

## Riesame e Bilancio Sociale SA 8000 – Anno di riferimento 2025

### **Draeger Italia S.p.A.**

Società a socio unico  
Società soggetta all'attività di direzione  
e coordinamento di Drägerwerk AG & Co. KGaA  
Sede legale e sede amministrativa  
20094 Corsico (Mi) – Via Galvani, 7  
Tel 02 45872.1 Fax 02 4584515 - 02 48602464  
PEC [draegeritalia@legalmail.it](mailto:draegeritalia@legalmail.it) – [www.draeger.com](http://www.draeger.com)

Cap Soc € 7.400.000,00  
R.E.A. MI n° 1266913  
Reg.Imp. 09058160152  
P.IVA IT 09058160152  
RAEE IT08020000003729  
Reg. PILE IT09060P00001299  
Codice Univoco XL13LG4

### Presentazione

Dräger produce apparecchiature tecnologiche medicali e di sicurezza. In questo modo proteggiamo, sosteniamo e salviamo la vita delle persone negli ospedali, presso i Vigili del fuoco, i servizi di soccorso, le agenzie governative, le miniere e le industrie di tutto il mondo.

Dräger è una Società che vanta un secolo di attività specializzata nella produzione di soluzioni e dispositivi per la protezione e la salvaguardia della vita delle persone, siano queste impegnate nel campo industriale, medicale o civile, o siano esse sottoposte a cure delicate nelle aree critiche ospedaliere.

Dräger & Gerling fu fondata nel 1889 nella città di Lubeca (Germania), e presentò il suo primo prodotto, un riduttore di pressione ad ossigeno, nel 1899. Nel 1902, Heinrich e Bernhard Dräger costituirono la società DrägerWerk che nel 1903 iniziò la produzione di un'apparecchiatura per l'erogazione di ossigeno per l'uso nel campo minerario.

La prima grande invenzione, destinata a salvare la vita di numerose persone, fu però realizzata nel 1907 da Heinrich Dräger: si trattava del primo rianimatore automatico, denominato "Pulmotor", che nel caso di arresti del respiro permetteva di riattivare la respirazione spontanea.

È chiaro che questa invenzione era destinata ad aprire la strada a tutti i successi futuri di Dräger nella produzione dei dispositivi medici che oggi fanno di Dräger il leader mondiale delle apparecchiature destinate alle aree ospedaliere critiche.

Durante il primo conflitto mondiale, gli impianti produttivi furono per necessità assoggettati alle esigenze belliche e, mantenendo la caratterizzazione di azienda votata alla protezione ed alla salvaguardia della vita, furono messi a punto specifici apparati di protezione per la popolazione dagli effetti bellici, quali ad esempio l'apparecchio portatile per anestesia e un gruppo di erogazione di ossigeno per gli ospedali da campo.

Nell'ambito prettamente industriale, nel 1930 venne prodotta la prima fiala Dräger per il controllo dell'ossido di carbonio.

Oggi si producono fiale per rilevare oltre 250 sostanze tossiche di differente natura la cui dimensione è paragonabile a quella di un capello umano.

Fra esse ricordiamo l'Alcooltest che, commercializzato a partire dal 1953, è a tutt'oggi il metodo più comunemente usato dai corpi di polizia al fine di determinare, in breve e senza la necessità di ospedalizzazione, il tasso di concentrazione alcolica di chi è alla guida di autoveicoli.

I settori di attività non si limitano però a quelli sinora citati: Dräger è impegnata nella costruzione di simulatori di profondità sempre più sofisticati. Il primo simulatore, prodotto a partire dal 1913, riusciva a riprodurre condizioni di immersione sino a profondità di circa 200 m, mentre il modello "Titanic" riproduce condizioni di immersione sino a 1.500 m di profondità.

Questo approccio di elevato contenuto tecnologico ha consentito a Dräger di partecipare attivamente alla spedizione spaziale Spacelab D1 nel 1985.

Oggi la struttura aziendale è costituita da varie divisioni, tutte facenti capo alla capogruppo DrägerWerk, e filiali sparse sui cinque continenti. I prodotti Dräger soddisfano le più rilevanti normative mondiali; la qualità è il punto di forza sia della Casa Madre che della filiale italiana, certificate secondo gli standard ISO 9001:2015.

Nel corso delle ultime cinque generazioni, Dräger si è trasformata in un gruppo globale quotato in borsa. Dräger dà lavoro a più di 16.000 persone in tutto il mondo ed è presente in oltre 190 paesi. Nel 2023 la società ha realizzato un fatturato netto di 3,4 miliardi di euro.

La tecnologia Dräger è utilizzata in tutto il mondo. Operiamo in circa 50 paesi con le nostre società di vendita e assistenza, direttamente dove si trovano i nostri clienti.

Draeger ha iniziato la propria attività in Italia a partire dal 1987 con il nome di Mesacom srl. L'azienda ha operato sul territorio per un lungo tempo attraverso due realtà societarie diverse: una dedicata al business della Divisione Safety e una seconda dedicata al business della divisione Medical.

A seguito di un'operazione di fusione, dal 1 giugno 2019, Draeger Safety Italia S.p.A. è stata fusa per incorporazione in Draeger Medical Italia S.p.A. In conseguenza della fusione, la denominazione sociale è stata modificata in Draeger Italia S.p.A., società che include sia la divisione Safety che la divisione Medical.

L'attività della Divisione Safety consiste nella produzione e commercializzazione di dispositivi di protezione individuale con particolare specializzazione nel campo di protezione delle vie respiratorie e protezione del corpo dalle sostanze chimicamente aggressive. La gamma di prodotti per la protezione del corpo è integrata da una serie di accessori per la protezione del lavoratore. I rischi coperti partono dalla protezione

leggera per arrivare alla protezione completa, con isolamento della respirazione dall'ambiente esterno.

