

OROPAN Spa

BILANCIO DI SOSTENIBILITÀ

2023



SOMMARIO



Lettera agli Stakeholder	4
I principali fatti societari	8
Chi siamo	12
L'azienda e i prodotti	13
Vision, Mission, Filosofia	20
I risultati economici e il mercato	24
L'innovazione in Oropan – Gesti antichi, Gestione moderna	34
Le certificazioni di Oropan	44
La sostenibilità in Oropan	50
L'analisi di doppia materialità	51
Il coinvolgimento degli stakeholder	64
La strategia di sostenibilità	66
Informativa ambientale	70
Consumi energetici ed emissioni	72
La gestione della risorsa idrica	75
La gestione delle materie prime e dei rifiuti	77
Informativa sociale	80
Le persone	82
La catena di fornitura	100
L'impegno per i clienti e per il territorio	102
Informativa di governance	108
La governance di Oropan	109
Gli strumenti per la gestione della sostenibilità	117
Nota metodologica	124
GRI Index	126

LETTERA AGLI STAKEHOLDER



Nel 2023, Oropan pur in presenza di un quadro economico globale ancora non stabile, è stata in grado di seguire i suoi ambiziosi programmi di crescita strutturali, economici e commerciali. L'azienda continua a crescere, registrando un +13% come fatturato lordo e un +7% di ebitda rispetto all'esercizio precedente, che si attesta al 33,2 % dei ricavi delle vendite e prestazioni. Abbiamo raggiunto una capacità produttiva annua totalmente assorbita dalle vendite di 17 mln di kg di pane all'anno, una struttura organizzativa fondata su 164 dipendenti.

GRI 2-22

Oropan, negli anni, ha innescato un “sistema circolare virtuoso” in cui, dal territorio l'azienda riceve identità, che trasforma in vantaggio competitivo imprenditoriale, restituendolo, allo stesso, in termini di valore aggiunto, attraverso crescita occupazionale, evoluzione del Know-how, benessere sociale, mediante uno **sviluppo sostenibile** per soddisfare i bisogni del consumatore del presente, senza compromettere le esigenze delle generazioni future.

La sostenibilità alimentare per Oropan è una missione che ci vede impegnati da **oltre 15 anni** e che rappresenta un **valore aggiunto distintivo della nostra identità aziendale**. Per noi sostenibilità è una **scelta volontaria**, e non normativa, che ci rende competitivi e pionieri nei nuovi scenari globali. Definire un Piano Strategico della Sostenibilità e dotarsi di un **Bilancio di Sostenibilità**, a partire dal 2021, è stata la naturale evoluzione di questo percorso, avviato da anni, con la volontà di rendicontare e certificare **ufficialmente** l'impegno dell'azienda verso una gestione imprenditoriale sempre più sostenibile, trasparente e, soprattutto, condivisa con gli stakeholders e shareholders.

Tutto ciò si basa su quattro pilastri fondamentali quali:

- **Sostenibilità in azienda:** intesa come welfare aziendale, tutela, valorizzazione ed inclusione del capitale umano, promozione della diversity e delle pari opportunità, ed etica ed integrità del business, certificata dall'ottenimento del rating di legalità da parte dell'Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato (AGCM) con il massimo del punteggio le tre stelle ***, dimostrazio-

ne di una gestione imprenditoriale improntata ai principi di legalità, compliance, trasparenza e responsabilità sociale di impresa.

- **Cura dell'ambiente:** ci siamo impegnati a **ridurre progressivamente** i consumi energetici, a valorizzare l'autoproduzione e l'utilizzo di energia pulita da fonti rinnovabili, come i nostri impianti fotovoltaici, e a ridurre rifiuti e emissioni di gas serra, contribuendo così a un futuro più pulito. Già nel corso del 2023 si sono registrate le prime evidenze in particolar modo rispetto alle fonti energetiche e all'impronta idrica e, a conferma dell'efficienza e dell'affidabilità del sistema di gestione ambientale della Società, nel mese di Aprile 2023 è stata ottenuta la certificazione ISO14001:2015. Tale certificazione è il primo tassello per tendere alla carbon neutrality nel prossimo quinquennio come da Piano Strategico di Sostenibilità redatto dall'azienda.

- **Innovazione e crescita economica:** uno dei nostri obiettivi che ci sta particolarmente a cuore è la “**cura della salute** attraverso la sana ed equilibrata alimentazione”. Il nostro piano industriale 2023-2025 prevede, tra l'altro, importanti investimenti in Ricerca & Sviluppo per il miglioramento tecnologico/organolettico e del livello di sicurezza alimentare e progetti di ricerca per innovare i prodotti ad alto valore salutistico. Di grande rilevanza è quindi l'innovazione di processi produttivi e gestionali finalizzati all'efficientamento e razionalizzazione delle risorse (umane, strutturali, economiche, energetiche, spazi fisici, impiantistiche), attraverso automazione, digitalizzazione, informatizzazione con

ricadute importanti di natura economica e miglioramento delle performance qualitative del sistema azienda. Inoltre, nel corso del 2023, ci siamo concentrati nell'innovazione del packaging, progettando un sistema di confezionamento, del pane a fette, in carta **riciclabile e certificato FSC**.

- **Valore per il mercato, la filiera e il territorio:** eseguiamo audit approfonditi per la valutazione sociale e ambientale dei nostri fornitori per assicurarci che operino in modo etico e sostenibile. Siamo certificati **SA8000** che è lo standard di gestione che promuove la tutela dei diritti dei lavoratori lungo tutta la catena di fornitura. Si tratta di uno standard trasversale di difficile implementazione che include convenzioni internazionali dei diritti umani, sicurezza e salute sul lavoro; libertà di associazione e di contrattazione collettiva; no discriminazione; regolamentazione delle ore di lavoro e della retribuzione. Questo approccio permette di migliorare le condizioni di lavoro del personale, contribuisce al benessere in azienda e promuove trattamenti etici ed equi. Abbiamo **incrementato del 15%** il valore aggiunto **distribuito lungo la filiera**, dimostrando che è possibile crescere economicamente senza perdere di vista la responsabilità verso i fornitori, i collaboratori e l'intera comunità. Sempre a tal proposito, nel mese di Giugno 2023 è stata acquisita su alcune referenze di prodotto da filiera sostenibile certificata 100% grano duro pugliese (pane fresco) la certificazione ISCC Plus. Il notevole impegno profuso ha consentito a tali prodotti di fregiarsi della conformità allo standard internazionale sulla Sostenibilità ISCC Plus, considerato il migliore in termini di certificazione sulla sostenibilità a livello mondiale secondo l'agenzia ONU International Trade Center-ITC.

In questi quasi 70 anni di attività, abbiamo coniugato le conoscenze tradizionali sulla produzione del pane con le esigenze di ricerca e innovazione

di nuovi processi produttivi per aprirci al mondo globale, che oggi richiede performance elevatissime in termini di qualità certificata, anche e soprattutto in chiave di sostenibilità, flessibilità, velocità di risposte, stabilità, ricerca e innovazione costante di prodotto, processo e cultura di impresa; tutti elementi alla base della nostra catena del valore e su cui noi abbiamo costruito le nostre leve di vantaggio competitivo. L'ingrediente strategico che ha permesso ad Oropan di realizzare tutto questo ed avere una propria unicità sul mercato è stato, e lo è tuttora, il tenace impegno dell'azienda nell'innovare i processi e i prodotti della panificazione e la cultura d'impresa, mantenendo forti legami con i gusti e i sapori della tradizione del nostro territorio. Siamo sempre attivi nella ricerca di talenti, animati da passione e dedizione, motivati e continuamente formati, facendo sì che ci siano le persone giuste al posto giusto. In questo modo, è stato possibile raggiungere notevoli risultati, conseguire gli obiettivi prefissati, che proiettano sempre più Oropan nel mercato globale.

In ambito Social si sono ottenuti importanti risultati che erano stati previsti dal Piano Strategico di Sostenibilità quali l'ottenimento di importanti certificazioni come la SA 8000, la PDR 125 e la ISO 45001. Si è quindi sensibilmente aumentato il livello di attenzione in ambito di responsabilità sociale, parità di genere, diversità, inclusione e sicurezza sul lavoro, implementando strategie, iniziative e processi aziendali efficaci e strutturati, volti al continuo miglioramento dei luoghi e delle condizioni di lavoro per tutti i suoi dipendenti. Si è fatto tanto al fine di rafforzare e mantenere all'interno dell'azienda un ambiente di lavoro inclusivo, in grado di portare vantaggi in termini di stimoli culturali, cultura d'impresa e valore economico, ma anche immagine e reputazione, garantendo un accesso equo ai posti di lavoro, programmi di carriera ed opportunità di apprendimento e sviluppo, e adottando politiche volte alla gestione della genitorialità e della tutela del work life balance.

Nel solco di quanto fatto negli anni precedenti con la definizione dapprima di un piano strategico triennale di sostenibilità e dei temi materiali, la Oropan ha voluto essere precursore anche nella definizione in maniera volontaria ed anticipata di un **modello di doppia materialità** andando quindi ad analizzare anche gli effetti di natura finanziaria sui medesimi temi materiali. In questo percorso, nella costante ricerca di un'osmosi tra sviluppo economico e sostenibile, si è portata avanti una attività di *induction* che ha visto come protagonisti diverse categorie di stakeholder al fine di sensibilizzare sempre più gli stessi sul percorso di sostenibilità della Oropan e sul relativo posizionamento rispetto alle relative questioni ESG, anche in forza degli sfidanti obblighi di rendicontazione futuri.

In questa prospettiva, quindi, il Report di Sostenibilità 2023 della Oropan, costituisce la rappresentazione in dati, contenuti testuali e infografiche, incarnando elementi di innovazione rispetto al report dell'anno precedente, già vincitore dell'Oscar di Bilancio 2023 nella categoria PMI non quotate per la trasparenza, completezza e chiarezza nella redazione del bilancio di sostenibilità nonché per l'eshaustività nell'identificazione dei rischi e di tutti gli aspetti di identità e governance.



Lucia Forte

Amministratore Delegato
Oropan S.p.A.

Tali elementi di innovazione riguardano aspetti che vanno dalla struttura del documento che riprende la logica di definizione degli ESRS (European Sustainability Reporting Standard), ovvero di general disclosure e di topic standard, per arrivare alla definizione di un'analisi di doppia materialità che in linea con la nuova CSRD (Corporate Social Reporting Directive) esplicita i temi ESG e i relativi impatti sulla catena del valore in base ad un approccio duplice (inside-out e out-side in).

Vogliamo anche per il nuovo anno continuare il nostro viaggio nell'innovazione e nella sostenibilità, un cammino che stiamo percorrendo giorno dopo giorno, insieme. Abbiamo forse la convinzione e la volontà di non voler solo essere un'azienda, ma un faro per l'integrazione della sostenibilità nel modo in cui facciamo impresa: per questo promuoviamo costantemente la sostenibilità nella nostra supply chain, agendo primariamente sulle nostre scelte di prodotto e di acquisto, e privilegiando quindi fornitori italiani attenti agli aspetti ambientali e sociali, ma anche coinvolgendo quanto più possibile i nostri stakeholder nel raggiungimento di obiettivi di sostenibilità comuni. In tal senso ci prefiggiamo infatti di continuare le attività di stakeholder engagement al fine di rendere sostenibile l'intera supply chain.

Ogni risultato conseguito, è un frammento del successo di squadra che contribuisce a rendere memorabile il nostro percorso di crescita ed evoluzione anche in termini di cultura aziendale.

LA STORIA E I PRINCIPALI FATTI SOCIETARI

8



Il racconto della storia di un'azienda non è una descrizione sterile, bensì l'insieme dei sogni, delle sfide e delle conquiste di chi l'ha fondata e tramandata nel tempo, nonché dei collaboratori che hanno contribuito al suo sviluppo. Conoscerne la storia significa, infatti, comprenderne la cultura, i valori, la visione e le strategie che ne hanno guidato lo sviluppo e il successo.

9



ANNI '50

- Nel 1956: **Vito Forte** all'età di 13 anni inizia a lavorare come **garzone** presso uno dei **forni medievali più antichi di Altamura**, ritirando il pane impastato dalle massaie per portarlo a cuocere nel forno.



ANNI '60

- **Vito Forte apre un piccolo forno a legna**, dove inizia la propria attività consegnando il pane a domicilio;
- Successivamente, **acquista un nuovo forno**, aumentando così la produzione di pane. Il suo forno diventa ben presto conosciuto grazie alla qualità dei suoi prodotti.



ANNI '70

- 1973: la produzione si moltiplica di anno in anno e Vito Forte dà avvio alla propria attività con la ditta Individuale “**Casa del pane di Vito Forte**”, un nuovo forno in grado di soddisfare la crescente domanda d pane di Altamura.



ANNI '90

- 1992: viene fondata **Oropan Srl**, che si trasformerà poi in **Oropan Spa**. La società di Vito Forte continua a crescere, costruendo un **nuovo stabilimento**, adottando nuove **tecnologie**, e diventando uno dei **leader del mercato**;
- 1999: Oropan ottiene la **ISO 9001**, norma principe nell'ambito della gestione qualità, fortemente custom-oriented, sulla quale sono state innestate tutte le altre norme tecniche.



2008

Oropan ottiene le due certificazioni di sistema:

- **BRCGS**, che assicura la qualità e la sicurezza dei prodotti alimentari proposti ai consumatori, dai fornitori e rivenditori della GDO;
- **IFS**, che verifica l'efficace selezione dei fornitori food a marchio della GDO, sulla base della loro capacità di fornire prodotti sicuri, conformi alle specifiche contrattuali e ai requisiti di legge.



2018

- Entra in vigore il **Codice Etico di Oropan**, quale “Carta dei diritti e dei doveri morali” che in una società definisce le responsabilità etico-sociali e i principi cui devono attenersi tutti i partecipanti alle attività lavorative;
- Dicembre: Oropan **cambia modello di governance**, sancendo il passaggio da Amministratore Unico pro-tempore al Consiglio di Amministrazione composto da 6 membri.



2019

- Maggio: viene inaugurato ad Altamura il **Museo del pane di Vito Forte**, che sorge all'interno di uno dei forni medioevali più antichi di Altamura ristrutturato utilizzando esclusivamente fondi privati. Il Museo è nato con il purpose di promuovere e valorizzare la cultura del pane e raccontare la storia di un successo imprenditoriale.



2020

- Gennaio: Oropan adotta volontariamente il **Modello Organizzativo, di Gestione e Controllo** ai sensi del D.Lgs. 231/2001, (MOGC);
- Marzo: Oropan ottiene dall'Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato (AGCM) il **Rating di Legalità** con il punteggio ★★++.



2022

- Il percorso di **sostenibilità** intrapreso da Oropan si sostanzia nella pubblicazione del **primo bilancio di sostenibilità dell'Azienda**, redatto secondo gli **standard GRI**;
- Viene confermato il punteggio del **Rating di Legalità** già ottenuto nel 2020;
- In maggio l'Amministratore Delegato di Oropan, **Lucia Forte**, viene eletta all'unanimità **Presidente del consorzio per la tutela e la valorizzazione del pane di Altamura DOP**.



2023

- Con delibera del CdA viene istituito il **Comitato Sostenibilità e Rischi** di Oropan;
- Viene ratificato il **Piano Strategico di Sostenibilità 2023-2025**;
- **Oropan vince l'Oscar del Bilancio 2023**, che premia le organizzazioni per la trasparenza, completezza e chiarezza nella redazione del bilancio di sostenibilità;
- Vengono ottenute diverse certificazioni ambientali e sociali, quali: **SA 8000, ISO 14001, ISO 37001, ISO 45001, PDR 125 e ISCC PLUS**, che garantisce che il pane sia prodotto secondo un modello di sviluppo sostenibile, responsabile ed etico;
- Viene incrementato il punteggio del Rating di legalità, raggiungendo ★★★.



2024

- Maggio: in occasione della fiera CIBUS, la Società presenta il **re-branding del marchio FORTE**, basato sui valori fondamentali che guidano Oropan quali Maestria, Autenticità e Benessere, e finalizzato a ricondurre tutta la sua produzione sotto il marchio Forte;
- Sempre nel corso del medesimo evento è stato presentato il primo pane fresco al mondo da filiera sostenibile certificata secondo lo standard **ISCC Plus**, fatto con semola rimacinata di grano duro 100% pugliese;
- Sono **in fase di acquisizione diverse certificazioni**, tra le quali: ISO 14046:2014 WATERFOOTPRINT, ISO 14067:2018 CARBON FOOT PRINT di un prodotto, ISO 14064-1:2019 Carbon footprint di stabilimento, ISO 50001, e EASI® - Ecosistema Aziendale Sostenibili Integrato.

CAPITOLO 1

CHI SIAMO

L'AZIENDA E I PRODOTTI

Oropan s.p.a. (di seguito anche “Oropan” o “l’azienda”) nasce dal coraggio e dall’ intuito di **Vito Forte**, che, oltre 60 anni fa, ha dato vita al suo sogno imprenditoriale, trasformando uno dei **forni medievali più antichi di Altamura**, dove lavorava come garzone, in una **realtà ambasciatrice del Made in Italy**, affermata in Italia e nel mondo, tra le prime aziende nel panorama agroalimentare italiano dei prodotti da forno della panificazione.

In particolare, Oropan è presente sul mercato con la sua offerta di pane e panini, focacce, friselle e taralli, su differenti segmenti merceologici: dal fresco al surgelato, da prodotti in atmosfera modificata agli snack.

Bilanciando **tradizione e innovazione**, e tenendo sempre in considerazione le esigenze dei consumatori, oggi Oropan distribuisce i prodotti sei giorni su sette, in migliaia di punti vendita, su tutto il territorio nazionale e in 23 paesi all’estero tra Europa, Asia, e America.

IL PANE COME TRADIZIONE COMANDA

Gli ingredienti, il metodo, le caratteristiche organolettiche, nutrizionali e salutistiche rendono quello a marchio Forte un pane di alta qualità. Il pane a marchio Forte viene preparato secondo le regole dettate dal **metodo tradizionale**. L’impasto di semola, acqua, lievito madre e sale è sottoposto a una lenta lievitazione naturale. In seguito, viene lavorato e riposato per tre volte prima di essere infornato fino a perfetta cottura.

Il portafoglio prodotti di Oropan è costituito, oltre che dall’iconico pane di Altamura e altri tipi di pani funzionali con una spiccata connotazione nutrizionale, anche da una vasta gamma di prodotti da forno quali pani di piccolissima pezzatura, focacce, taralli e friselle.

In particolare, grazie alle attività di **ricerca e sviluppo**, Oropan ha scelto di diventare il punto di riferimento sia per la realizzazione di tutti quei prodotti che rispondono ad esigenze nutrizionali specifiche, (ad esempio il Pane con 50% sale in meno, il Pane integrale con semi di lino e girasole ricco di fibre e omega-3), sia di prodotti sostitutivi del pane, mostrando la capacità di innovare in un mercato tradizionale come quello del pane.

GRI 2-22

14

LE MATERIE PRIME DEL NOSTRO PANE



SEMOLA RIMACINATA DI GRANO DURO

Ingrediente principale del nostro pane ed elemento di identità culturale del nostro territorio, la semola rimacinata di grano duro è **ricca di principi nutritivi e antiossidanti** naturali come la luteina, che dona il colore giallo paglierino alla mollica e combatte lo stress ossidativo delle cellule, rallentandone l'invecchiamento.



LIEVITO MADRE

Creato 60 anni fa da Vito Forte e di sua proprietà esclusiva, rappresenta l'autentico DNA e l'impronta digitale di tutti i prodotti da forno Forte. **Rinnovi giornalieri di impasto** consentono lo sviluppo di **forme microbiche autoctone** che producono **sostanze spiccatamente aromatiche** tipiche dei prodotti da forno Forte. Si tratta di caratteristiche organolettiche uniche, strettamente legate al territorio e **irrePLICabili in altre zone geografiche**.



SALE MARINO CRISTALLINO

Nel pane Forte è utilizzato sale marino candido, cristallino, estratto dall'acqua di mare **nelle saline pugliesi**.

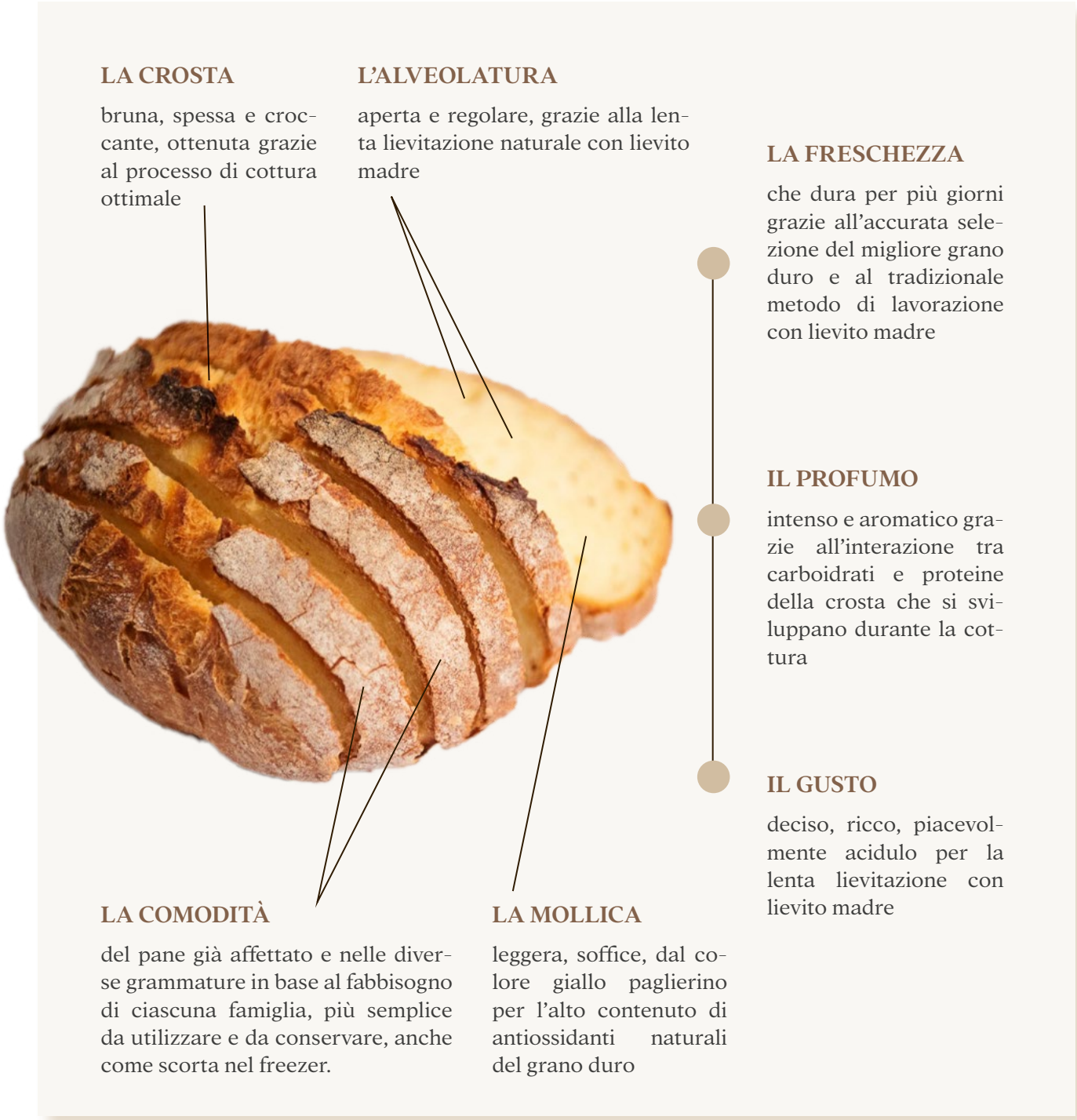


ACQUA

È un componente di estrema importanza, dato che le sue caratteristiche influiscono sulla **corretta lievitazione dell'impasto**. Nel pane Forte è impiegata un'acqua **rigorosamente controllata e standardizzata** per garantire il massimo risultato in termini di fragranza e lievitazione

15

GLI ELEMENTI CARATTERIZZANTI DEL NOSTRO PANE



LA CROSTA

bruna, spessa e croccante, ottenuta grazie al processo di cottura ottimale

L'ALVEOLATURA

aperta e regolare, grazie alla lenta lievitazione naturale con lievito madre

LA FRESCHENZA

che dura per più giorni grazie all'accurata selezione del migliore grano duro e al tradizionale metodo di lavorazione con lievito madre

IL PROFUMO

intenso e aromatico grazie all'interazione tra carboidrati e proteine della crosta che si sviluppano durante la cottura

IL GUSTO

deciso, ricco, piacevolmente acidulo per la lenta lievitazione con lievito madre

LA COMODITÀ

del pane già affettato e nelle diverse grammature in base al fabbisogno di ciascuna famiglia, più semplice da utilizzare e da conservare, anche come scorta nel freezer.

LA MOLLICA

leggera, soffice, dal colore giallo paglierino per l'alto contenuto di antiossidanti naturali del grano duro

I NOSTRI PRODOTTI

Pane Fresco

Il **pane fresco** Forte è composto da pochi ingredienti semplici e naturali:

> SEMOLA RIMACINATA DI GRANO DURO

Ingrediente principale del nostro pane ed elemento di identità culturale del nostro territorio, la semola rimacinata di grano duro è **ricca di principi nutritivi e antiossidanti** naturali come la luteina, che dona il colore giallo paglierino alla mollica e combatte lo stress ossidativo delle cellule, rallentandone l'invecchiamento;

> LIEVITO MADRE

Creato 60 anni fa da Vito Forte e di sua proprietà esclusiva, rappresenta l'autentico DNA e l'impronta digitale di tutti i prodotti da forno Forte. **Rinnovi giornalieri di impasto** consentono lo sviluppo di **forme microbiche autotone** che producono **sostanze spiccatamente aromatiche** tipiche dei prodotti da forno Forte. Si tratta di caratteristiche organolettiche uniche, strettamente legate al territorio e **irrePLICABILI in altre zone geografiche**;

> SALE MARINO CRISTALLINO

Nel pane Forte è utilizzato sale marino candido, cristallino, estratto dall'acqua di mare **nelle saline pugliesi**;

> ACQUA

È un componente di estrema importanza, dato che le sue caratteristiche influiscono sulla **corretta lievitazione dell'impasto**. Nel pane Forte è impiegata un'acqua **rigorosamente controllata e standardizzata** per garantire il massimo risultato in termini di fragranza e lievitazione;

Pane di Altamura DOP

Una linea di pani prodotti nel rispetto dei dettami previsti dal disciplinare di produzione del pane di Altamura DOP e per questo rappresentano uno degli alimenti identitari del territorio di Altamura: il primo pane ad aver ricevuto il riconoscimento della denominazione di origine protetta nel 2003.

Viene prodotto utilizzando un rimacinato di semola di grano duro ricavato dalla macinazione di grani duri delle varietà APPULO-ARCANGELO-DUILIO-SIMETO coltivati esclusivamente nel territorio della Murgia nordoccidentale (Altamura, Gravina di Puglia, Poggiorsini, Spinazzola e Minervino Murge).

Le **proprietà distintive** del Pane di Altamura DOP sono:

- Sapore deciso, aromatico e leggermente acidulo per l'impiego esclusivo di lievito madre.
- Crosta spessa almeno 3 mm, dal sapore unico e dalla eccezionale croccantezza.
- Mollica dal colore giallo paglierino, profumata e finemente alveolata.
- Maggiore conservabilità: durante la lievitazione, la fermentazione mista condotta da lieviti e batteri lattici, naturalmente presenti nel lievito madre, rendono il pane fresco e fragrante per più giorni.



Pane Surgelato

Dai pani di semola rimacinata di diverse forme e grammature e panini, ai vari tipi di pane arricchiti con farine integrali, con semi di lino e di girasole.

Prodotti d'ispirazione artigianale e rustica, con la surgelazione si valicano i confini di prossimità consentendo ai prodotti di essere apprezzati in tutto il mondo conservando tutta la bontà come se fossero appena sfornati.

Friselle

Prodotto da forno tipico ottenuto mediante una doppia cottura per renderle conservabili a lungo a temperatura ambiente. Nascono da ingredienti selezionati e lavorati nel rispetto della tradizione pugliese. Possono essere gustate come crostino o, secondo la tradizione pugliese, bagnate con acqua e condite con olio extravergine di oliva, pomodoro e origano.

Taralli

Prodotto dorato, gustoso, profumato, friabile. Materie prime di qualità tra cui l'olio extravergine d'oliva, e il vino bianco, assicurano una bontà senza uguali. Sono lo snack ideale in qualsiasi ora della giornata, accompagnano pranzi, cene e aperitivi.

Focacce surgelate

La linea delle focacce surgelate Forte porta in tavola tutto il gusto della tradizionale Focaccia tipica di Altamura. L'impiego di semola rimacinata di grano duro e la lunga lievitazione naturale con lievito madre, permette di ottenere in pochi minuti in forno, un prodotto gustoso, con mollica soffice e crosta croccante sempre disponibile in freezer.

Pane Fresco di semola rimacinata di grano duro 100% pugliese da filiera sostenibile certificata ISCC PLUS

Oggi Oropan è la prima in assoluto a produrre un pane fresco di semola rimacinata di grano duro 100% pugliese da filiera sostenibile e certificata, in conformità allo standard internazionale ISCC Plus. **ISCC PLUS** è uno dei migliori standard di certificazione della sostenibilità, con cui offrire la garanzia al consumatore che il pane sia **prodotto secondo un modello di sviluppo sostenibile, responsabile ed etico** dal seme alla coltivazione del grano, che viene scelto e selezionato accuratamente, dalle fasi di raccolta e macinazione all'impasto e cottura, fino al trasporto nei singoli punti vendita. Per il packaging Oropan ha scelto una confezione riciclabile in carta certificata FSC, ottenuta da fonti gestite in maniera responsabile. La certificazione viene conferita da un ente terzo, **indipendente, autorevole e accreditato a livello internazionale**.

Lo Standard ISCC PLUS riguarda l'intero processo di produzione, dal campo alla tavola, e coinvolge tutti i propri fornitori per il raggiungimento dei seguenti obiettivi:

> ZERO DEFORESTAZIONE

e la protezione di terreni ad alto stock di carbonio, indispensabile per ridurre gli effetti del cambiamento climatico

> TUTELA DELLA BIODIVERSITÀ

intesa come molteplicità e varietà di organismi viventi, nelle loro diverse forme e nei rispettivi ecosistemi, essenziale per la vita del Pianeta

> PROTEZIONE DEL SUOLO, DELL'ARIA E DELL'ACQUA

che includono l'uso responsabile dei fertilizzanti e dei pesticidi, la conservazione del suolo, del sottosuolo e dell'aria, la corretta gestione dell'acqua

> RISPETTO DEI DIRITTI DEI LAVORATORI

in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

> EQUA RIDISTRIBUZIONE DEL VALORE AGGIUNTO E TRACCIABILITÀ LUNGO TUTTA LA FILIERA

lungo tutta la filiera mediante contratti di filiera che riconoscono e premiano gli sforzi di sostenibilità da parte di tutti gli operatori.



VISION, MISSION E FILOSOFIA

MISSION

«Cultori della Sana ed Equilibrata Alimentazione per offrire solo il meglio della natura nei prodotti da Forno, dalle ricette della tradizione della Nostra Terra di Origine, Altamura».

VISION

«Contribuire alla diffusione nazionale ed internazionale della cultura culinaria e della tradizione di prodotti da forno tipici del territorio di origine, (Altamura, Puglia, Italia), offrendo prodotti ad elevata distintività ed in linea con le specifiche esigenze dei mercati obiettivo».

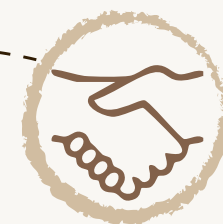
LA NOSTRA FILOSOFIA

La centralità delle persone, siano esse nostri collaboratori, siano essi consumatori, per noi è il fondamento su cui costruire il nostro futuro. Loro sono protagonisti e fonti di ispirazione per garantire il miglior prodotto possibile. Un prodotto che nella sua semplicità deve essere evocativo di un territorio e della storia dello stesso. Un prodotto che si evolve per rispondere alle trasformazioni dei trend di consumo, ma resta identico per mantenere inalterati i sapori della tradizione.

Perché, per noi, la tradizione trova il suo naturale completamento con l'innovazione, sia essa di processo che di prodotto, esaltando così nuove idee che ci rendono unici.

I VALORI IN CUI CREDIAMO

*Oropan ritiene che i valori sui quali si fonda l'operato di un'azienda siano i principi fondamentali che definiscono il modo in cui essa si relaziona con i propri dipendenti, clienti, fornitori, nonché con la comunità e il territorio in cui opera. In tale contesto, Oropan crede fermamente che la definizione dei valori debba essere frutto di un **processo partecipativo e condiviso** tra tutti i membri dell'organizzazione, che rafforzi il senso di appartenenza e di coinvolgimento di tutti gli stakeholder nei confronti dell'Azienda.*



ONESTÀ E INTEGRITÀ

Ogni giorno, lavoriamo con onestà e integrità per garantire il rispetto e la fiducia in noi riposta da tutti gli stakeholder. Poniamo al centro di ogni nostra azione la tutela e integrità dell'uomo e dell'ecosistema.



ASSUNZIONE DI RESPONSABILITÀ

Ci sentiamo responsabili di ogni nostra azione e la svolgiamo nel migliore dei modi, perché consci dell'importanza che ognuno di noi ha all'interno dell'Azienda. Ciò ci permette di raggiungere gli obiettivi aziendali condivisi.



SENSO DI APPARTENENZA

Viviamo l'Azienda come una grande famiglia. Essere parte dell'Azienda significa percepire il proprio valore personale e metterlo a disposizione per raggiungere un obiettivo comune. Il benessere dell'Azienda è il nostro benessere.



CURA DELLA SODDISFAZIONE DEL CLIENTE

Il cliente è il capitale più importante per la nostra Azienda. Ogni giorno, lavoriamo affinché la sua scelta, fatta nei nostri confronti, possa essere confermata, soddisfacendo sempre le sue aspettative. Lavoriamo con l'obiettivo di creare un legame che possa rafforzarsi nel tempo.



SICUREZZA ALIMENTARE

Manteniamo da più di vent'anni i più prestigiosi schemi di certificazione volontaria riconosciuti a livello internazionale. Tali schemi decretano la conformità totale del Sistema Azienda e di tutto il nostro processo, gestionale e produttivo, ai più elevati standard internazionali. L'aderenza a tali predette norme assicura e certifica l'immissione sul mercato di prodotti sicuri e salubri per la salute dei consumatori, oltre che rispondenti ai più elevati standard di qualità.