Dräger dispone inoltre di una gamma completa di fiale colorimetriche per l'analisi dell'aria, strumenti fissi e portatili per la rilevazione di sostanze tossiche e/o infiammabili, strumentazioni fisse per il rilevamento della fiamma; strumentazioni specifiche fisse, portatili e trasportabili per il rilevamento di contaminanti chimici convenzionali e non convenzionali.

Dal punto di vista dell'organizzazione, la divisione Safety è strutturata in:

- Area Engineering, che si occupa di progettazione, realizzazione e installazione di impianti realizzati con i prodotti Dräger;
- Area Service, che si occupa di fornire prodotti e assistenza tecnica per manutenzioni di carattere ordinario e straordinario sulle apparecchiature fornite, con servizio di manutenzione e riparazione presso i laboratori Dräger o direttamente sul campo negli impianti presenti su tutto il territorio nazionale.
- Area Formazione - Dräger Academy, che consente nell' offrire servizi di formazione e training all'utilizzo delle varie soluzioni, presso la sede aziendale o gli impianti del committente.

Draeger Italia S.p.A., per quanto concerne invece la Divisione Medical, come recita l'introduzione del Manuale di Qualità è impegnata nella commercializzazione dei sistemi prodotti dalla casa madre Drägerwerk AG & Co. KGaA rivolti alle aree ospedaliere critiche, ovvero a quegli ambienti dove i dispositivi medicali garantiscono un supporto indispensabile agli operatori medici al fine di salvaguardare la vita dei pazienti. Le aree di intervento sono gli Ospedali e le Case di Cura che dispongono di Sale Operatorie, Rianimazioni e Terapie Intensive, Patologie Neonatali e/o Dipartimenti di Emergenza.

L'attività è sorta al fine di commercializzare nel territorio nazionale i prodotti della casa madre Drägerwerk AG & Co. KGaA rivolti alle tecnologie per la vita ed in particolare sistemi rivolti alle aree di trattamento critico dei pazienti.

La Divisione Medica propone i propri prodotti e servizi alle Aziende Sanitarie Locali, gli Ospedali e le Case di Cura private dotate di sale operatorie, reparti di terapia intensiva, neonatologia, pronto soccorso e così via, ossia unità ospedaliere che per le loro peculiari attività necessitano di dispositivi medici quali:

- sistemi di anestesia;
- ventilatori polmonari per terapia intensiva;
- incubatrici neonatali
- ventilatori polmonari per emergenza;

- pensili e travi testaletto;
- monitoraggio dei parametri vitali;
- soluzioni digitali per l'efficientamento dei workflow ospedalieri;

e quant'altro necessario per il corretto funzionamento ed il supporto manutentivo a queste tipologie di apparecchiature, divenendo un punto di riferimento incontrastato nel panorama dei produttori di questi dispositivi medici.

Il Servizio Assistenza Tecnica è da sempre composto da Tecnici Specializzati dipendenti dalla Società, capillarmente distribuiti sul territorio e pronti ad intervenire presso il cliente non solo per la manutenzione delle apparecchiature ma anche per assicurarne il funzionamento corretto e ragionevolmente esente da ogni possibile rischio per operatori e pazienti.

Dräger come azienda strategicamente orientata verso il futuro nel tempo ha fatto proprie alcune tematiche molto attuali, verso cui dimostra una piena consapevolezza e sensibilità, con un occhio di riguardo al proprio contesto e alle esigenze specifiche del singolo cliente.

Tra queste tematiche le principali sono le seguenti:

- Il processo di digitalizzazione delle strutture ospedaliere
- L'attenzione alla sostenibilità ambientale
- La sensibilità verso la tematica di parità di genere, diversità e inclusione e responsabilità sociale

La digitalizzazione degli ospedali, direzione della sanità del futuro, è un percorso che il gruppo Dräger ha deciso di intraprendere realizzando delle soluzioni digitali specifiche. Questi software permettono agli operatori ospedalieri e ai clinici di controllare il funzionamento delle apparecchiature installate sotto vari aspetti con lo scopo di efficientare i workflow quotidiani. Supportare il clinico e i vari operatori che ruotano intorno al paziente contribuisce alla creazione di un ambiente più sereno, dove lo scopo primario di garantire la salute è più facilmente raggiungibile.

La sostenibilità e la continua evoluzione di Dräger sono una parte importante del DNA e della storia aziendale. La filosofia guida, "Tecnologia per la vita", comporta l'assunzione di responsabilità. I prodotti Dräger danno un contributo positivo alle persone e all'ambiente, in molti modi. Nello sviluppare i propri sistemi e processi, Dräger si assicura di preservare le risorse e di prevenire potenziali rischi derivanti dalle attività commerciali. In Dräger la sostenibilità ambientale è ritenuta essenziale per il successo economico. Agire responsabilmente presso tutte le proprie sedi internazionali e lungo tutta la catena di approvvigionamento diventa per il gruppo un requisito imprescindibile.

La società Dräger è sottoposta a revisione da parte di rinomate agenzie di rating per la misurazione periodica della propria performance in tema di sostenibilità. L'azienda in questo modo è in grado di mantenere lo stato **Prime** nel Corporate Rating di ISS ESG. La valutazione garantisce una posizione di primo piano nell'ambito: *Attrezzature e forniture sanitarie*.

Nel 2023, Dräger ha ricevuto una valutazione A da parte di MSCI ESG Ratings. La valutazione data si è basata su una scala che va da AAA (leader) a CCC (laggard), a seconda dell'esposizione ai rischi ESG specifici del settore e della capacità di gestire tali rischi rispetto ad altri. MSCI ESG Research fornisce rating a società pubbliche globali e ad alcune società private. Nel 2023, nella sua valutazione CSR l'istituto EcoVadis ha inoltre inserito Dräger tra il miglior 1% del settore con lo status **Gold** distinguendo l'azienda come fornitore sostenibile.

Come ultimo tema, ma non di minor importanza, nel corso del 2025, l'azienda Draeger Italia ha ottenuto la certificazione locale in conformità alle seguenti norme: SA8000

Responsabilità Sociale, UNI/DPR 125/2022 Parità di Genere, UNI ISO 30415 Diversità e Inclusione.

Un ulteriore passo verso il futuro dove l'attenzione verso il proprio contesto e verso le necessità del singolo individuo, dipendente dell'azienda, fornitore, partner o cliente, diventa sempre più centrale per garantire un servizio affidabile, di alto livello e contenuto e un'assistenza e un supporto duraturi nel tempo.

### Parti interessate

Con l'espressione "parti interessate" si fa riferimento a tutti quei soggetti interni ed esterni all'azienda che hanno un interesse di qualsiasi natura verso l'azienda stessa, che si concretizza in una serie di aspettative, esigenze informative, interessi di natura economica, ecc.

Nella fase di pianificazione del sistema sono stati individuati/coiuvolti le principali parti interessate di Draeger Italia S.p.A. per renderle consapevoli della scelta della certificazione intrapresa dalla Direzione e per sensibilizzarli verso un impegno attivo nel rispetto dei requisiti della norma SA8000. Le parti interessate individuate da Draeger Italia S.p.A. possono essere divisi in due categorie: interni ed esterni

Tra gli stakeholders interni vanno annoverati il **Consiglio d'Amministrazione** (tre componenti) e tutto il **personale dipendente**. Rispetto agli stakeholders interni la responsabilità sociale dell'impresa si manifesta e si afferma nel garantire il rispetto delle regole, nel coinvolgimento e nella fiducia reciproca, in un clima aziendale idoneo a favorire la maggior tutela possibile dei dipendenti e dei collaboratori, nella volontà di favorire la crescita di competenze di ciascuno.

Principali stakeholders esterni sono invece i clienti (sia pubblici che privati), i fornitori, le istituzioni pubbliche, gli enti di attestazione/certificazione, gli istituti di credito, i sindacati. Rispetto agli stakeholders esterni la responsabilità sociale si esplicita in maniera variegata e in relazione ai ruoli che ciascuno di essi assume e che può essere sintetizzata nella consapevolezza di interagire con un'impresa la cui attenzione alla Responsabilità Sociale è manifesta, certificata da organismi indipendenti e resa esplicita attraverso la certificazione e anche mediante il Bilancio Sociale SA 8000.

**Clienti** - L'azienda considera il cliente come un partner con cui lavorare per la soddisfazione non solo delle sue esigenze, ma anche delle aspettative aziendali, in un

clima di trasparenza, di reciproco rispetto e di fiducia. I clienti di Draeger Italia sono sia pubblici che privati.

**Fornitori** - L'azienda ha strutturato un sistema di selezione e qualifica, monitoraggio e sensibilizzazione dei propri fornitori chiedendo agli stessi di avere rispetto delle regole e degli impegni che la norma SA8000 richiede di soddisfare. Sono stati identificati i settori più critici relativamente agli aspetti della Responsabilità Sociale e a tutti i fornitori critici è stata chiesta la sottoscrizione di una lettera di impegno al rispetto dei principali principi etici.

**Istituzioni** - L'atteggiamento aziendale nei confronti di tutte le istituzioni con cui interagisce è improntato alla trasparenza, al dialogo ed alla collaborazione. Le principali istituzioni con cui vi sussistono rapporti sono Regioni, Comuni, ASL, Ispettorato del Lavoro, CTP e Vigili del Fuoco delle aree geografiche in cui Draeger Italia S.p.A. opera, INPS e INAIL, Camera di Commercio.

**Istituti di credito** - Nel novero dei fornitori abbiamo voluto selezionare ed evidenziare il ruolo giocato dagli istituti di credito senza i quali l'azienda non potrebbe di fatto operare sul mercato. I rapporti tra le parti richiedono la necessità di rivolgere una particolare attenzione alla comunicazione, al rispetto delle regole, alla reputazione oltre che alla solidità economico- finanziaria dell'azienda.

**Enti di certificazione** - Per l'ottenimento della certificazione del proprio sistema di Responsabilità Sociale (e del proprio Sistema Integrato) Draeger Italia S.p.A. ha scelto come Ente di certificazione Tuv Nord Italia.

**Sindacati** - L'atteggiamento aziendale nei confronti dei Sindacati è improntato alla trasparenza, al dialogo e alla collaborazione.

Parti interessate	Argomento chiave
Consiglio d'Amministrazione	Trasparenza, corretta gestione delle attività
Casa madre	Utili, trasparenza, corretta gestione delle attività
Dipendenti	Valorizzazione, pari opportunità, stabilità del rapporto di lavoro, formazione e sicurezza

Clienti	Qualità del prodotto e del servizio, correttezza, trasparenza, sicurezza e informazione
Fornitori/Subappaltatori	Qualificazione, rispetto dei contratti, impegno etico e sociale
Istituzioni/Enti locali	Comunicazione trasparente, attenzione al territorio, rispetto delle norme vigenti
Istituti di credito	Reputazione, comunicazione trasparente, solidità economica / finanziaria
Enti di certificazione/attestazione	Qualificazione, rispetto delle regole, impegno etico e sociale
Sindacati	Corretta gestione dei rapporti di lavoro

Il presente bilancio sociale rappresenta il principale strumento di comunicazione esterna ed interna che l'Azienda intende utilizzare per mettere a conoscenza tutti i propri stakeholder degli impegni per la responsabilità sociale e dei risultati conseguiti. Sulla intranet aziendale, inoltre, previsto un apposito spazio dedicato alla responsabilità sociale sul quale pubblicare i documenti relativi alla gestione del Sistema di Responsabilità Sociale. Questa sezione può essere utilizzata dalle parti interessate interne, per eseguire segnalazioni o reclami.