INNOVAZIONE SOSTENIBILE E TRADIZIONE

L'innovazione è un elemento straordinario, che ci guida nel rapporto tra amore per l'antico e attenzione al futuro. Applicata ad un prodotto tradizionale come il pane e garantendo le sue qualità organolettiche e nutrizionali, ci consente di evolverlo, per rispondere efficacemente e con la massima soddisfazione ai nuovi bisogni dei nostri consumatori, contribuendo alla loro sana ed equilibrata alimentazione.

GRI 2-6

GRI 2-1

I RISULTATI ECONOMICI E IL MERCATO

Oggi, Oropan rappresenta **uno dei principali player nel mercato** della produzione e commercializzazione di prodotti da forno, espressione della tradizione socio-gastronomica del territorio di Altamura, vantando un portfolio prodotti riconosciuto e apprezzato dai consumatori.

L'Azienda custodisce sapientemente l'arte della panificazione tramandata territorialmente – attraverso l'utilizzo di semola rimacinata e lievito madre, così come i metodi tradizionali di lavorazione a lenta e lunga lievitazione naturale – e ne promuove la diffusione.

I prodotti di Oropan esprimono quindi una forte **caratterizzazione territoriale** e rappresentano la cultura alimentare e identitaria del territorio in cui insiste la città di Altamura sia in Unione Europea che nei Paesi Extra-UE. Una rete distributiva capillare permette, infatti, di far giungere tutti i prodotti, **sei giorni su sette**, su migliaia di punti

vendita serviti, su tutto il **territorio nazionale** e coprire **ben 23 paesi all'estero, in Europa, Asia, America**. La strategia di business di Oropan si fonda sulla capacità di bilanciare tradizione e innovazione, qualità dei prodotti e impatto ambientale, tenendo sempre in considerazione le esigenze dei consumatori.

GRI 201-1

In un contesto socioeconomico generale ancora non stabile e influenzato da conflitti internazionali, difficoltà nel reperimento delle materie prime per ragioni logistiche e per minori produzioni con conseguente aumento dei costi, i risultati economico-finanziari conseguiti nel 2023, evidenziati dai documenti di Bilancio, evidenziano una **crescita in termine economico e finanziario rispetto al 2022**.

Si riportano di seguito i risultati sintetici del 2023 comparati con il 2022 e i relativi scostamenti.

€/000	2022	2023	Variazione 2023 vs 2022	Variazione % 2023 vs 2022
Ricavi	36.688	41.485	4.797	13%
Margine Operativo Lordo	13.290	14.414	1.124	8%
Utile Netto	6.940	7.972	1.032	15%
Posizione finanziaria Netta	-16.793	-21.391	-4.598	27%
Patrimonio Netto	33.013	40.365	7.353	22%
Valore economico generato	39.257	43.156	3.899	10%
Valore economico distribuito	32.399	37.361	4.963	15%
EBITDA	12.817	13.739	922	7%
MOL/ Ricavi	36,22%	34,74%		-1%
Patrimonio Netto/ Posizione Finanziaria netta	1,97	1,89	-0,08	-4%
Posizione finanziaria Netta/ MOL	1,26	1,48	0,22	17%

Nonostante l'aumento generalizzato dei costi delle materie prime, imballi e fonti energetiche che ha caratterizzato anche il 2023, il Bilancio d'esercizio chiude **con un utile dopo le imposte di K€7.972, in crescita rispetto al dato dell'esercizio 2022 di K€1.032 (+15%)**.

Il dato è ancor più apprezzabile considerando che esso include ammortamenti e accantonamenti complessivamente pari ad K€2.792 ed imposte d'esercizio pari ad €3.118.

Il conseguente EBITDA 2023 di K€13.739 è in crescita (+7%), rispetto al EBITDA del 2022 di € 12.817.

Il risultato è giustificato da un incremento della voce ricavi delle vendite e delle prestazioni del 13%, dovuto ad un'attenta politica commerciale che ha permesso di assorbire la spinta inflazionistica che ha colpito tutto il mercato alimentare, e da un'attenta politica degli acquisti che ha argina-

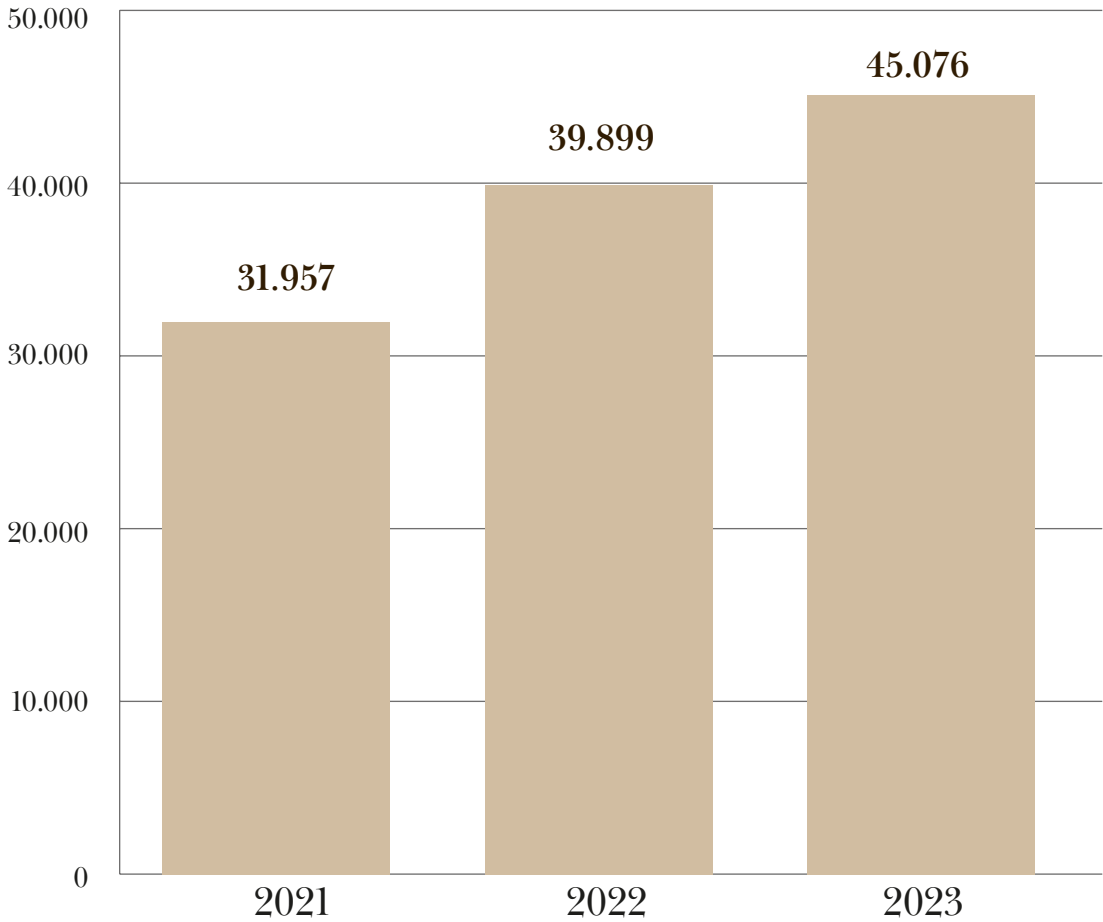
to gli effetti dell'aumento subito dei costi di acquisto delle materie prime, imballi, semilavorati e fonti energetiche.

Oropan ha intuito che in un contesto mutevole e complesso come quello attuale è necessario essere proattivi e adottare un approccio orientato al futuro. Per questa ragione ha confermato, come da tanti anni, una scelta strategica coraggiosa che si è dimostrata vincente: quella di investire gli utili d'esercizio in progetti mirati e ben ponderati quali fonti imprescindibili di crescita e successo.

Voci €/000	2022	2023	Delta 2023/2022 %
Valore della Produzione (VdP)	39.249	42.778	9%
Ricavi delle vendite (RV)	36.688	41.485	13%
Costi del personale/RV	18%	17%	-4%
Acquisiti di merci/RV	35%	33%	-6%
Acquisiti di servizi/RV	18%	17%	-3%
Godimento beni di terzi/RV	0,07%	0,15%	118%
Oneri di versi di gestione/ RV	1,3%	2,0%	56%

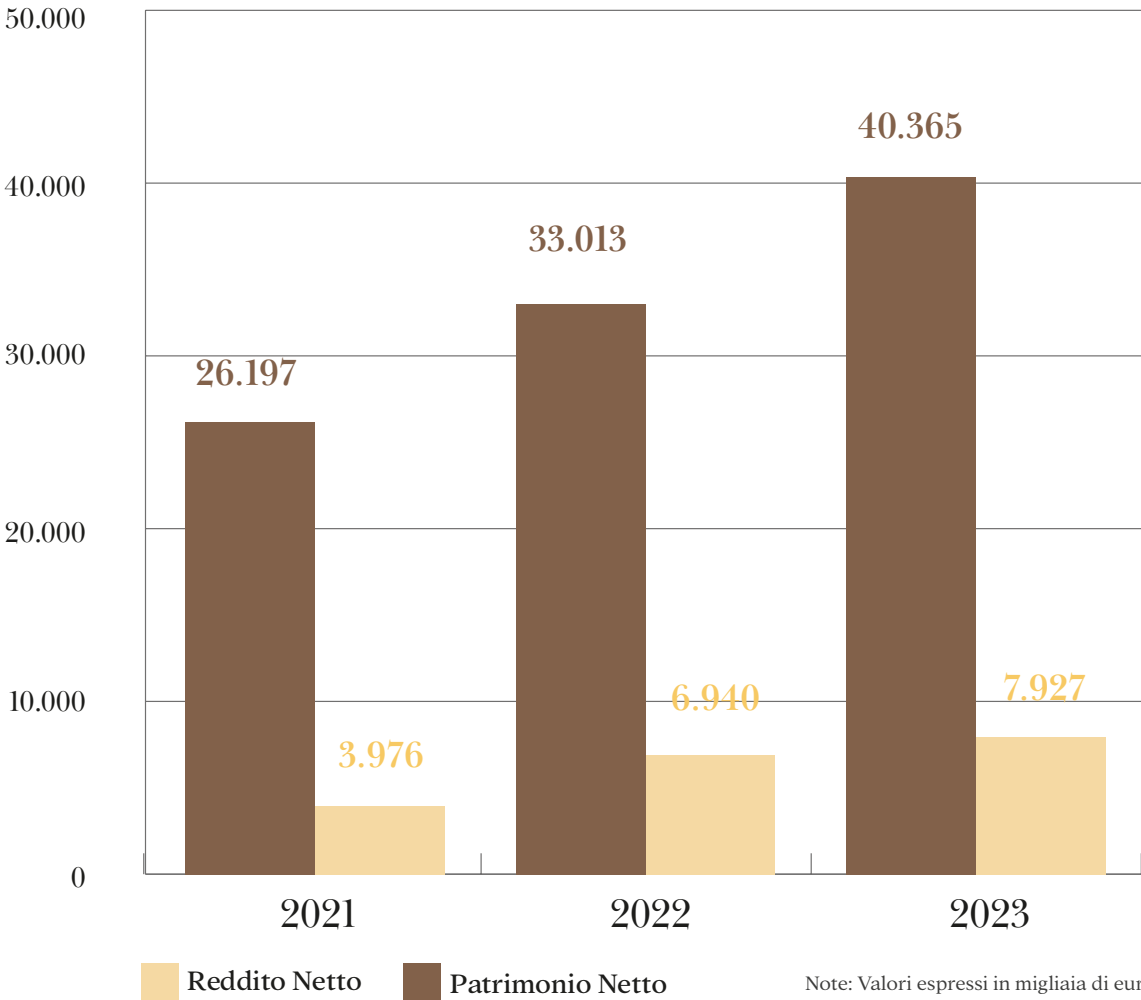
Anno	2022	2023	2021
Quantità prodotte (in tons)	16.305	17.338	16.400
Quantità nette fatturate (in tons)	15.914	17.034	16.087
Fatturato al lordo dei resi clienti (K€)	39.899	45.076	31.956

RICAVI LORDI



Note: Valori espressi in migliaia di euro

PATRIMONIO NETTO E REDDITO NETTO D'ESERCIZIO



Note: Valori espressi in migliaia di euro

Andamento dei ricavi lordi delle vendite e delle prestazioni

+13%

2023 VS 2022

+41%

2023 VS 2021

PATRIMONIO NETTO:

+22%

2023 VS 2022

+54%

2023 VS 2021

REDDITO NETTO:

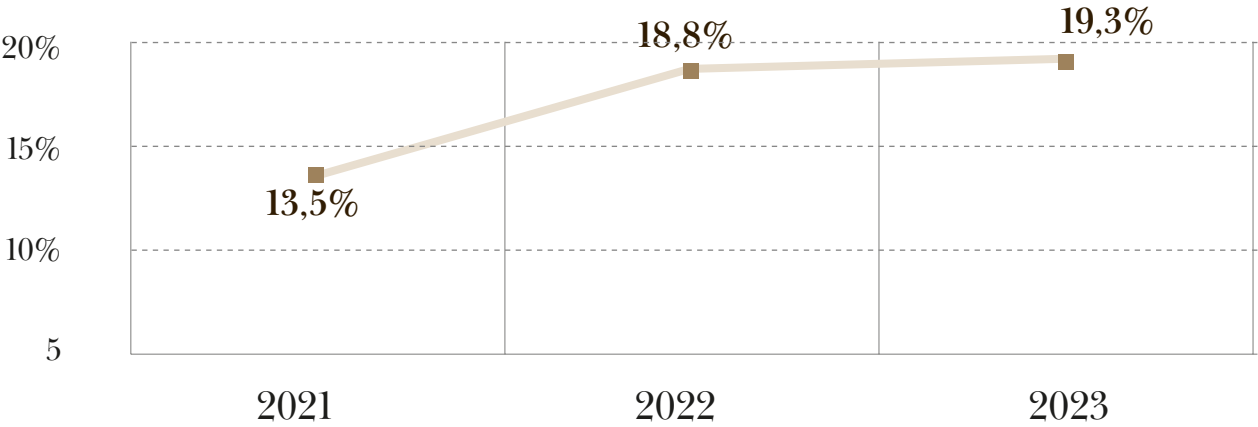
+14,8%

2023 VS 2022

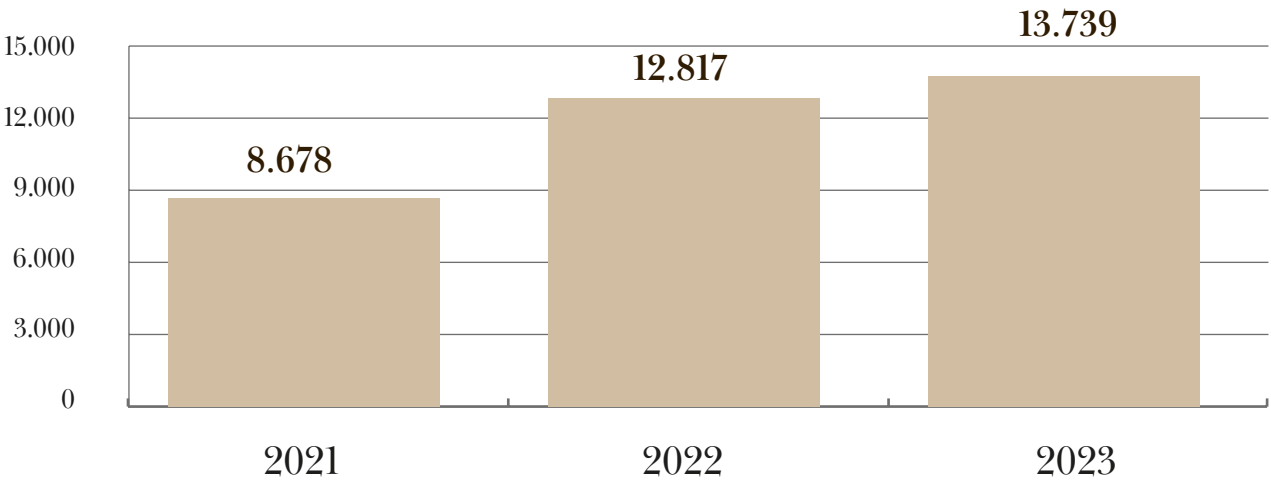
+99,3%

2023 VS 2021

ANDAMENTO UTILE NETTO SUI RICAVI NETTI DELLE VENDITE E DELLE PRESTAZIONI

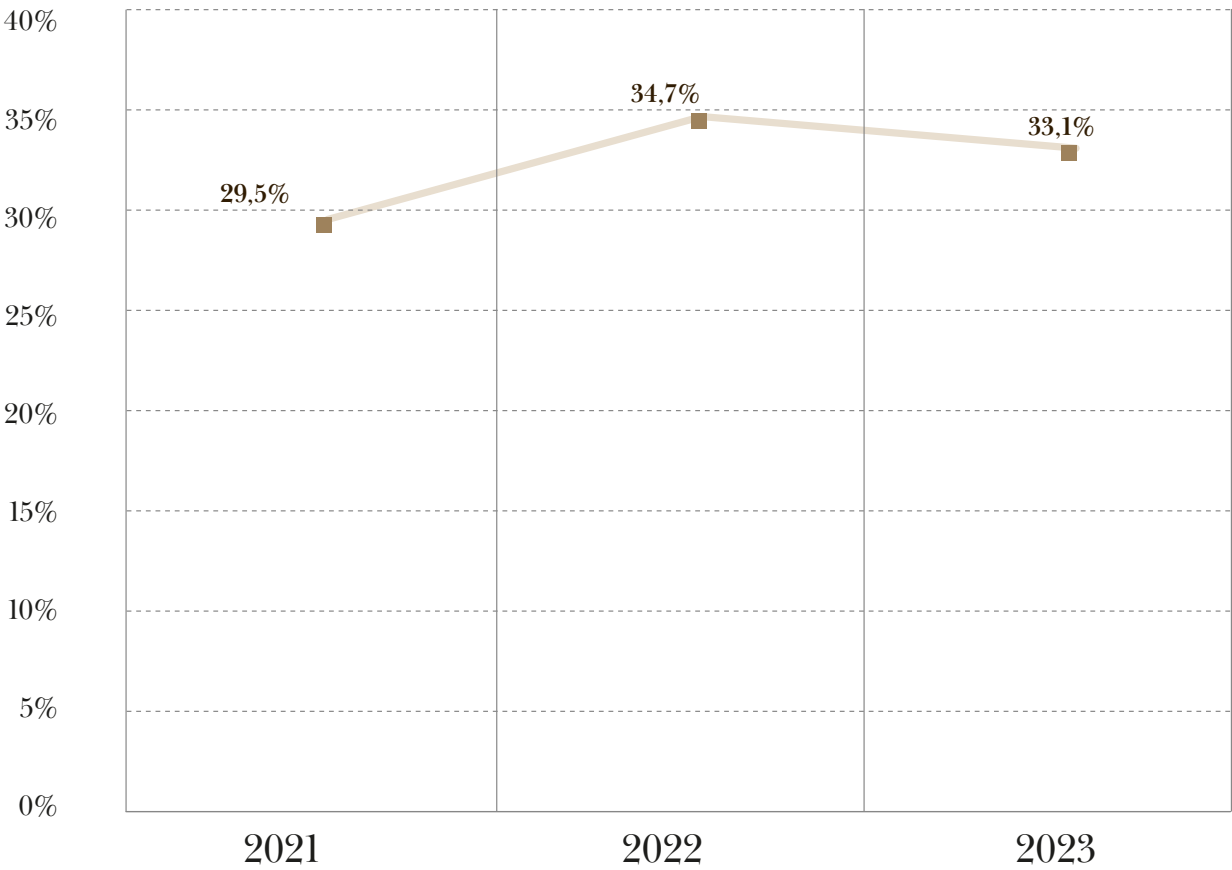


EBITDA



Note: Valori espressi in migliaia di euro

ANDAMENTO EBITDA SUI RICAVI DELLE VENDITE E DELLE PRESTAZIONI



EBITDA:

+7,2%
2023 VS 2022

+58,3%
2023 VS 2021

ANALISI DEL VALORE ECONOMICO GENERATO E DISTRIBUITO

Dalla riclassificazione del Bilancio, volta all’ottenimento della differenza fra la ricchezza prodotta nel corso dell’operatività dell’Azienda e le elargizioni verso i suoi portatori di interesse, sono confermate le valutazioni di buona gestione e coerenza dell’operato manageriale.

L’aumento dei ricavi dalle vendite è l’aspetto che influisce maggiormente sulla voce “valore economico direttamente generato” che rappresenta effettivamente tutto il percepito aziendale durante il corso dell’anno d’esercizio.

Il valore generato evidenzia difatti un **aumento in termini assoluti rispetto al 2022 del 10%**, trainato dalla coerente crescita dei costi operativi (dato relativo al valore condiviso con i fornitori).

Il valore economico distribuito registra un incremento del 15% rispetto all’esercizio 2022 ed è coerente con la crescita dei dati relativi al valore

generato. Il rapporto tra valore economico distribuito e valore economico generato risulta sostanzialmente in linea con il dato dell’esercizio precedente.

Si riporta di seguito un dettaglio della composizione percentuale del valore economico distribuito e un dettaglio generale del valore economico con la comparazione assoluta e percentuale rispetto all’esercizio precedente.

Le differenze di gestione risiedono principalmente nell’adattamento verso fattori esogeni e nella capacità di Oropan di adottare misure di resilienza economica senza minare l’equilibrio della dinamica Triple Bottom Line che si riferisce a un approccio di valutazione delle performance aziendali basato sulle tre dimensioni fondamentali ESG (environmental, social, governance), anziché concentrarsi sulle sole performance finanziarie.

VALORE ECONOMICO K€	2023	2022	Variazioni	
Valore economico direttamente generato	43.156	39.257	3.899	10%
Ricavi delle vendite e delle prestazioni	41.485	36.688	4.798	13%
Variazione delle rimanenze di prodotti finiti e semilavorati	- 118	219	-337	-154%
Variazione delle rimanenze e dei lavori in corso su ordinazione	-	-	-	-
Incrementi delle immobilizzazioni per lavori interni	-	-	-	-
altri ricavi e proventi netti	1.411	2.342	-931	-40%
Proventi finanziari	377	8	370	4728%
Rettifiche di valore attività finanziarie	-	-	-	-
Valore economico distribuito	37.361	32.399	4.963	15%
% su Valore economico Dir. Generato	87%	83%		
Costi operativi riclassificati	21.766	19.959	1.807	9%
Materie prime, sussidiarie, di consumo e merci	13.682	12.893	789	6%
Costi per servizi	7.189	6.568	621	9%
Costi per il godimento di beni di terzi	60	24	36	147%
Oneri diversi di gestione	835	473	362	76%
Remunerazione del personale	7.156	6.603	554	8%
Costi del personale	7.156	6.603	554	8%

VALORE ECONOMICO K€	2023	2022	Variazioni	
Remunerazione dei finanziari	74	26	49	189%
Interessi e altri oneri finanziari	74	26	49	189%
Remunerazione degli azionisti	5.200	3.000	2.200	73%
Utili distribuiti	5.200	3.000	2.200	73%
Remunerazione della pubblica amministrazione	3.118	2.762	357	13%
Imposte sul reddito	3.118	2.762	357	13%
Comunità	47	50	- 3	-6%
Donazioni e liberalità	47	50	- 3	-6%

Voci K€	2023	2022	Delta 2023 vs 2022	Composizione % del 2023	Composizione % del 2022
Remunerazione dei fornitori	21.766	19.959	1.807	58,3%	61,6%
Remunerazione del personale	7.156	6.603	554	19,2%	20,4%
Remunerazione dei finanziari	74	26	49	0,2%	0,1%
Remunerazione degli azionisti	5.200	3.000	2.200	13,9%	9,3%
Remunerazione della pubblica amministrazione	3.118	2.762	357	8,3%	8,5%
Remunerazione della comunità	47	50	-3	0,1%	0,2%
Totale Valore economico distribuito	37.361	32.399	4.963	100,0%	100,0%

SVILUPPO INTERNAZIONALE

Il processo di sviluppo commerciale internazionale assume **importanza strategica per il futuro di Oropan**: in accordo con gli obiettivi aziendali, è costantemente alimentato da una sistematica attività di scouting di partner commerciali esteri (brokers, importatori e distributori), in grado di garantire solidità, affidabilità commerciale e finanziaria, nonché esperienza pregressa nel commercio internazionale.

Nel 2023 l’export aziendale è cresciuto del +4,4% rispetto al fatturato del 2022, per oltre un milione di kg di prodotti venduti all’estero, nonostante l’attuale complessità dello scenario internazionale. Si citano ad esempio l’inasprimento dei con-

trolli e delle procedure doganali Brexit che hanno avuto un impatto sulle importazioni agroalimentari dall’Italia. Tale dato consolida un CAGR nel quinquennio 2019-2023 pari al +14,93% mentre le esportazioni di prodotti agroalimentari italiani hanno registrato nello stesso periodo un GAGR del +8,9%¹.

Fra i Paesi più dinamici, si annovera la crescita di fatturato in Germania (+46,92%), Bulgaria (+19,64%) ed Australia (+10,29%). Significative, inoltre le crescite in mercati al momento meno consolidati come Nord America, Emirati Arabi Uniti ed Hong Kong.

1. SACE a Cibus 2024

COMPOSIZIONE DEL FATTURATO ESTERO 2023 PER CANALE DI DISTRIBUZIONE

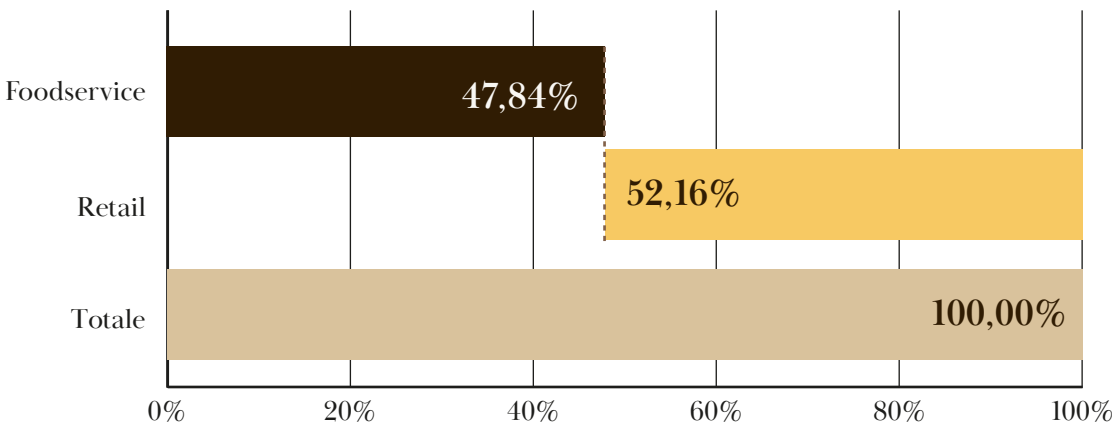


Grafico 5: fatturato per canale di distribuzione (fonte: Ufficio Export)

Il fatturato in Paesi extra-EU è pari a circa il 58% mentre il 42% è generato nell'Unione Europea. Fra i nuovi mercati in cui sono stati inseriti i prodotti Oropan, fra gli altri, si segnala il Costa Rica, mercato interessante per proprie dinamiche interne. La presenza in detto Paese consente di potenziare la presenza in Centro America, dove l'azienda è già presente con una partnership distributiva in Panama.

Con riferimento ai canali di distribuzione su scala internazionale, possiamo affermare che il fatturato estero è equamente bilanciato fra il canale foodservice (ristoranti, bar, hotel...) e quello dei negozi gourmet e supermercati di fascia alta come rappresentato nel grafico "composizione del fatturato estero 2023 per canale di distribuzione".

Sempre nel corso dell'esercizio la Società ha implementato tre progetti chiave di sviluppo commerciale internazionale principalmente destinati al mercato europeo ed al Regno Unito, come di seguito sintetizzato:

1. Progetto Itaca:

iniziativa di sviluppo commerciale che ha interessato Germania, Francia e Spagna. È stato progettato un innovativo e-book elettronico di presentazione aziendale e dei relativi prodotti nelle diverse lingue di destinazione, altamente interattivo e ad alto impatto grafico. Il progetto

ha permesso di creare nuove opportunità commerciali, di diffondere la notorietà dell'azienda e dei relativi prodotti su scala pan-Europea oltre a rafforzare il posizionamento del brand aziendale nel segmento "Italian premium".

2. Progetto GD/Instore bakery:

azione di sviluppo commerciale in UK con focus sul canale grande distribuzione (doratura dei prodotti nei punti vendita), grazie ad una partnership con una primaria società inglese specializzata nel settore bakery. Grazie a questo progetto i cinque principali buyers della grande distribuzione inglese hanno avuto modo di familiarizzare con l'azienda ed in alcuni casi avviare una prima trattativa commerciale.

3. Progetto Anuga 2023:

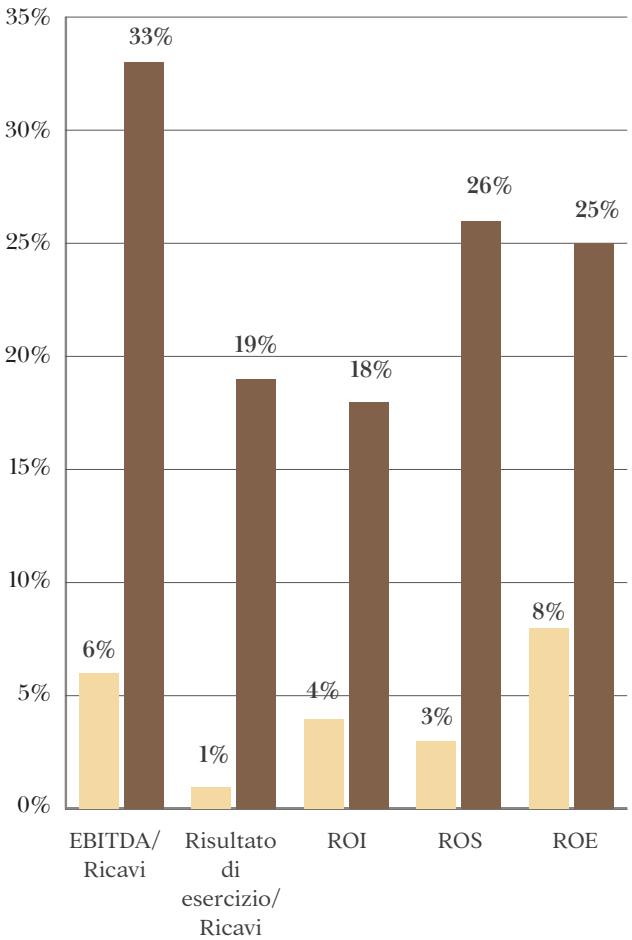
anche per l'edizione corrente, Oropan S.p.A. ha preso parte alla fiera Anuga, la più grande manifestazione di settore svoltasi a Colonia dal 7 all'11 Ottobre 2023, palcoscenico ideale per presentare le nuove proposte destinate ad un pubblico internazionale. La partecipazione a questa fiera ha consolidato le relazioni con gli attuali clienti internazionali, gran parte dei quali presenti all'evento, oltre a permettere di acquisire nuovi contatti commerciali ed a consolidare la Oropan come azienda internazionale di riferimento nel proprio settore.

ANALISI DI PERFORMANCE RISPETTO ALLA MEDIA DEL MERCATO

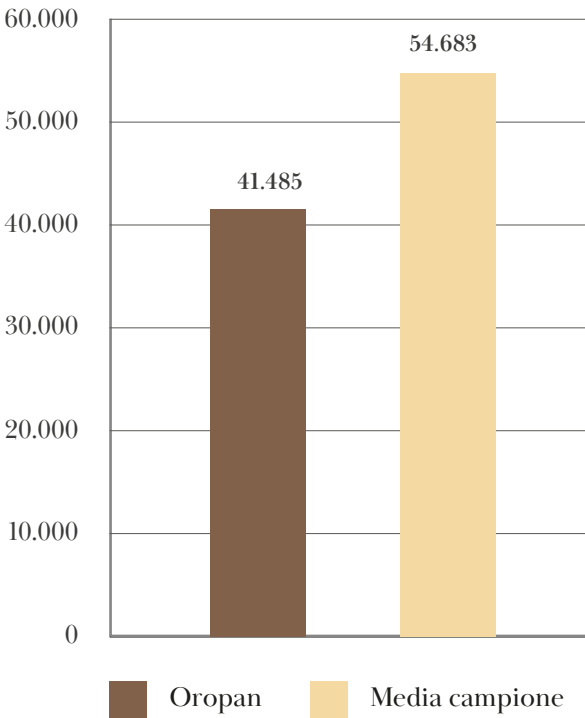
Oropan verifica periodicamente il proprio posizionamento competitivo sia rispetto al settore di appartenenza (Codice Ateco 10.71.10, Produzione di prodotti della panetteria), sia rispetto a singoli Concorrenti; anche per il 2023 a seguito di tale analisi, la Società conferma di registrare le migliori performance rispetto alla media di settore.

Tali risultati sono estrapolati dall'analisi dei dati del Bilancio d'esercizio 2023 di Oropan con i dati riferibili ai bilanci disponibili e pubblici, (riferibili all'esercizio 2022), di un campione di settore composto da 8 società² concorrenti presenti nel mercato in cui la Società opera. Un campione che ha generato nel 2022 un fatturato nel suo complesso di circa 400 milioni di euro.³

CONFRONTO SU INDICATORI ECONOMICO, FINANZIARI E PARTIMONIALI



FATTURATO LORDO (€/100)



2. Il campione contiene società sia italiane che estere con un volume di affari non inferiore ai 7MLN e tra i maggiori competitor nella produzione, tra l'altro, di prodotti da forno salati.

3. In particolare, sono stati selezionati i Bilanci di esercizio disponibili alla data della redazione del presente documento. Tutti i bilanci sono quindi riferiti al 31-12-2022, ad eccezione di una società il cui bilancio disponibile è al 30-06-2023

L'INNOVAZIONE IN OROPAN

- GESTI ANTICHI, GESTIONE MODERNA

34

Oropan, crede fermamente che si possa ricercare la **massima efficienza nella gestione dei processi produttivi, senza rinunciare all'autenticità dei gesti e dei metodi della tradizione**. Conseguentemente, custodisce e applica rigorosamente la ricetta tradizionale, progettando e realizzando le proprie linee di produzione in funzione della ricetta stessa e del metodo di lavorazione tradizionale. Nel corso della propria storia, Oropan ha dimostrato la capacità di coniugare sapientemente tradizione e innovazione. Partendo da questa convinzione, negli anni sono stati realizzati progetti di innovazione all'interno dei piani strategici dell'Azienda, con l'obiettivo di favorire e implementare processi di trasformazione tecnologica e digitale. Tale impegno è finalizzato ad aumentare l'efficienza all'interno dello stabilimento, a migliorare la competitività aziendale futura, soprattutto sui mercati internazionali, e a rispondere alle esigenze dei consumatori, sempre più attenti alla qualità dei prodotti.