Per le parti interessate esterne è presente una email dedicata al Social Performance team ([SocialPerformaceTeam@draeger.com](mailto:SocialPerformaceTeam@draeger.com)) attraverso la quale possono pervenire le comunicazioni esterne. Lo strumento principale di comunicazione è individuato comunque nel presente Bilancio.

### La Politica di Responsabilità Sociale

Nella consapevolezza che l'impegno verso i lavoratori sia elemento imprescindibile per lo sviluppo dell'azienda, Draeger Italia S.p.A. ha attuato un Sistema di Responsabilità Sociale secondo lo standard SA8000 per riconoscere l'alto valore della dimensione sociale e delle responsabilità che ne conseguono al proprio interno.

### Principi Guida

Draeger Italia S.p.A. riconosce l'importanza di una corretta e trasparente gestione del proprio "patrimonio umano" e di una continua sensibilizzazione della Direzione, dei fornitori, del personale dipendente e di tutti i collaboratori esterni all'azienda, nel rispetto dei principi di Responsabilità Sociale stabiliti nella norma SA8000.

In particolare, l'azienda profonde il massimo impegno a:

- migliorare la qualità della vita coerentemente con il concetto di sviluppo sostenibile, nel pieno rispetto della collettività, e considerando l'integrazione delle politiche sociali, ambientali ed economiche;
- attivare un sistema di comunicazione e di dialogo con tutti gli interlocutori sociali dell'azienda che consenta un facile accesso alle informazioni sui prodotti e servizi erogati, sulla correttezza e qualità morale della propria offerta;
- effettuare una azione costante che miri al coinvolgimento, alla motivazione ed allo sviluppo delle professionalità di tutto il personale per il raggiungimento degli obiettivi fissati, attraverso interventi di formazione continua, informazione, sensibilizzazione;
- rispettare le norme nazionali e internazionali in materia di tutela del lavoratore, le convenzioni ILO, i principi della responsabilità sociale;
- selezionare i propri fornitori affinché assicurino il rispetto dei principi etici essi stessi e, a loro volta, i loro fornitori e subfornitori;
- garantire la tutela dei diritti, della salute e della sicurezza dei lavoratori;
- assicurare il proprio impegno in materia di responsabilità sociale attraverso l'applicazione e la divulgazione dei principi etici ed il miglioramento continuo delle condizioni di lavoro dei propri dipendenti.

La collaborazione di tutte le parti interessate all'azienda, interne ed esterne, costituisce il presupposto per la periodica attività di monitoraggio e il continuo miglioramento del Sistema di Responsabilità Sociale.

L'azienda, ritenendo indispensabile il coinvolgimento di tutti gli stakeholders, dichiara la propria disponibilità a ricevere e concordare dei momenti di incontro con tutte le parti interessate, volti alla verifica delle proprie attività in relazione al proprio Sistema di Gestione di Responsabilità Sociale. Lo strumento principale di condivisione della

politica di Responsabilità Sociale con gli stakeholders è individuato nel presente Bilancio.

### **Performance sociale**

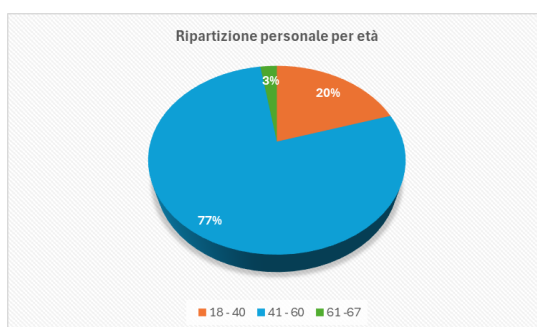
Gli impegni derivanti dalla certificazione SA 8000 consistono nel rispetto di principi e requisiti che la norma indica con precisione e che costituiscono lo standard più diffuso a livello mondiale per la responsabilità sociale di un'azienda, con particolare riferimento ai diritti umani e sociali. Qui di seguito si riportano i contenuti principali e si visualizzano i dati qualitativi e/o quantitativi relativi a Draeger Italia S.p.A. relativi all'anno 2025.

### Lavoro infantile

Non ci sono mai stati né si riscontrano ad oggi casi di dipendenti bambini e/o giovani lavoratori. Draeger Italia S.p.A. ha sempre adottato una politica volta solo all'assunzione di persone che abbiano raggiunto la maggiore età e che dunque non siano più soggette all'obbligo scolastico.

Per quanto riguarda, invece, i nostri fornitori è stata inviata la dichiarazione di impegno ai principi della responsabilità sociale da sottoscrivere e, ad oggi, non sono state riscontrate situazioni di lavoro minorile presso nessun fornitore.

Sono tenuti sotto controllo i dati riferiti alla ripartizione dell'età del personale.



L'analisi dei dati relativi alla distribuzione anagrafica del personale rivela che la maggioranza dei dipendenti si colloca nella fascia d'età tra i 41 e i 60 anni. Questo dato rappresenta un chiaro segnale di fidelizzazione e stabilità, evidenziando come Draeger Italia S.p.A. sia in grado di offrire un ambiente lavorativo positivo, accogliente e orientato al benessere delle persone.

La permanenza pluriennale dei collaboratori testimonia la capacità dell'azienda di valorizzare il capitale umano, favorendo lo sviluppo professionale, la crescita individuale e il mantenimento di rapporti basati su fiducia e rispetto reciproco, elementi che contribuiscono a creare un clima aziendale sereno e motivante.

Indicatore	Valore obiettivo	Valore rilevato
N. personale con età < 18 anni	0	0
N. segnalazioni dall'esterno sull'uso del lavoro minorile	0	0
N. segnalazioni di fornitori che utilizzano il lavoro minorile	0	0

### Lavoro obbligato

Draeger Italia S.p.A. non fa uso di lavoro forzato e obbligato.