Oggi, molte cose sono cambiate e la sensibilità a un prodotto che sia tipico e non replicabile, 100% italiano, naturale e biologico, funzionale e salutare, etico e sostenibile, sta aumentando in modo sostanziale: **i prodotti sono valutati dai consumatori non solo in base alle loro proprietà ma anche in base alla trasparenza e all'integrità dei processi produttivi**. Anche per tali ragioni, alla base di tutto il lavoro della Oropan vi è il tenace impegno nel continuare costantemente ad innovare i processi, i prodotti della panificazione e la cultura d'impresa, mantenendo forti legami con i gusti e i sapori della tradizione del territorio.

Il **processo di innovazione è stato strutturato per perseguire obiettivi quali quantitativi**, volti a perseguire la soddisfazione delle esigenze del mercato globale, offrendo prodotti e servizi competitivi – riconosciuti come differenzianti – al giusto rapporto valore/ costo:

OBIETTIVI QUANTITATIVI

- **Incremento** della capacità produttiva oraria e per addetto
- **Miglioramento** tecnologico/organolettico e del livello di sicurezza alimentare
- **Sviluppo** nuove linee di prodotto
- **Miglioramento** dell'efficienza dei processi gestionali e innalzamento dello standard qualitativo
- **Digitalizzazione e automazione** dei processi
- **Innovazione sostenibile** di processi e di prodotti
- **Efficientamento energetico**

OBIETTIVI QUALITATIVI

- **Sviluppo** di una nuova gamma di Prodotti a maggior contenuto salutistico e nutrizionale
- **Miglioramento tecnologico** volto a garantire un elevato livello di sicurezza alimentare, attraverso l'introduzione di nuove tecnologie e sistemi produttivi di ultima generazione nella produzione e confezionamento dei prodotti di panetteria;
- **Ottimizzazione** delle proprietà organolettiche dei prodotti per massimizzare il gradimento sensoriale nei mercati di riferimento;
- **Miglioramento dell'efficienza** dei processi gestionali e degli standard qualitativi, mirati a massimizzare l'elevata qualità intrinseca dei prodotti, mediante la razionalizzazione e l'efficientamento delle risorse umane, strutturali, organizzative e produttive.

Le attuali tendenze di mercato indicano una crescente domanda di prodotti salutistici e salutari, che richiamano la tradizione e l'artigianalità, con particolare attenzione alla sostenibilità di processo e di prodotto. In particolare, i prodotti contenenti lievito madre sono sempre più apprezzati dai consumatori per la loro percezione di artigianali-

tà, maggiore digeribilità e miglior profilo nutrizionale.

L'impegno di Oropan su tali obiettivi è ritenuto essenziale, tanto che **il gruppo di lavoro dedicato alla Ricerca e Sviluppo risponde funzionalmente all'organo amministrativo più alto dell'Azienda**. Tale impegno si sviluppa nel migliorare costantemente l'offerta, ottimizzando e introducendo tecnologie di ultima generazione e nuove metodologie operative, perseguendo l'obiettivo primario del Profittable Customer Satisfaction.

A tal proposito, di particolare rilevanza risulta essere la Convenzione sottoscritta con l'Università di Bari nel luglio del 2022 che prevede il finanziamento di un Dottorato di Ricerca all'interno del Dipartimento Interdisciplinare di Medicina della suddetta Università, denominato "Progetto di Sviluppo di Intelligenza Artificiale e Nuove Tecnologie Digitali applicata alla Medicina Molecolare". Tale progetto si pone l'obiettivo di studiare tecnologie alimentari per l'introduzione delle molecole senolitiche nei prodotti da forno, al fine di introdurre una linea di prodotti, arricchiti con ingredienti naturali caratterizzati dalla capacità di indurre il ringiovanimento delle cellule renali, con conseguenti benefici salutistici dell'apparato renale di chi li consuma. A conclusione del secondo anno dei tre previsti, sono stati predisposte le strategie di inclusione delle molecole senolitiche all'interno di liposomi termostabili per permettere l'uptaking funzionale delle molecole e la preservazione sterica delle stesse. Nel corso del terzo anno verranno realizzati i primi studi pilota su prodotto da forno.

Proprio come avviene per i suoi prodotti, anche il sistema organizzativo di Oropan si attesta su livelli qualitativi di eccellenza, grazie alla perfetta fusione tra moderna tecnologia e valori antichi e alla costante ricerca del miglioramento dei processi produttivi e manageriali.

All'interno delle strategie adottate, l'Organizzazione definisce periodicamente **piani di innovazione in linea con la mission e la vision aziendali**, che coprono una vasta gamma di ambiti, dai prodotti al capitale umano, coinvolgendo in modo trasversale il middle management e le specifiche funzioni interessate.

I responsabili delle funzioni coinvolte in questo processo partecipano a meeting di allineamento al fine di ristabilire i limiti dell'esplorazione delle proposte progettuali e capitalizzare gli interventi proposti, onde evitare la dispersione delle idee e delle attività. Il mindset iniziale viene regolarmente revisionato, riesaminato e, se necessario, rielaborato al fine di ottimizzare e incrementare le performance del team e degli individui, in ottica di miglioramento continuo.

La strategia di innovazione si basa sull'approccio PDCA (Plan-Do-Check-Act), caratterizzato dalle seguenti fasi:

- Analisi approfondita dei diversi scenari per individuare le tendenze di mercato e il contesto in cui si sviluppa il business;
- Pianificazione degli obiettivi di innovazione, basata sulla valutazione del rischio (risk assessment);
- Implementazione dei processi innovativi attraverso il coinvolgimento delle risorse umane e materiali necessarie;
- Monitoraggio e misurazione dei processi in relazione alle politiche, agli obiettivi e ai requisiti stabiliti;
- Implementazione di azioni volte al miglioramento continuo delle prestazioni e della gestione dei processi aziendali operativi;

Di seguito vengono riportati i focus principali sui quali si sono concentrati i progetti e le azioni intraprese nel triennio 2020-2023 per quanto concerne l'attività di R&S, suddivisi per area di interesse.

35

FOCUS

Processo produttivo

La combinazione di tradizione e innovazione consente di promuovere e diffondere la cultura alimentare di un territorio, come l'Italia e il suo made in Italy, attraverso il pane. Un alimento semplice che celebra il gusto, i profumi, la tradizione, l'apporto nutrizionale e la cultura distintiva di un territorio, ammirato per il suo grande valore storico, culturale e gastronomico.

Ciononostante, i prodotti da forno hanno una shelf life limitata di pochi giorni, poiché, essendo freschi, deperiscono rapidamente.

Grazie all'innovazione sono stati però raggiunti obiettivi ambiziosi, come la capacità di far arrivare i prodotti di Oropan in tutto il mondo come se fossero appena sfornati, mantenendo intatte le loro proprietà organolettiche, sensoriali, nutrizionali e salutistiche.

36

Attraverso l'utilizzo delle **moderne tecnologie di stabilizzazione**, come la surgelazione con il metodo Individual Quick Frozen (IQF), Oropan ha superato le distanze geografiche che la separano dal resto del mondo.

Il Piano Strategico di Sostenibilità di Oropan per il periodo 2023-2025 prevede specifici investimenti volti a garantire l'innovazione dei processi produttivi, attraverso l'adozione delle ultime tecnologie disponibili sul mercato.

Per quanto concerne il processo produttivo, **gli investimenti realizzati nel 2023 o in corso di realizzazione sono stati:**

- Potenziamento e riorganizzazione delle linee esistenti con impianti moderni e avanzati dal punto di vista tecnologico;
- Realizzazione di un nuovo impianto di stoccaggio e trattamento dell'acqua potabile per soddisfare il previsto aumento del fabbisogno legato ai potenziamenti e ai nuovi prodotti;
- Realizzazione di un nuovo impianto di stoccaggio e dosaggio delle materie prime, come sfari-

nati e micro-ingredienti, gestito da un software avanzato che permetterà di razionalizzare i processi tramite la registrazione dei lotti e delle quantità, riducendo gli scarti di produzione e i consumi;

- Acquisto di nuovi impianti di raffreddamento e surgelazione che consentiranno di migliorare significativamente la conservazione dei prodotti e caratterizzati da una migliore efficienza energetica e l'utilizzo di gas refrigeranti più sostenibili;
- Realizzazione di due impianti robotizzati per il confezionamento automatico del prodotto e per la pallettizzazione, al fine di ottimizzare la fase finale della produzione, garantendo alta efficienza e precisione nonché riducendo i movimenti ripetitivi e gravosi
- Implementazione di nuovi software per la digitalizzazione e per il raggiungimento di una maggiore efficacia ed efficienza nella gestione dei processi gestionali
- Incremento della produzione energetica da fonti alternative mediante l'installazione di un impianto fotovoltaico di ultima generazione che massimizza la produzione riducendo gli spazi di installazione dei pannelli

Infine, Oropan ha pianificato un programma di investimenti produttivi mirato a favorire la crescita aziendale attraverso un modello sostenibile sotto i profili economico, sociale e ambientale. Nell'ambito dell'iniziativa proposta, l'azienda realizzerà investimenti significativi per potenziare le linee esistenti, incrementando la capacità produttiva e di stoccaggio, e introducendo un cambiamento fondamentale nel processo produttivo, che permetterà di ottenere una produzione più sostenibile, sia economicamente che ambientalmente, in linea con gli standard di sostenibilità di processo e di prodotto che Oropan si prefigge di raggiungere.

FOCUS

Prodotto-servizio

Oropan consolida il proprio posizionamento sul mercato come Organizzazione in grado di offrire prodotti che incarnano la **maestria e la tradizione del territorio**, contribuendo alla promozione della dieta mediterranea, modello alimentare universalmente riconosciuto come il più adatto per uno stile di vita sano.

Nel corso del 2023 si è continuato nel solco di quanto già fatto negli anni precedenti e ci si è concentrati nell'attività di innovazione tecnologica rivolta allo sviluppo di nuove referenze di **prodotto da filiera sostenibile certificata 100% grano duro pugliese**. A conferma del percorso intrapreso di transizione verso il modello di sviluppo sostenibile ispirato dall'Agenda 2023 dell'Assemblea Generale delle Nazioni Unite, Oropan ha progettato una linea di pane fresco sostenibile per l'ambiente, le persone e il territorio nel quale opera, che ha consentito di ottenere la certificazione di Sostenibilità ISCC Plus, considerato il migliore in termini di certificazione sulla sostenibilità a livello mondiale secondo l'agenzia ONU International Trade Center-ITC.

Inoltre, al fine di comprendere la forza dell'organizzazione in ambito ricerca, sviluppo e innovazione, si cita la coprogettazione di un innovativo sistema di confezionamento del pane a fette che realizza **confezioni in un materiale in carta, riciclabile nella carta e certificata FSC** ossia ottenuta da fonti gestite in maniera responsabile.

In merito ai progetti volti all'allargamento del portafoglio prodotti aziendali, negli ultimi anni, grande attenzione è stata prestata all'introduzione, in tutti le ricette di prodotto sviluppate, della semola rimacinata di grano duro e del lievito madre.

A titolo esemplificativo si riportano di seguito una serie di prodotti oggetto di riprogettazione:

I. **Pane con semola rimacinata, semi di lino e girasole**

A partire già dal 2021, il progetto ha previsto la riformulazione della ricetta sostituendo la semola rimacinata di grano tenero integrale, con quella di grano duro integrale. Contemporaneamente è stata enfatizzato l'utilizzo del lievito madre.

Dopo varie sperimentazioni in laboratorio e test sensoriali, effettuati su un panel di consumatori, nel 2023, in occasione della progettazione della nuova linea da filiera sostenibile certificata, il prodotto è stato inserito sugli scaffali della GDO, con la nuova ricetta, con semola rimacinata di grano duro integrale, 100% pugliese.

37



2. **Pane con semola rimacinata di grano duro integrale**

Dalla lettura dei nuovi trend di mercato, l’azienda ha verificato l’opportunità di procedere con riformulazione della ricetta di questo prodotto. È stata introdotta la semola rimacinata di grano duro integrale 100% pugliese, in aggiunta alla crusca di farina di grano tenero. Contemporaneamente è stata enfatizzato l’utilizzo del lievito madre. Questa nuova formulazione ha riscontrato, particolare favore da parte dei consumatori, allargando anche il bacino di clientela.

3. **Linea Friselle**

La linea delle Friselle è stata completamente riprogettata, introducendo su tutte le referenze l’impiego di semola rimacinata di grano duro e grano duro integrale, 100% pugliese. Tale scelta, in particolar modo ha previsto per le referenze Friselle con semi di lino e girasole e friselle integrali, l’utilizzo della semola rimacinata di grano duro integrale al posto della semola rimacinata di grano tenero. È stata migliorata la presenza del lievito madre all’interno dei prodotti.

4. **Riduzione della quantità di SALE impiegata nella ricetta**

È stato finalizzato un importante progetto che hai coinvolto la linea di pani freschi da filiera sostenibile certificata, volto alla riduzione della quantità di sale impiegato nelle ricette di tali prodotti. A titolo esemplificativo, la percentuale di sale, presente nel pane di semola rimacinata di grano duro è passata dal 2% all’1,6%, e di conseguenza anche il Pane di semola rimacinata di grano duro con 50% di sale in meno (rispetto al pane di semola rimacinata di grano duro Forte) è passato ad una percentuale di sale pari allo 0,8%, rispetto alla precedente percentuale che era pari all’1%.

5. **Linea Focacce**

La linea delle focacce è stata oggetto di riformulazione, introducendo anche in questo caso nella ricetta l’utilizzo della semola rimacinata di grano duro e migliorando visivamente e qualitativamente il topping presente per le diverse ricette proposte, al fine di rendere il prodotto più in linea con i gusti dei consumatori target.

6. **Linea Taralli**

Nell’ambito del progetto di Rebranding del marchio Forte, è stato deciso di ampliare la proposta assortimentale, relativamente a questa linea di prodotti. A tal proposito sono stati inseriti due nuovi gusti: “Calzone” (Cipolla e Olive) e “Aglio e Peperoncino”. Inoltre, in tutte le ricette è stato introdotto l’impiego di Olio extra vergine di oliva Terre di Bari- Bitonto DOP.

7. **Linea Pane Fresco in confezione Busta Microforato**

Anche questa linea, in coerenza con la riprogettazione di tutta linea di pani freschi, ha previsto l’utilizzo esclusivo della semola rimacinata di grano duro 100% pugliese.

8. **Linea Pane Fresco Sfuso**

Anche per la linea di pani freschi sfusi, in vendita nel banco panetteria della GDO, si è proceduto a riformulazione delle ricette introducendo l’impiego esclusivamente di semola rimacinata di grano duro 100% pugliese.

FOCUS
Processi gestionali

L’obiettivo di Oropan circa i processi gestionali consiste nel rafforzare l’innovazione dei processi gestionali per creare una **struttura organizzativa affidabile, efficace, efficiente, flessibile e dinamica**, in grado di adattarsi rapidamente e in modo sicuro alle opportunità offerte da un mercato in continua evoluzione.

A tal fine, il Piano strategico di Sostenibilità di Oropan per il periodo 2023-2025 prevede l’adozione di un sistema di **Manufacturing Execution System (MES)** che funga da collegamento tra la struttura produttiva e il sistema gestionale, nonché con le altre funzioni aziendali.

Nello specifico, il MES è un sistema informatizzato che gestisce e controlla la produzione di un’azienda, attraverso collegamenti diretti con le macchine e gli impianti produttivi. Le informazioni vengono fornite in tempo reale, tramite un’interconnessione con il sistema gestionale ERP aziendale, a tutte le altre funzioni coinvolte nel processo produttivo.

Il progetto MES è stato avviato nel corso del 2022 e consentirà all’azienda di adottare uno **strumento tecnologicamente avanzato (rispondente ai requisiti Industria 4.0)** per organizzare in modo ottimale diverse attività, tra cui:

La gestione degli ordini di vendita e di acquisto

- Il monitoraggio dell’avanzamento degli ordini in termini di quantità e tempi;
- La contabilità di magazzino e logistica;
- Il collegamento diretto con le macchine al fine di ottenere informazioni utili per la gestione e il monitoraggio della produzione, come ad esempio:
- processo di tracciabilità e rintracciabilità;
- ♦ monitoraggio dei consumi di energia elettrica

per macchina e per linea;

- ♦ registro del numero di pezzi prodotti per ordine di produzione, linea e turno;
- ♦ costi delle materie prime (derivanti dall’ordine di produzione);
- ♦ pianificazione dei turni di lavoro del personale;
- ♦ tempi di produzione;
- ♦ cronologia delle lavorazioni e utilizzo degli impianti;
- ♦ pianificazione delle attività di manutenzione e dei ricambi.

La società, inoltre, ha intrapreso un ambizioso programma di trasformazione digitale, con l’obiettivo di innovare il proprio modello operativo attraverso l’introduzione di nuovi software e l’implementazione di un sistema ERP avanzato.

Il percorso di trasformazione sarà abilitato dall’analisi dei processi in essere in Oropan e della relativa architettura applicativa a supporto. Per realizzarlo l’azienda si avvarrà del supporto di un team di esperti, con solide competenze, maturate in contesti complessi di trasformazione digitale.

L’adozione di un nuovo ERP avanzato non solo migliorerà l’efficienza operativa, ma consentirà anche una gestione più integrata, trasparente e tracciata delle informazioni aziendali, facilitando la razionalizzazione delle risorse e l’ottimizzazione dei processi produttivi. Questa trasformazione digitale rappresenta un passo cruciale per sostenere la crescita continua di Oropan nel mercato globale e per mantenere un vantaggio competitivo nel settore della panificazione.

FOCUS

Comunicazione

L'obiettivo della strategia di comunicazione di Oropan, oltre che di natura informativa, è stato sempre concepito quale chiave per costruire un **legame di fiducia tra l'azienda e i suoi stakeholder**, sia interni che esterni. Tale gestione, nel corso degli anni, proprio per la complessità crescente delle informazioni, e per la necessità di targettizzare, nel miglior modo possibile, i vari messaggi, ha necessitato un ripensamento in termini di modalità e strumenti di comunicazione, tutt'ora in evoluzione, per incrementarne lo loro efficacia.

Il 2023 è stato un anno fondamentale, in quanto è stato dato inizio ad un **percorso di comunicazione**, per separare la comunicazione di carattere istituzionale, destinata in particolar modo alla Business Community (BtoB) da quella, invece, incentrata sulla comunicazione di prodotto, riferita nello specifico ad un target più consumer (BtoC).

In tale ottica è da interpretarsi la scelta da parte dell'azienda di dotarsi di un proprio dominio web per la comunicazione istituzionale (www.oro-pa-international.com) e un dominio web destinato alla comunicazione di Brand e di prodotto (www.paneforte.it).

Ovviamente, seguito tale scelta, anche i **profili social media** dell'azienda sono stati concepiti e gestiti separando i piani editoriali, in maniera specifica e targettizzata.

Inoltre, proprio nell'ambito del percorso di sostenibilità, iniziato con il primo lavoro di Analisi di Materialità, si sono definiti, in maniera chiara, i vari stakeholder dell'azienda, andando così anche a modulare la comunicazione in funzione della tipologia di stakeholder a cui il messaggio doveva essere indirizzato (fornitori, Banche, consumatori, dipendenti). Ogni attività, è stata studiata e pensata, secondo tale impostazione, separando la comunicazione interna, dalla comunicazione esterna e migliorando l'aderenza della platea ai vari messaggi, generando un maggior livello di interazione con gli stessi e rendendoli più performanti.

Comunicazione interna:

A partire dal 2020, la comunicazione interna ha acquisito un'importanza strategica all'interno di Oropan, con l'obiettivo di mantenere i dipendenti aggiornati circa gli avvenimenti principali e le tematiche chiave riguardo il percorso di sviluppo e di crescita aziendale intrapreso.

In linea con questo obiettivo, nel 2023 sono stati individuati **nuovi strumenti di comunicazione** in grado di poter interagire con tutti i dipendenti e a tutti i livelli.

Pertanto, ad integrazione dell'**Houseorgan "FOR-**

TE", rivista interna aziendale, pubblicata la prima volta nel 2020 in cui, ogni anno, l'azienda rendi- conta i risultati raggiunti e presentati gli obiettivi futuri aziendali, è stato istituzionalizzato un altro strumento di comunicazione: una **newsletter dedicata a tutti i dipendenti**.

Mediante un sistema di **mailing** (rif. Sendingblue) vengono inviate regolarmente all'intera forza lavoro Oropan, informazioni su temi specifici che si sono susseguiti nel corso dell'anno, come ad esempio, la Pubblicazione del Bilancio di Sostenibilità, la comunicazione dell'acquisizione da parte dell'azienda di nuove certificazioni, l'assegnazione di riconoscimenti aziendali, o comunicazioni circa eventi aziendali organizzati, interni o esterni all'azienda.

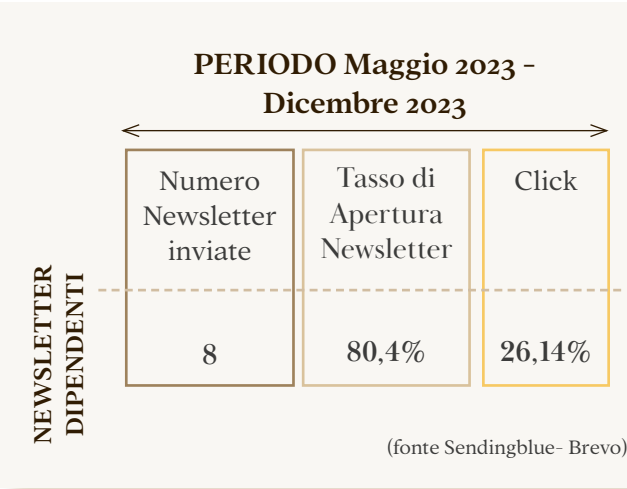
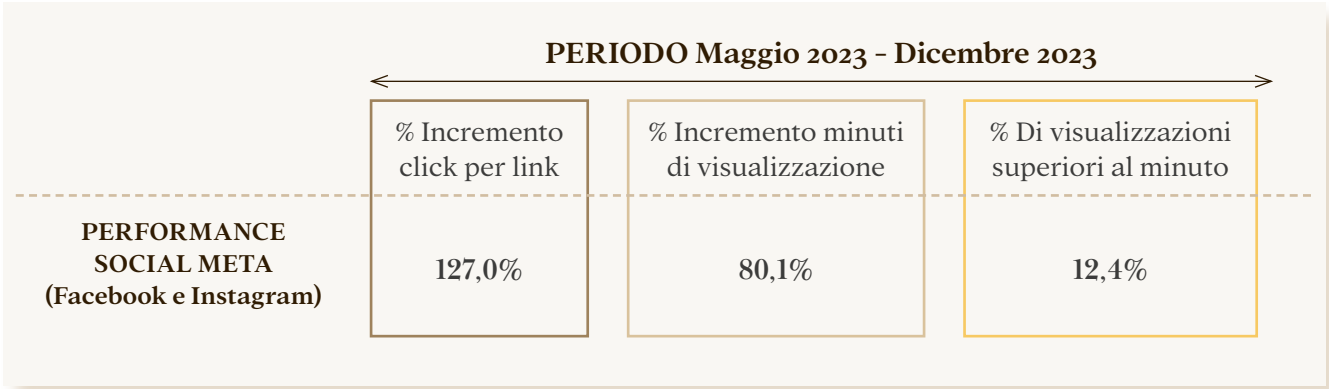
Il primo periodo successivo all'introduzione, di questa nuova modalità di "ingaggio" dei dipendenti, ha fatto registrare risultati, in termini medi, importanti, come rappresentato nella tabella di sotto; ovviamente, con differenti livelli di performance, a seconda della tipologia di informazioni inviate.

Comunicazione esterna:

Anche con riferimento alla comunicazione esterna, l'azienda a partire dal 2023 si è dotato dello **strumento di mailing, mediante newsletter** per poter aggiornare in maniera chiara, puntuale e costante, i vari stakeholder su novità, iniziative che l'azienda andava, di volta in volta ad intraprendere; in alcuni casi, richiedendo, anche un ritorno informativo da parte degli stessi.

Esempio è stato il **questionario** somministrato, tramite piattaforma Typeform, nel 2023, avente la finalità di ricevere feedback da parte dei vari stakeholder, sul livello di interesse, grado di attinenza alle loro aspettative, e verificare punti di forza e debolezza, con specifico riferimento alla pubblicazione del Bilancio di sostenibilità presentato da Oropan per l'anno 2022. Tale attività di coinvolgimento attivo e di dialogo costante con i propri stakeholder, ha permesso ad Oropan negli ultimi anni di affermarsi e continuare a migliorarsi costantemente, per perseguire uno sviluppo sostenibile.

Gli indicatori, di tale attività per il periodo maggio dicembre 2023, derivanti da invio di **9 newletter**, sono riportati nella tabella di cui sotto. Ovviamente, anche in questo caso, differenti a seconda del contenuto informativo somministrato.



INNOVAZIONE TRAMITE INVESTIMENTI

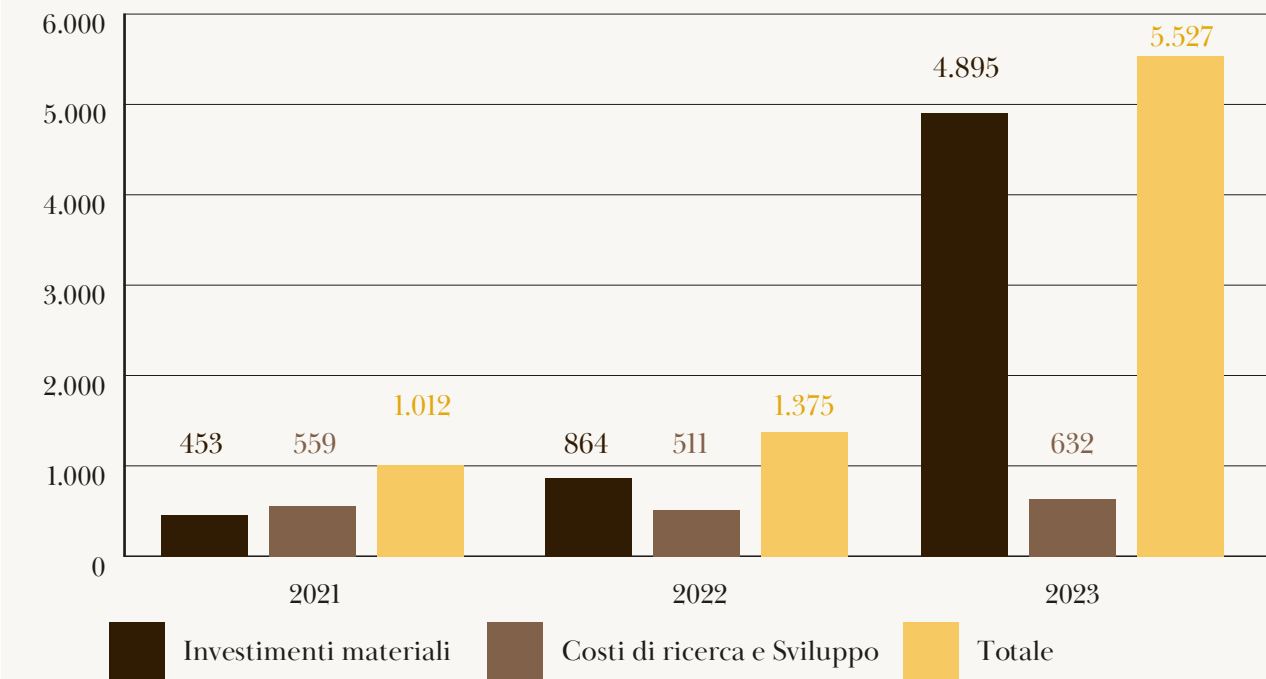
Oropan ha dato vita all'implementazione di **tre importanti Piani Industriali** negli ultimi 15 anni, realizzando investimenti in attivi materiali, strettamente integrati con investimenti in ricerca scientifica (in partnership con enti di ricerca pubblici e privati, nazionali e internazionali); sviluppo sperimentale e trasferimento tecnologico; acquisizione di servizi reali all'impresa per la progettazione ed implementazione del programma di internazionalizzazione.

Solo nel 2023 è stato investito un milione di euro in R&S, mentre per la realizzazione dei Piani industriali già menzionati saranno investiti complessivamente un totale di circa 33,3 Milioni di euro.

Si evidenzia altresì che è stato nominato un **Dirigente Progetti speciali**, a diretto riporto dell'Amministratore Delegato, che tra le altre cose si occupa della predisposizione, il monitoraggio e la rendicontazione di tali Programmi integrati di agevolazione, coordinando, inoltre, tutti i progetti di digitalizzazione e innovazione di concerto e a supporto di tutte le principali funzioni aziendali.

Nel corso del 2023 la società ha infine iniziato a predisporre un nuovo Programma nel corso del 2024.

Costi sostenuti in attività di R&S di prodotto: l'analisi di tale indicatore conferma in valore assoluto l'impegno aziendale nei confronti dell'attività di ricerca e sviluppo mettendo a disposizione adeguate risorse economiche.



42

I PRESIDI PER LA CORRETTA GESTIONE DELL'INNOVAZIONE

Il coordinatore del team R&S è responsabile del monitoraggio dello stato di avanzamento dei relativi progetti e di tutte le attività a supporto, a tal fine valorizza e misura periodicamente gli indicatori di performance.

Oropan è fermamente convinta che le idee e i progetti innovativi debbano essere gestiti e sviluppati con un'attività di controllo ridotta all'essenziale per evitare che l'iniziativa sia scoraggiata da eccessivi formalismi e controlli gerarchici, in modo tale da incoraggiare la giusta autonomia e il senso di responsabilità. Durante la redazione del piano sperimentale associato a ciascun progetto, i relativi owner assegnano le attività previste e le risorse necessarie ai responsabili di funzione, secondo la pianificazione stabilita. Il coordinatore del team

Risorse umane impiegate per progetti di innovazione di prodotto/ processo (unità)

2021	2022	2023
25	26	33

R&S ha il compito di supervisionare il corretto operato di ogni risorsa coinvolta nei progetti di Ricerca e sviluppo e di segnalare eventuali scostamenti, cercando di individuare le cause. Il riesame periodico dell'intero processo di innovazione, basato sulla misurazione di KPI specifici e della reason why di progetto, consente di rilevare tempestivamente eventuali insuccessi e di apportare correzioni per evitare la ripetizione di eventi negativi.

Tali obiettivi vengono monitorati trimestralmente attraverso successivi aggiornamenti, al fine di verificare eventuali scostamenti rispetto agli obiettivi stabiliti. Quando si rilevano tali scostamenti, il team R&S si riunisce per comprendere se ci sono criticità legate al prodotto, alla comunicazione dei suoi punti di forza o a questioni di natura commerciale e distributiva.

43

LE CERTIFICAZIONI DI OROPAN

Le certificazioni Prodotto

Certificazione DOP (Denominazione di Origine Protetta)

La Denominazione di Origine Protetta identifica un prodotto originario di un determinato luogo, la cui qualità e le cui caratteristiche sono dovute essenzialmente ad un particolare ambiente geografico ed ai suoi intrinseci fattori naturali e umani e le cui fasi di produzione si svolgono tutte nella zona geografica delimitata.

Il Pane di Altamura D.O.P. si fregia di tale riconoscimento da parte dell'Unione Europea sin dal 2003 ed è il primo pane ad averlo conseguito.

Tale riconoscimento obbliga tutti i componenti della filiera (agricoltori, molitori e panificatori) a rispettare scrupolosamente gli obblighi previsti dal Disciplinare di Produzione.

- Il Disciplinare prescrive il rispetto di requisiti in ordine ad esempio a:
- varietà e qualità del grano da seminare (solo varietà Appulo, Arcangelo, Duilio e Simeto);
- qualità e modalità di ottenimento della semola rimacinata di grano duro da impiegare;
- ricetta e modalità operative del flusso di produzione del Pane di Altamura D.O.P. (ad esempio lenta e lunga lievitazione condotta esclusivamente dal lievito madre, più fasi di formatura



intervallate dai rispettivi riposi, tipologia di confezionamento);

- qualità del prodotto finito (ad esempio spessore della crosta di almeno 3 millimetri, identificazione attraverso specifica etichettatura);
- luogo di produzione (tutte le fasi della filiera, dalla semina alla produzione del Pane di Altamura D.O.P. devono avvenire in un territorio ben delimitato della Murgia nord/occidentale).

Tutte le fasi della filiera sono sottoposte a verifiche e controlli anche da parte della Autorità Pubblica a tutela della denominazione Pane di Altamura D.O.P. da usi impropri e non consentiti che potrebbero ingenerare confusione nei consumatori e recare danno alla stessa denominazione tutelata e agli operatori della filiera.

Certificazione biologica

Rappresenta l'aderenza al metodo di produzione e gestione degli alimenti disciplinato dall'Unione Europea con il Reg. UE 848/2018 a salvaguardia delle tecniche che hanno lo scopo di tutelare l'ambiente ed i suoi ecosistemi. I principi base della certificazione biologica definiscono un metodo di produzione a favore di quelle forme di coltivazione e trasformazione propense alla conservazione dei sistemi biologici produttivi e sfavorevoli all'attuazione di interventi invasivi che prevedano l'utilizzo di sostanze chimiche di sintesi.

Garantisce pertanto il rispetto dei canoni della filiera sostenibile dal campo alla tavola.

Attualmente Oropan oggi annovera nel proprio portafoglio prodotti una gamma di prodotti biologici rappresentati da pane e panini freschi e surgelati.



Le certificazioni di Sistema

UNI EN ISO9001:2015

La certificazione ottenuta da Oropan sin dal 1999 rappresenta il sistema di gestione di riferimento per un'organizzazione che intenda pianificare, attuare, monitorare e migliorare sia i processi operativi che quelli di supporto, progettando e implementando il sistema di gestione qualità come mezzo per raggiungere gli obiettivi. Il cliente e la sua soddisfazione sono al centro della ISO 9001, ogni attività, applicazione e monitoraggio delle at-



tività/processi è infatti volta a determinare il massimo soddisfacimento del cliente (e utilizzatore finale).

BRCGS Global Standard for Food Safety
(Brand Reputation through Compliance Global Standards)

46

Certificazione emessa dal BRCGS Global Standard for Food Safety (Brand Reputation through Compliance Global Standards).