La società non esegue pressioni/coercizioni sul personale finalizzate all'esecuzione di attività e per il mantenimento del posto di lavoro. La società non costringe il personale a erogare lavoro straordinario e il personale ha la facoltà di lasciare il posto di lavoro.

Il rapporto di lavoro è improntato sulla massima chiarezza e trasparenza. I dipendenti sono assolutamente consapevoli di quanto previsto dalla legislazione vigente e sono a conoscenza delle modalità di scioglimento del contratto di lavoro.

Nel corso del 2025 è stato effettuato il passaggio al CCNL Metalmeccanico per i tecnici incaricati delle attività di manutenzione su apparecchiature multimarca. Il cambiamento contrattuale è stato presentato in modo trasparente a tutto il personale coinvolto e ciascun tecnico ha sottoscritto formalmente l'adesione al nuovo contratto, a conferma della piena comprensione delle condizioni e della correttezza del processo di transizione.

I documenti, i permessi di soggiorno dei documenti non vengono mai trattenuti in originale dall'azienda in modo tale che i dipendenti si sentano sempre e comunque liberi di risolvere il rapporto di lavoro con Draeger Italia S.p.A.

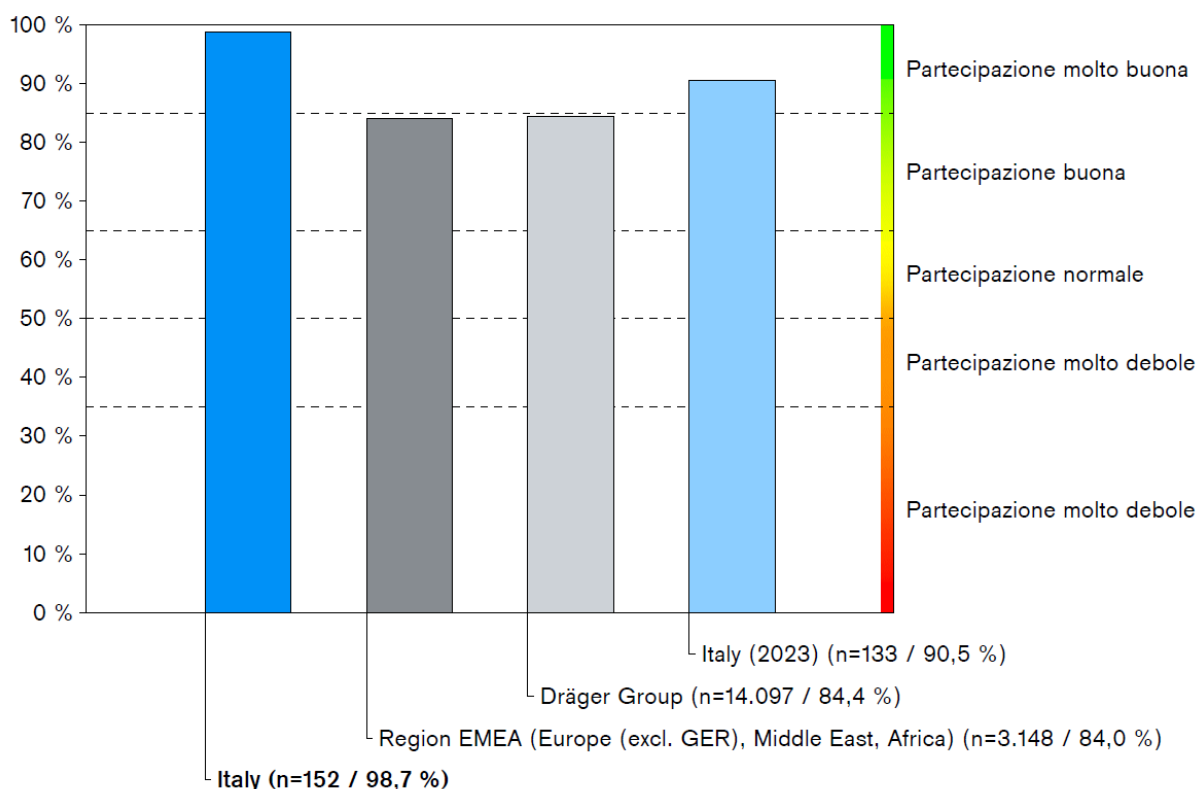
Per quanto riguarda i fornitori, è stato richiesto il rispetto del requisito con la sottoscrizione dell'impegno alla responsabilità sociale.

Indicatore	Valore obiettivo	Valore rilevato
N. segnalazioni di lavoro obbligato	0	0
N. segnalazioni di lavoro obbligato presso i fornitori	0	0

L'obiettivo permane sempre quello del rispetto degli adempimenti legislativi al fine di assicurare che non possano dare origine a forme di obbligo al lavoro.

### Benessere organizzativo

Il gruppo Draeger ha eseguito nel mese di settembre 2025 un'indagine sul clima aziendale, invitando tutti i dipendenti alla compilazione di un questionario presente sul tool aziendale a cui rispondere in forma anonima. La copertura del sondaggio è stata più che soddisfacente, come si evince dai risultati di cui sotto.

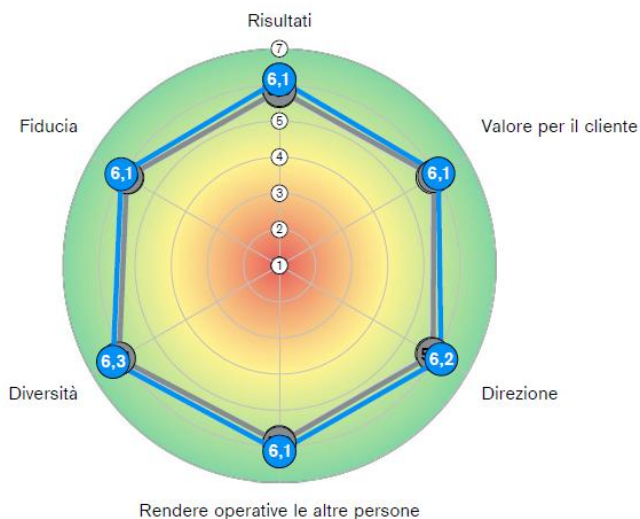


Per ogni domanda del questionario si chiedeva di esprimere il proprio giudizio in una scala di 7 valori da “non sono per niente d’accordo” a “sono pienamente d’accordo”.