Lo Standard BRC Food definisce i requisiti per la produzione di alimenti sicuri ed i criteri per la gestione della qualità dei prodotti proposti, al fine di soddisfare le aspettative dei clienti e tutelare il consumatore. L'applicazione di questo standard è un presupposto indispensabile per poter esportare i propri prodotti nel mercato britannico. Lo standard, riconosciuto a livello internazionale in ambito GFSI (Global Food Safety Initiative), è volto a garantire la sicurezza e qualità dei prodotti, in quanto strumento efficace nel dimostrare l'adempimento di tutti gli obblighi previsti dalle norme e regolamenti cogenti in materia di sicurezza alimentare.

Lo standard BRC, sviluppato in Inghilterra nel 1998 da British Retail Consortium, è stato ottenuto da Oropan dal 2008 come riconoscimento dell'impegno continuo che l'azienda pone nei confronti della sicurezza, della qualità e del rispetto delle



norme che regolano il settore agroalimentare, garantendo un livello di eccellenza in termini di sicurezza alimentare, nei confronti di clienti, fornitori, consumatori.

La certificazione prevede l'assegnazione di un punteggio a seconda del livello di competenza ed applicazione dello standard stesso e la Oropan dal 2019 ha ottenuto il GRADE AA e dal 2020 ha aderito al protocollo delle verifiche non annunciate.

Nel corso dell'esercizio 2023 la Oropan ha confermato il GRADING ottenendo come risultato GRADE AA+, che rappresenta il risultato massimo raggiungibile da un'azienda alimentare, a conferma di un percorso di miglioramento continuo che ha fatto del suo sistema di gestione un benchmark di riferimento per le aziende alimentari che producono prodotti da forno.

IFS - (International Featured Standard)

Lo Standard IFS Food è stato istituito per verificare la conformità dei fornitori della GDO riguardo ai requisiti cogenti e di sicurezza igienico-sanitaria dei prodotti alimentari. La certificazione IFS è un presupposto indispensabile per le aziende di preparazione e trasformazione di prodotti alimentari da destinare alla GDO europea, in particolare quella tedesca, francese ed italiana. Lo standard, riconosciuto a livello internazionale in ambito GFSI (Global Food Safety Initiative), è volto a garantire la sicurezza alimentare e la qualità dei processi delle industrie produttive, supportando specialmente le organizzazioni nell'attività quotidiana di controllo della qualità.

I requisiti ed i criteri operativi definiti dalla norma si articolano sulle Responsabilità della Direzione, sul Sistema di Gestione della Qualità e della Sicurezza dei Prodotti Alimentari, sulla Gestione delle Risorse, sulla Pianificazione e sul processo di produzione, oltre che sulle misurazioni, analisi, miglioramenti e sulla Food Defense. Lo Standard IFS Food è sicuramente uno degli standard più esigenti da implementare in un'azienda alimentare, in



quanto la norma prevede il soddisfacimento di oltre 300 requisiti tecnici.

Oropan ha ottenuto tale certificazione la prima volta nel 2008 con valutazione Higher Level intraprendendo un costante livello di miglioramento continuo. Come per il BRC Food certificate, dal 2020 Oropan ha aderito al protocollo di verifiche non preannunciate a conferma dell'assoluto livello di confidence raggiunto in termini di gestione della sicurezza alimentare. Nel corso dell'esercizio 2023 la Oropan ha conseguito il grado Higher Level con un punteggio di 99,01%.

47

ISO 14001:2015 – Sistema di Gestione Ambientale

La certificazione ISO 14001:2015 specifica i requisiti per implementare un sistema di gestione ambientale, aiutando le organizzazioni a ridurre il loro impatto ambientale e a migliorare le prestazioni ecologiche. La norma enfatizza il concetto di leadership e il pensiero basato sul rischio, promuovendo la sostenibilità attraverso l'uso efficiente delle risorse e la riduzione dei rifiuti.



SA8000:2014

Tale certificazione sull’etica d’impresa riconosce la capacità dell’azienda di aver implementato strategie, iniziative e processi aziendali efficaci e strutturati, volti al continuo miglioramento dei luoghi e delle condizioni di lavoro per tutti i suoi dipendenti, ispirandosi ai più elevati standard di sostenibilità sociale su temi come la salute e la sicurezza sul lavoro, la diversità e l’inclusione, la libertà d’associazione, il diritto alla contrattazione collettiva, l’orario di lavoro e la retribuzione.



PDR 125:2022

48

Oropan ha adottato la “POLITICA SULLA PARITÀ DI GENERE E PER LA DIVERSITÀ E INCLUSIONE” (PDR 125:2022) quale segno tangibile dell’impegno assunto nell’ambito della responsabilità sociale, della diversità e dell’inclusione e risultando tra le prime aziende di produzione di prodotti da forno, ad aver aderito, in maniera volontaria, alla UNI/PdR 125. Uno strumento estremamente utile, in quanto dà una misurazione olistica del livello di maturità dell’organizzazione e fornisce un sistema di gestione della parità di genere che permette di monitorare gli auspicabili miglioramenti nel tempo, rispetto ad indicatori di performance (KPI), con riferimento a 6 aree tematiche:

- a) Cultura e strategia
- b) Governance
- c) Processi HR
- d) Opportunità di crescita ed inclusione delle donne in azienda
- e) Equità remunerativa per genere
- f) Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro



ISO 45001:2018

La norma prevede l’implementazione di un sistema di gestione della sicurezza sul lavoro, fissando i requisiti per stabilire, attuare e migliorare la gestione e la cultura della sicurezza sui luoghi di lavoro, fornendo un ambiente di lavoro sano e sicuro per i propri dipendenti e tutti coloro che visitano il luogo di lavoro. Ha come obiettivo la mitigazione di tutti i fattori dannosi o che rappresentano un pericolo per il benessere fisico e/o mentale dei lavoratori;



ISO 37001:2016

Oropan ha adottato la “POLITICA DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE” (ISO 37001:2016) nel convincimento che gli obiettivi di crescita, sviluppo e tutela dei portatori di interesse debbano e possano coniugarsi con il perseguimento dei più alti standard etici, rispetto dei valori alla base del vivere sociale e con una buona governance, attuata secondo regole chiare e condivise. Oropan S.p.A. si è impegnata, così a:

- a) Implementare, conservare ed adeguare una Politica ed un Programma Anticorruzione;
- b) Comunicare la Politica ed il relativo Programma di attuazione a tutto il personale ed ai propri partner e Stakeholder;
- c) Incaricare un Comitato di conformità del Sistema Anticorruzione per supervisionare e vigilare il rispetto della Politica e del Programma Anticorruzione;

- d) Verificare che il personale si comporti conformemente a quanto stabilito dalla Politica Anticorruzione e nel Sistema di Gestione Anticorruzione in generale;
- e) Portare a conoscenza ed accettazione la politica della prevenzione della corruzione, anche ai vari stakeholder, attraverso la stipula di clausole contrattuali specifiche.



49

LA SOSTENIBILITÀ IN OROPAN

CAPITOLO 2

50



La sostenibilità

Nel corso degli ultimi anni, la sostenibilità, nel senso più ampio del termine, ha assunto un'importanza sempre maggiore per le aziende, che hanno **compreso l'importanza strategica di considerare gli aspetti ESG nella definizione delle proprie attività**, non solo ai fini del rispetto degli standard etici e legali, ma anche per rispondere alle crescenti esigenze dei consumatori e degli investitori. All'interno del presente capitolo, verranno esplorate le diverse dimensioni della sostenibilità, analizzando le sfide e le opportunità per Oropan, la società e l'ambiente.

GRI 3-1

GRI 3-2

L'ANALISI DI DOPPIA MATERIALITÀ

51

Tra il 2023 e l'inizio del 2024, Oropan ha approfondito il tema dell'**analisi di materialità** con l'obiettivo di **allinearsi alle più recenti richieste normative in materia**, elaborando la sua prima analisi di doppia materialità. Tale analisi, la cui metodologia e i risultati raggiunti vengono descritti di seguito, ha avuto come incipit gli approfondimenti condotti negli anni precedenti, che avevano permesso di identificare i principali temi di sostenibilità dell'azienda ("temi materiali") e di prioritizzarli, identificando le priorità dell'azienda in materia.

L'importanza del principio di materialità nella rendicontazione di sostenibilità è di tutta evidenza se si considera il livello crescente di attenzione ricevuta da parte non solo degli standard setter internazionali, ma soprattutto del Legislatore Europeo che, attraverso la **CSRD (Corporate Sustainabi-**

lity Responsibility Directive), ha richiamato la necessità di introdurre la prospettiva della doppia materialità nella comunicazione aziendale di tipo ESG.

Un processo, quello della **doppia materialità**, che oggi impone alle imprese di **inquadrare le questioni ESG nella duplice direzione, di tipo inside-out (materialità di impatto)**, analizzando gli effetti che l'azienda provoca sulla società e sull'ambiente circostante, **di tipo outside-in (materialità finanziaria)**, identificando come tali questioni impattano sulla creazione del valore aziendale nel tempo.

Ciò si traduce, in un approccio di gestione "dinamica" della materialità, dove le questioni ESG, pur non essendo oggi finanziariamente rilevanti, potrebbero diventarlo domani, cercando di cogliere le priorità strategiche, anche attraverso il conti-

Modalità di stakeholder engagement

- 1° focus group rivolto ai componenti del Comitato Sostenibilità e Rischi avente ad oggetto l'identificazione dei temi ESG (step 1 della materialità di impatto).
- 2° focus group rivolto ai componenti del Comitato Sostenibilità e Rischi e alcuni componenti della governance aziendale per l'identificazione degli impatti e la relativa valutazione (step 2 e 3 della materialità di impatto).
- 3° focus group rivolto al CFO, all'Amministratore delegato e al Manager di progetto per la valutazione degli impatti finanziari derivanti dai temi ESG (materialità finanziaria).
- Meeting interno rivolto al primo gruppo composto da 7 stakeholder interni, ovvero referenti del management aziendale, per la prioritizzazione dei temi ESG (step 3 della materialità di impatto).
- Survey rivolta al secondo gruppo di 23 stakeholder esterni (tra fornitori, clienti, banche, partner istituzionali, organi di controllo), per la prioritizzazione dei temi ESG (step 3 della materialità di impatto).

nuous engagement degli stakeholder, provando a tradurre i rischi derivanti dalle questioni ESG in opportunità.

Oropan considera il processo di materialità di fondamentale importanza non solo per il ruolo che lo stesso riveste nell'ambito delle attività di reporting delle informazioni di sostenibilità, ma, più in particolare, per la valenza che assume nell'ambito della pianificazione strategica e dei meccanismi di corporate governance.

Il percorso che Oropan sta portando avanti nella costante ricerca di un'osmosi tra sviluppo economico e sostenibile, non può prescindere, infatti, da una profonda revisione dell'analisi di materialità; un'attività che l'azienda ha realizzato con rigore metodologico in linea con quanto previsto dallo standard GRI 3 – Temi materiali 2021 e dalle implementation guidance EFRAG IG 1 realizzando, nella sostanza, un vero e proprio processo di materiality empowerment basato sui seguenti fattori abilitanti:

- maggior focalizzazione sull'analisi del contesto di sostenibilità per la definizione dei temi materiali (matching delle fonti rivenienti da organismi internazionali e nazionali, associazioni di categoria, accademia, peers, media, documentazione aziendale),
- esplicitazione degli impatti, distinguendo: tra a) impatti negativi e positivi, b) impatti effettivi e

potenziali. Gli stessi sono stati successivamente ricondotti ai temi materiali oggetto di specifica valutazione aziendale in termini di magnitudo e probabilità,

- relazione tra gli impatti e la catena del valore attraverso un'analisi di come la sostenibilità investe gli stakeholder aziendali passando da un livello di tipo downstream ad uno di tipo upstream,
- implementazione della materialità finanziaria sulla scorta di una prima applicazione aziendale del principio della doppia materialità interpretando quanto previsto dalle linee guida dall'EFRAG.

Nell'ambito del processo di analisi di doppia materialità, sono state quindi gestite due fasi, la materialità di impatto e la materialità finanziaria, che congiuntamente formano la doppia materialità.

A tal riguardo, sono state attivate tre modalità di dialogo (focus group, meeting e survey) con l'intento di rispondere a finalità diverse attraverso il coinvolgimento di differenti categorie di stakeholder. La parte iniziale di tali incontri ha previsto un'attività di induction e di sensibilizzazione riguardo al percorso di sostenibilità della Oropan e sul relativo posizionamento rispetto alle questioni ESG, anche in forza degli sfidanti obblighi di rendicontazione.

L'azienda, infatti, consapevole dell'effort che gli eventuali obblighi di rendicontazione della CSRD potrebbero determinare per Oropan a far data dall'esercizio 2025, in quanto impresa di grande dimensione che potrebbe superare due dei tre parametri tra n. 250 di dipendenti, 25 milioni di euro di attivo e 50 milioni di euro di fatturato, ha scelto proattivamente di attuare un processo di materialità in compliance con i principi di rendicontazione ESRS emanati dall'EFRAG.

Materialità di impatto – Fase I

Nell'ambito della prima fase, Oropan ha effettuato un percorso di analisi, distinto in quattro step, nel quale, più dettagliatamente, si è provveduto alla:

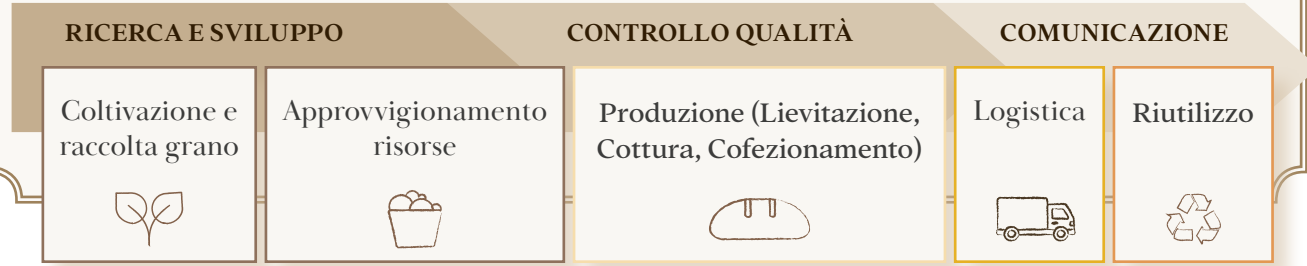
- **Identificazione dei temi ESG**, aggiornando l'elenco dei temi presenti nell'ultima analisi di materialità realizzata dall'azienda, partendo da alcuni documenti interni (riguardanti, ad esempio, il Piano Strategico di Sostenibilità 2023-25, l'attività di assessment per l'ottenimento del rating bancario ESG, le certificazioni di prodotto e di processo, i principali progetti di sostenibilità in corso, ecc.), passando per la consultazione di

documenti di fonte esterna, tra cui paper scientifici, progetti di ricerca finanziati dalla Commissione Europea e position paper pubblicati da organizzazioni internazionali sui principali trend nel settore del food e del bakery, per arrivare all'analisi di benchmark su un campione di 16 aziende, selezionate in base a criteri di omogeneità settoriali, alcune delle quali considerate best practice nella rendicontazione delle informazioni di sostenibilità. Nell'ambito dell'attività di definizione dei temi sono stati, inoltre, consultati l'elenco delle 10 questioni di sostenibilità riportate dall'EFRAG negli ESRS tematici (fonte ESRS 1 – requisiti applicativi) e l'elenco dei 26 temi riportati nello standard di settore GRI 13 (2022) – Agricoltura, Acquacoltura e Pesca, standard non applicabile direttamente a Oropan ma correlato alla sua catena del valore e al core business dell'azienda.

- **Esplicitazione degli impatti**, associando ad ogni tema i relativi impatti, distinguendo quelli negativi da quelli positivi, quelli effettivi da quelli potenziali, considerando la catena del valore della Oropan, il suo modello di business, il settore di riferimento e le prospettive di crescita dimensionale e di sviluppo del business aziendale.

La catena del valore di Oropan descrive le fasi di un processo di creazione di valore in cui il ciclo di produzione, distinto nelle fasi di lievitazione, cottura e confezionamento, si lega, alla fase a monte, ovvero quella dell'approvvigionamento delle materie prime, al ciclo acquisti e alla coltivazione e raccolta del grano della filiera locale, mentre nella fase a valle alla logistica in uscita e

al riutilizzo dei prodotti invenduti o contestati. Ricerca e sviluppo, Controllo qualità e Comunicazione rappresentano per l'azienda attività trasversali che attraversano e impattano su tutte le fasi del processo di creazione del valore. Nel 2023 non sono avvenuti cambiamenti sostanziali nella catena del valore di Oropan.



• **Valutazione dei temi materiali e dei relativi impatti**, coinvolgendo l’azienda, il suo management e i relativi stakeholder interni ed esterni nella selezione dei temi prioritari, ovvero da considerarsi come materiali per questo report anche attraverso la valutazione dei relativi impatti sulla base di 2 parametri: la severità e la probabilità.

Il grado di severità è stato valutato sulla base di 3 driver:

- la scala, ovvero assegnando un punteggio da 1 (per nulla rilevante) a 5 (molto rilevante), assumendo come valore soglia di impatto il punteggio di 4,
- l’ambito, ovvero individuando l’impatto su quali stakeholder e su quali fasi della catena del valore,
- l’irrimediabilità, ovvero valutando il grado (basso/medio/alto) del suo possibile ripristino.

La probabilità è stata valutata, invece, sulla base della sua effettività se attuale, o della sua potenzialità ovvero se di breve/medio/lungo termine.

• **Rappresentazione dei temi materiali:** giungendo alla rappresentazione di un complesso di 17 questioni ESG, ordinate in base ad un criterio di priorità, dettagliate in ben 33 impatti, ognuno dei quali è stato messo in relazione con i 4 pillar del Piano Strategico di Sostenibilità 2023-25, ovvero “Innovazione e crescita economica”, “Cura dell’ambiente”, “Valore per il mercato, filiera e territorio” e “Sostenibilità in azienda”.