Come è possibile rilevare dai risultati di seguito riportati, l’esito è stato positivo e non sono state rilevate particolari criticità.

Sono state analizzate le 6 competenze che la leadership deve possedere.

Di seguito il risultato pienamente soddisfacente con risultato di 6 in una scala da 1 a 7:



● Italy ● Region EMEA (Europe (excl. GER), Middle East, Africa) ● Dräger Group

Dalla rilevazione del 2025 risulta che in Italia si è registrato un significativo miglioramento nella valutazione relativa all'attenzione alla Diversità, con un punteggio che è passato da 6 nel 2023 a 6,3 nel 2025.

Sono state inoltre indagate le ulteriori aree, i cui risultati sono stati estremamente soddisfacenti:

- Collaborazione interna
- Rapporto con il diretto superiore
- Rapporti con l'azienda
- Identificazione con Draeger.

Di recente è stata inoltre effettuata un'indagine sui neoassunti per valutare l'efficacia del processo di onboarding.

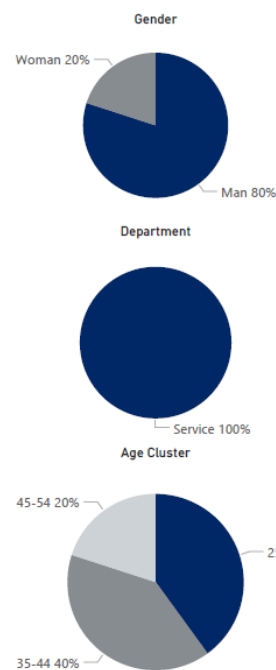
L'indagine, nuova per il mondo Draeger, ha riguardato 5 neoassunti nel periodo tra dicembre 2025 e gennaio 2026.

Dall'indagine è emersa una valutazione molto positiva con un livello di soddisfazione pari al 75%.



### New Employee Experience Survey - EMEA

Survey Completion Frequency



Created

12/12/2025, 23/01/2026

### Assenteismo

In azienda, l'assenteismo è praticamente inesistente: nel 2025 le assenze per malattia sono state pari all'1,71%, segnando un netto miglioramento rispetto al 2024, quando l'indice era del 2,12%.

L'obiettivo permane quello di attestarsi al <2%. Relativamente al tasso di turnover del personale i dati sono positivi e si propone un mantenimento dei risultati per il 2025.

Indicatore	Valore rilevato
Turnover complessivo <sup>1</sup>	12,56%
Turnover negativo <sup>2</sup>	2,61%
Turnover positivo <sup>3</sup>	6,53%

<sup>1</sup>  $\text{entrati} + \text{usciti nel periodo} / \text{organico medio nel periodo} \times 100$

<sup>2</sup>  $\text{usciti nel periodo} / \text{organico inizio periodo} \times 100$

<sup>3</sup>  $\text{entrati nel periodo} / \text{organico inizio periodo} \times 100$

### Salute e sicurezza

Draeger Italia S.p.A. ha attuato, già da alcuni anni, un sistema di gestione della salute e sicurezza conforme allo standard ISO 45001; il sistema ha ottenuto la certificazione di gruppo dal Tuv Nord.

Nel 2025 ci sono stati n. 2 infortuni di lieve entità. Draeger Italia S.p.A. si impegna costantemente a formare i propri addetti al fine di saper prevenire/gestire qualsiasi situazione di eventuale pericolo.

L'obiettivo per il 2026 sarà quello di mantenere il numero degli infortuni a 0 e di puntare continuamente nella costante formazione e informazione del personale per sensibilizzarli in maniera crescente alle tematiche della salute e sicurezza sul lavoro.

Indicatore	Valore rilevato
Indice di frequenza <sup>1</sup>	7,5
Indice di gravità <sup>2</sup>	0,09

<sup>1</sup>È il numero di infortuni registrati e denunciati all'ente di previdenza competente, diviso per le ore lavorate nell'anno, moltiplicato per 1.000.000 (UNI 7249)

<sup>2</sup>È il rapporto tra le giornate non lavorate per infortunio e le ore lavorate nell'anno, moltiplicato per 1.000 (UNI 7249).

### Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva

In ambito aziendale non sono emersi casi in cui tali diritti non siano stati rispettati o casi in cui ci siano state conseguenze negative o ritorsioni nei confronti dei lavoratori che abbiano formato, organizzato o partecipato a sindacati di propria scelta.

Nel 2025 è stato effettuato un cambio di contratto per i tecnici dell'area manutenzione che operano su apparecchiature multimarche, con il passaggio dal CCNL Commercio al CCNL Metalmeccanico. La transizione è stata gestita attraverso conciliazioni individuali, tutte concluse positivamente, garantendo un processo chiaro, tracciabile e condiviso con ciascun lavoratore.

Indicatore	Valore obiettivo	Valore rilevato
% dipendenti che aderiscono al sindacato	Non applicabile	0%
N. ore di sciopero aziendale	Non applicabile	0
N. ore di permesso sindacale	Non applicabile	0
N. segnalazioni di reclamo	0	0

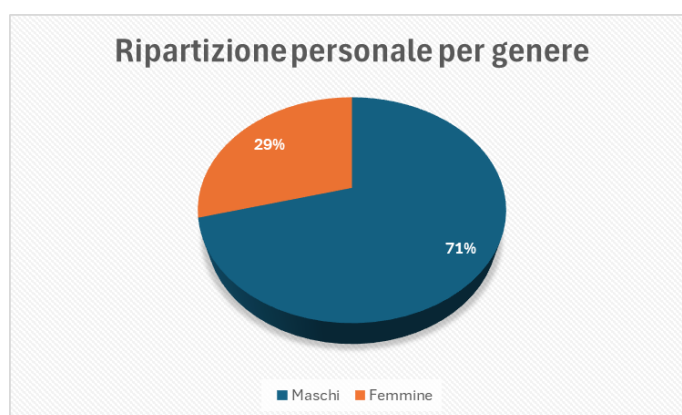
Sebbene sollecitato diverse volte in Draeger Italia S.p.A. non vi sono iscritti al sindacato. Rimane fermo da parte dell'azienda l'impegno a garantire a tutto il personale il diritto di formare e/o aderire a sindacati di loro scelta. Nel manuale del dipendente è evidenziata la libertà di adesione al sindacato.

### Discriminazione

L'azienda non raccoglie alcun tipo di informazione relativa a orientamento sessuale, religioso, politico ecc., vengono sì raccolte informazioni sulla provenienza del lavoratore ma solo per la gestione degli adempimenti fiscali. Non si hanno notizie di casi di discriminazione alcuna. In azienda è attivo un sistema di gestione della parità di genere secondo UNI Pdr 125 e diversità e inclusione secondo UNI ISO 30415 certificato dal TuvNord.

Relativamente alla presenza di lavoratori stranieri, si annovera un/a solo/a lavoratore/rice straniero/a. Il/la lavoratore/rice conosce la lingua italiana per cui non è stato necessario tradurre i documenti di sistema nella lingua di origine.

La scarsa rappresentatività del personale straniero all'interno dell'azienda è legata alla tipologia di attività operativa svolta che porta a candidature, e di conseguenza ad assunzioni, quasi esclusivamente italiane e maschili. In questo senso Draeger Italia S.p.A. si pone l'obiettivo per il 2026 di incrementare il numero di lavoratori stranieri e di sesso femminile, in caso di necessità di nuove assunzioni.



Anno di riferimento: 2025



Indicatore	Valore obiettivo	Valore rilevato
N. personale con legge 104 presenti in azienda	Non applicabile	9
N. personale assunto come categoria protetta	Non applicabile	5
N. lavoratori stranieri	>1	1
% maschi e femmine	Donne 30%	29,2% Donne 70,8% Uomini
N. segnalazioni di reclamo per discriminazione	0	0

L'obiettivo principale riguarda l'assenza di segnalazioni da parte di lavoratori, del Social Performance Team o del Comitato Guida sull'applicazione di criteri discriminatori nella gestione del rapporto di lavoro e nella selezione del personale.

Si rileva un incremento della % delle Donne in azienda, portandosi molto vicino al valore obiettivo prefissato l'anno scorso del 30%.

### Pratiche disciplinari

Relative non conformità sono altamente improbabili in ambito aziendale. Tutte le pratiche disciplinari sono gestite a livello documentale, tenuto conto delle prescrizioni contenute nello Statuto dei Lavoratori (Legge 300/70), nel CCNL di riferimento (CCNL TERZIARIO E COMMERCIO. Confcommercio CNEL-H) e di recentemente anche nel CCNL Metalmeccanico. In particolare, a tutti i lavoratori viene dato diritto di replica alle contestazioni disciplinari aziendali e il Social Performance Team analizza, in forma anonima, tutte le pratiche disciplinari effettuate nel corso dell'anno.

Indicatore	Valore obiettivo	Valore rilevato
N. vertenze/controversie con dipendenti ed ex dipendenti	0	0
N. ammonizioni scritte	0	0
N. multe	0	0
N° sospensioni	0	0
N. licenziamenti aziendali	Non applicabile	0
N. segnalazioni di reclamo	0	0

### Orario di lavoro

L'azienda richiede ai propri dipendenti di poter effettuare il lavoro straordinario solo in presenza di effettive esigenze e comunque non abitualmente. Viene monitorata la situazione con frequenza mensile con apposito indicatore. L'orario straordinario massimo per il CCNL è 8 ore settimanali per dipendente e 250 ore annuali per dipendente.

Indicatore	Valore obiettivo	Valore rilevato
Ore di straordinario totali	Non applicabile	295 ore per 12 persone
Ore straordinario/ Ore di lavoro totali	Non applicabile	0,16%
N° segnalazioni di reclamo su tematiche relative all'orario di lavoro	0	0

L'analisi dei dati mostra che non ci sono problemi riguardo alle poche ore di lavoro straordinario rispetto al numero di dipendenti.

Questa evidenza suggerisce che il carico di lavoro è ben distribuito tra il personale, evitando situazioni di sovraccarico. Inoltre, una gestione oculata delle risorse permette di mantenere un equilibrio tra produttività ed il benessere dei dipendenti. Mantenere bassi i livelli di straordinari può favorire un clima lavorativo positivo e ridurre il rischio di burnout, garantendo così una maggiore efficienza organizzativa nel lungo periodo.

### Retribuzione

In azienda i lavoratori vengono retribuiti secondo quanto previsto dal CCNL terziario e commercio Confcommercio CNEL-H e Metalmeccanico per i tecnici della manutenzione multimarca. Non ci sono stati ritardi nella erogazione della retribuzione. La retribuzione prevista dal CCNL è commisurata al costo della vita. L'ufficio del personale è disponibile per qualsiasi chiarimento sulle voci della busta paga.

Indicatore	Valore rilevato
Nr di lavoratori con contratto a tempo Indeterminato	155
Part time	2
Determinato	1
Somministrazione/stage	1

L'alta percentuale di contratti a tempo indeterminato è indice della volontà della società di stabilizzare i rapporti di lavoro.

Indicatore	Valore obiettivo	Valore rilevato
% di lavoratori che hanno usufruito di premi di produzione nel cedolino	100%	100%
N. di ispezioni di enti competenti con segnalazioni di irregolarità	0	0
N. ritardi nell'erogazione della retribuzione	0	0

La retribuzione riconosciuta dalla Draeger Italia S.p.A. è di gran lunga al valore minimo previsto dal CCNL di riferimento. Tale retribuzione è al di sopra della soglia di povertà assoluta calcolata dall'ISTAT di 863 euro (ultimi dati ISTAT disponibili del 2024 per comuni fino a 50.000 abitanti nell'area metropolitana di Milano nella soglia 1 comp. 18/74 anni).

## Il Sistema di Responsabilità Sociale

Draeger Italia S.p.A. ha realizzato un Sistema di Responsabilità Sociale gestito da un Manuale che contiene una serie di procedure che descrivono i vari processi aziendali, le responsabilità ad essi connesse, i criteri utilizzati per assicurare la rispondenza alla norma di riferimento.

L'azienda ha nominato il Rappresentante della Direzione per la Responsabilità Sociale, Parità di Genere, Diversità e Inclusione, con il compito di sorvegliare l'andamento del sistema.

I rappresentanti del Social Performance Team, composto in maniera equilibrata tra management e lavoratori, sono stati coinvolti nell'impostazione del sistema di gestione integrato.

Il riesame del Sistema è effettuato almeno una volta all'anno dalla Direzione sulla base di rendicontazioni periodiche presentate dal Social Performance Team. In questa occasione, la Direzione verifica anche il raggiungimento degli obiettivi per la Responsabilità Sociale, Parità di Genere, Diversità e Inclusione ed eventualmente imposta le necessarie azioni correttive nel caso tali obiettivi non siano stati completamente soddisfatti.

La formazione al personale sui temi della Responsabilità Sociale, Parità di Genere, Diversità e Inclusione e sui principi della SA 8000, Pdr 125 e UNI ISO 30415 viene erogata al personale neoassunto e rinnovata periodicamente. In particolare, i neoassunti devono seguire un processo di onboarding che prevede necessariamente la lettura del manuale del dipendente e devono accedere nell'area intranet D-World che contiene un estratto della Politica sulla Responsabilità Sociale, Parità di Genere e Diversità e Inclusione e le modalità per effettuare le segnalazioni.

Il Sistema di Responsabilità Sociale, Parità di Genere e Diversità e Inclusione è stato certificato dal TuvNord Italia nel 2025.

### Gestione dei fornitori e degli appaltatori

Draeger Italia S.p.A. attua una procedura di qualifica dei propri fornitori principali per quanto riguarda gli aspetti legati alla responsabilità sociale. Attraverso dei criteri di valutazione applicati alla tipologia di approvvigionamento, sono stati individuati i fornitori critici ovvero coloro che implicano un rischio alla conformità ai requisiti SA8000. Tali fornitori critici sono stati qualificati mediante gli strumenti in uso nel sistema che prevedono la sottoscrizione di una dichiarazione di impegno ai principi etici e la richiesta di eventuale ulteriore documentazione relativa alla conformità retributiva dei fornitori più critici.

Indicatore	Valore obiettivo	Valore rilevato
% di fornitori che hanno sottoscritto la dichiarazione di impegno	100%	100%
Nr di non conformità dei fornitori critici	0	0

Il processo di qualifica dei fornitori è in continua attuazione. Sono inviate le richieste di sottoscrizione delle dichiarazioni di impegno e laddove previsto e sono richiesti documenti di approfondimento (LUL) della situazione assuntiva dei dipendenti laddove previsto.

Non emergono anomalie in merito alla regolarità dei fornitori.

Si precisa che il principale fornitore di prodotti commercializzati da Draeger Italia S.p.A. è costituito dalla casa madre tedesca Drägerwerk AG & Co. KGaA.

### Comunicazioni e suggerimenti

Qualunque parte interessata (dipendenti, fornitori, partners, etc. etc.) che desideri inviarci segnalazioni e/o commenti relativi al Bilancio Sociale può contattarci via e-mail all'indirizzo: **SocialPerformaceTeam@draeger.com**.

Qualora si volesse conservare l'anonimato, è possibile inviare la segnalazione utilizzando la posta ordinaria indirizzata al Social Performance Team.

Se la soluzione definita dalla Società non dovesse rilevarsi sufficiente, è possibile inviare la segnalazione all'Ente di Certificazione incaricato di verificare la conformità del nostro Sistema di Gestione alla norma SA 8000 oppure all'Ente di Accreditamento SAI. Gli indirizzi sono di seguito riportati:

Ente di certificazione: **TÜV NORD Italia S.r.l.**, Sede Centrale, Via Filippo Turati 70, 20023 Cerro Maggiore (MI), Tel: +39 0331 541488, PEC: [tuvnorditaliasrl@lamiaptec.it](mailto:tuvnorditaliasrl@lamiaptec.it)

Ente di accreditamento: **Social Accountability Accreditation Services (SAAS)** 15 West 44th Street, 6th Floor, New York, NY 10036 fax: +1-(212)-684-1515- email: [saas@saasaccreditation.org](mailto:saas@saasaccreditation.org)

Corsico, il 25.02.26

M.Tarallo



A.M.Sicari



M.Magri



#### Filiale Italiana

Draeger Italia Spa  
Via Galvani 7  
20094 Corsico (MI)  
☎ +39 02 45872.1  
☎ +39 02 4584515 - 02 48602464  
✉ PEC [draegeritalia@legalmail.it](mailto:draegeritalia@legalmail.it)  
[www.draeger.com](http://www.draeger.com)

#### Corporate Headquarters

Drägerwerk AG & Co. KGaA  
Moislinger Allee 53-55  
23558 Lübeck, Germany

[www.draeger.com](http://www.draeger.com)