Tali temi sono stati successivamente sottoposti ad analisi di materialità finanziaria, della quale si riportano i risultati nei prossimi paragrafi, che ha modificato ulteriormente la lista dei temi materiali per l’esercizio 2023.

A seguito dell’analisi di materialità di impatto e dell’attività di coinvolgimento degli stakeholder interni ed esterni, si è giunti alla prioritizzazione dei seguenti 17 temi.

PILLAR	TEMA MATERIALE
Innovazione e crescita economica	Etica, integrità del business e anticorruzione
	Marketing, etichettatura e soddisfazione del cliente e del consumatore
	Governance, compliance normativa e gestione dei rischi
Cura dell’ambiente	Gestione responsabile delle materie prime
	Uso razionale dell’energia
	Spreco alimentare e gestione dei rifiuti
	Gestione della risorsa idrica
	Biodiversità e salute del suolo
	Gestione del packaging sostenibile
Valore per il mercato, filiere e territorio	Emissioni e cambiamento climatico
	Tracciabilità, qualità e sicurezza alimentare
	Filiera locale e catena di fornitura
Sostenibilità in azienda	Comunicazione trasparente e responsabile
	Tutela della salute e della sicurezza sul lavoro
	Welfare aziendale e retention dei dipendenti
	Diversità, inclusione e pari opportunità
	Formazione e valorizzazione delle persone

Doppia Materialità – Fase 2

Come specificato in precedenza, Oropan ha implementato il processo di doppia materialità incentrando l’analisi, da un lato, sugli impatti generati dal business aziendale nei confronti delle questioni di sostenibilità, dall’altro, sugli impatti subiti dall’azienda.

Per gestire la fase 2, è stata effettuata un’analisi qualitativa, di tipo finanziario, tesa a valutare, in base all’approccio IRO (Impact, Risk, Opportunities), previsto dai nuovi standard ESRS, i rischi o le opportunità associate ai rispettivi impatti negativi e positivi, effettivi o potenziali.

Va da sé che l’applicazione di un tale approccio ha richiesto, preliminarmente, il coinvolgimento di alcuni referenti aziendali, già ingaggiati nell’analisi di materialità di impatto e che disponessero di un background di tipo financial in grado di meglio valutare eventuali impatti in termini di costi, ricavi (o saving di costi), investimenti attuali e prospettici.

Anche in questo tipo di analisi, la valutazione degli impatti financial, ovvero la significatività dei rischi o delle opportunità, ha tenuto conto dei seguenti 4 parametri:

- scala, ovvero assegnando un punteggio da 1 (per nulla rilevante) a 5 (molto rilevante) assumendo come valore soglia 4, ovvero simulando che l’effetto in bilancio del relativo impatto possa raggiungere, in un orizzonte di breve, medio o lungo termine, un valore monetario almeno pari alla performance materiality del bilancio d’esercizio di Oropan,
- probabilità, ovvero assegnando un valore probabile se superiore al 50% o possibile/remoto se inferiore al 50%,
- orizzonte temporale, ovvero assegnando un time horizon di breve (entro l’anno), medio (da 1 a 5 anni) e lungo termine (oltre i 5 anni),
- grandezza di bilancio impattata (ad es. capex, opex, revenue)

A conclusione del processo di doppia materialità, si riporta un grafico di sintesi da cui emerge la non piena convergenza tra le due analisi che, rispetti-

vamente, evidenziano, nel caso della materialità di impatto, la rilevanza di 19 impatti, e della materialità finanziaria, di 9 impatti.

I 5 impatti, evidenziati nel grafico che segue, e per i quali si riscontra il superamento del valore soglia per entrambe le analisi sono:

- **“Maggior consumo di energia”** – impatto negativo, di tipo effettivo, relativo alle fasi della catena del valore che vanno dall’approvvigionamento delle risorse alla logistica, associato al tema materiale “Uso razionale dell’energia” e riconducibile al pillar strategico “Cura dell’ambiente”;
- **“Gestione responsabile del ciclo idrico nell’ambito del processo produttivo”** – impatto positivo, di tipo potenziale, relativo alle fasi della produzione e della logistica della catena del valore, associato al tema materiale “Gestione della risorsa idrica” e riconducibile al pillar strategico “Cura dell’ambiente”;
- **“Violazione dei diritti umani attraverso il ricorso a fornitori che sfruttano il lavoro minorile o forzato, e/o non assicurano la libertà di associazione e contrattazione collettiva, e/o perpetrano forme di discriminazione sul lavoro”** – impatto negativo, di tipo potenziale, relativo alle fasi della coltivazione e raccolta del grano, dell’approvvigionamento delle risorse e della logistica nell’ambito della catena del valore, associato al tema materiale “Filiera locale e catena di fornitura sostenibile” e riconducibile al pillar strategico “Valore per il mercato, filiera e territorio”;
- **“Inadeguatezza nella comunicazione aziendale verso il consumatore o veicolo di messaggi fallaci o non in linea con le pratiche aziendali di tipo ESG”** e **“Rendicontazione di informazioni verso l’esterno inattendibili e/o non verificate”** – impatti negativi, di tipo potenziale, relativi a tutte le fasi della catena del valore, associati al tema materiale “Comunicazione trasparente e responsabile” e riconducibile al pillar strategico “Valore per il mercato, filiera e territorio”.

Tema materiale	Topic ESRS	Impatto	Tipologia	Fase della catena del valore interessata	Materialità di impatto	Materialità finanziaria	Doppia materialità
Etica, integrità del business e anticorruzione	G1 - Condotta delle imprese	Gestione del business non etica e anticompetitiva (es. episodi di corruzione, concussione, conflitti di interesse, ecc.)	Negativo Potenziale				
Marketing, etichettatura e soddisfazione del cliente e del consumatore	S4 - Consumatori e utilizzatori finali	Gestione efficiente di un sistema di resi sull'invenduto e di reclami attraverso un processo di monitoraggio strutturato	Positivo Effettivo				
	S4 - Consumatori e utilizzatori finali	Gestione non efficiente della relazione con il cliente	Negativo Effettivo				
	S4 - Consumatori e utilizzatori finali	Episodi di non conformità in tema di etichettatura su informazioni di prodotto	Negativo Potenziale				
Governance, compliance normativa e gestione dei rischi	G1 - Condotta delle imprese	Adozione di sistemi di gestione e di qualità per gestire le differenti fattispecie di rischio aziendale nell'integrazione con rischi di tipo ESG	Positivo Effettivo				
Uso razionale dell'energia	E1 - Cambiamenti climatici	Maggior consumo di energia	Negativo Effettivo				
	E1 - Cambiamenti climatici	Bassa quota di energia da fonti rinnovabili	Negativo Effettivo				
Spreco alimentare e gestione dei rifiuti	E5 - Economia circolare	Non corretto smaltimento dei rifiuti derivanti dal ciclo di produzione	Negativo Potenziale				
Emissioni e cambiamento climatico	E1 - Cambiamenti climatici	Cambiamento climatico dovuto alle emissioni di gas effetto serra prodotte dall'azienda	Negativo Effettivo				
	E1 - Cambiamenti climatici	Cambiamento climatico dovuto alle emissioni di gas effetto serra prodotte nella logistica in entrata e in uscita	Negativo Effettivo				
Gestione della risorsa idrica	E3 - Acqua e risorse marine	Consumo eccessivo di acqua come materia prima	Negativo Effettivo				
	E3 - Acqua e risorse marine	Gestione responsabile del ciclo idrico nell'ambito del processo produttivo	Positivo Potenziale				

Legenda:

Impatto materialità:
1 2 3 4 5

Fase 1: coltivazione e raccolta grano

Fase 2: approvvigionamento risorse

Fase 3: produzione

Fase 4: logistica

Fase 5: riutilizzo

Tema materiale	Topic ESRS	Impatto	Tipologia	Fase della catena del valore interessata	Materialità di impatto	Materialità finanziaria	Doppia materialità
Filiera locale e catena di fornitura sostenibile	G1 - Condotta delle imprese	Assenza di un sistema di qualifica e valutazione dei fornitori in base a criteri ambientali e sociali	Negativo Effettivo				
	S2 - Lavoratori nella catena del valore	Violazione dei diritti umani attraverso il ricorso a fornitori che sfruttano il lavoro minorile o forzato, e/o non assicurano la libertà di associazione e contrattazione collettiva, e/o perpetrano forme di discriminazione sul lavoro	Negativo Potenziale				
Comunicazione trasparente e responsabile	S4 - Consumatori e utilizzatori finali	Rendicontazione di informazioni verso l'esterno inattendibili e/o non verificate	Negativo Potenziale				
	S4 - Consumatori e utilizzatori finali	Inadeguatezza nella comunicazione aziendale verso il consumatore o veicolo di messaggi fallaci o non in linea con le pratiche aziendali di tipo ESG	Negativo Potenziale				
Tracciabilità, qualità e sicurezza alimentare	S4 - Consumatori e utilizzatori finali	Mancata trasparenza in termini di origine delle materie prime, processi e prodotti	Negativo Potenziale				
	S4 - Consumatori e utilizzatori finali	Produzione di alimenti espressione della tradizione socio-gastronomica di un territorio	Positivo Potenziale				
Formazione e valorizzazione delle persone	S1 - Forza lavoro propria	Sviluppo di competenze trasversali attraverso continua attività di formazione	Positivo Effettivo				
Tutela della salute e della sicurezza sul lavoro	S1 - Forza lavoro propria	Sviluppo di sistemi di gestione e progetti che favoriscano la maggiore tutela della sicurezza sui luoghi di lavoro	Positivo Effettivo				
Diversità, inclusione e pari opportunità	S1 - Forza lavoro propria	Assenza di parità retributiva tra i generi per uno stesso lavoro	Negativo Effettivo				
Welfare aziendale e retention dei dipendenti	S1 - Forza lavoro propria	Turnover aziendale negativo	Negativo Potenziale				
	S1 - Forza lavoro propria	Stabilità occupazionale (e conseguente sicurezza economica) per i lavoratori	Positivo Effettivo				

Legenda:

Impatto materialità:

1

2

3

4

5

Fase 1: coltivazione e raccolta grano

Fase 3: produzione

Fase 2: approvvigionamento risorse

Fase 4: logistica

Fase 5: riutilizzo

I rischi tradizionali

La gestione del rischio e la compliance sono processi fondamentali del modello di business di Oropan, svolti al fine di mantenere un costante equilibrio tra le attività in essere e i rischi correlati. Il processo di Risk Management aziendale (rilevazione, analisi, valutazione e controllo dei rischi di business) è coordinato dagli organi di governance aziendale, in primis dal CdA.

Sin dal 2022 Oropan ha integrato i fattori ESG nel proprio processo di Risk Management con l'obiettivo di migliorare l'approccio alla gestione del rischio, con un'attenzione specifica sui rischi legati agli impatti ambientali, all'etica ed integrità di business e alla protezione dei sistemi informatici.

Tale processo ha portato alla formazione, nel novembre 2023 del comitato endoconsiliare ESG e Rischi.

La mappatura dei rischi prevede tipicamente quattro distinte tipologie:

- Strategici, correlati alle attività previste dal Piano Industriale e correlato al Piano di Investimenti.
- Operativi che a loro volta si declinano in rischi legati a:
 - ◇ compliance e, quindi, associati ai casi di non conformità derivanti da violazioni di leggi nazionali ed europee o regolamenti adottati volontariamente da Oropan;
 - ◇ inadeguatezza dei processi interni;
 - ◇ catena di fornitura e rete di vendita;
 - ◇ sistema IT e, quindi, legati alla sicurezza delle infrastrutture informatiche e dei relativi dati sensibili;
 - ◇ risorse umane: tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, valorizzazione delle risorse, formazione, inclusione e diversità;

◇ Interruzione del business aziendale.

- Esterni, strettamente legati alla industry ed al mercato di riferimento dell'azienda: competitività della concorrenza, sviluppo di nuove tecnologie, rischi finanziari, rischi di cambiamento climatico, rischio paese.
- ESG, riguardanti tematiche sulla sostenibilità vanno a sintetizzarsi nel rischio reputazionale.

Ai sensi e per gli effetti del primo comma dell'art. 2428 del Codice civile si fornisce, di seguito, una descrizione dei principali rischi e incertezze a cui la Società è stata esposta nel corso del 2023 e la descrizione degli strumenti adottati per la loro prevenzione, gestione e mitigazione.

Rischio Paese

La Società non opera in aree geografiche caratterizzate da rischi di natura macroeconomica. Le funzioni aziendali interessate, nell'analisi di eventuali nuovi mercati esteri a cui orientare la vendita di prodotto o l'acquisto di materie prime e di beni e servizi in generale, adottano i previsti controlli e valutazioni nella corrispondente procedura aziendale.

Rischi Approvvigionamento

Come nel corso del precedente esercizio, anche il 2023 si è caratterizzato per la volatilità dei prezzi delle materie prime, imballi e fonti energetiche.

L'attento processo di selezione dei fornitori e la stipula di contratti con prezzi fissati su orizzonti temporali di durata adeguata è riuscito a mitigare le pressioni in termini di aumento dei prezzi delle fonti energetiche e delle materie prime. In relazione alla fornitura della semola, di gran lunga la più importante materia prima da un punto di vista

economico, l'esercizio 2023 ha visto permanere la volatilità dei prezzi presente prima del conflitto Russia – Ucraina. Gli aumenti sono stati parzialmente mitigati da un'accorta politica di approvvigionamento e dai benefici derivanti dalla possibilità di ottenere buone condizioni a fronte dei consistenti volumi acquistati dalla Società, grazie al suo elevato standing di serietà, esperienza e reputazione.

GRI 416-2

Rischi conformità di prodotto/servizio

In relazione alla qualità e sicurezza del prodotto, Oropan ha da sempre posto in essere procedure e controlli per mitigare i rischi correlati. Determinante, nella gestione di tale tipologia di rischio, è la presenza della funzione preposta e il volontario assoggettamento alle certificazioni ISO 9001, BRC, IFS e alla certificazione di prodotto DOP, BIO e ISCC che costituiscono un importante momento di verifica dell'adeguatezza delle procedure attuate per procedere eventualmente a degli immediati correttivi.

Si segnala che anche nel corso dell'esercizio 2023 non si sono verificate non conformità o near miss di rilievo.

Rischio salute e sicurezza degli ambienti di lavoro e ambiente

In relazione ai rischi connessi alle tematiche della salute, della sicurezza sul lavoro e dell'ambiente, Oropan adotta una sistematica attività di valutazione dei propri rischi specifici e con la conseguente riduzione di quelli ritenuti non accettabili, tramite l'organizzazione di idonee attività mirate a mitigare il rischio. Il tutto è organizzato all'interno

di sistemi di gestione conformi agli schemi di certificazione ISO 14001 e ISO 45001, che includono sia gli aspetti di salute e sicurezza sul lavoro che gli aspetti ambientali e qualità.

Rischio Legal & Compliance

Il rischio Legal & Compliance è continuamente monitorato e mitigato attraverso la corretta applicazione del Codice Etico e del MOGC di cui al D. Lgs. 231/2001, volontariamente adottati dalla Società che, inoltre, si è sottoposta anche alla continua verifica svolta dall'Organo di vigilanza (ODV). L'ODV di cui al D. Lgs. 231/2001 garantisce la corretta applicazione ed il rispetto delle procedure per il tramite, tra l'altro, di un flusso informativo periodico predisposto da tutte le funzioni aziendali.

Rischio Privacy

Il rischio sulla privacy e sul mancato rispetto del GDPR è mitigato, oltre che dalla presenza di specifiche procedure, anche dalle verifiche poste in essere dal DPO.

Rischio informatico

Infine, il Rischio cd. "informatico", che ha visto Oropan investire risorse rilevanti per l'introduzione di un monitoraggio continuo operativo su tutta la struttura informatica della Società al fine di limitare, riscontrare ed eliminare eventuali attacchi informatici o punti di debolezza. In particolare, la Società adotta un sistema di monitoraggio tramite una sonda SIEM (Security Information and Event Management) che rilascia, con cadenza quindicinale, un report dettagliato di:

- Detection: Monitoraggio continuo di tutti i dati

e le anomalie provenienti dall'esterno, dai sistemi e dai servizi esistenti nella infrastruttura IT aziendale stessa;

- **Analisis:** Analisi dettagliata dei dati acquisiti;
- **Proactive Response:** in caso di minaccia l'IT Manager riceve un alert in tempo reale;
- **Remediation:** piano dettagliato delle azioni necessarie per ridurre il rischio e/o eliminare la minaccia.

Inoltre, ogni semestre viene generata una attenta valutazione della rete informatica aziendale che analizza dettagliatamente eventuale migliorie/aggiornamenti d'apportare.

Rischio reputazionale

62

Il rischio reputazionale è il potenziale impatto negativo sulla redditività o sul valore dell'azienda a causa di una percezione negativa da parte di clienti, controparti, azionisti e investitori. È collegato ad altri fattori come perdite finanziarie, ritiro dei prodotti, questioni legate al personale, mancanza di attenzione agli interessi dei consumatori e degli investitori, violazione delle norme di condotta e comunicazione, nonché al mancato rispetto dei principi ESG. Questi rischi reputazionali vengono mitigati attraverso il coordinamento, la supervisione e l'interazione con le funzioni aziendali responsabili del controllo, nonché attraverso una comunicazione continua sia interna che esterna all'organizzazione.

Rischio di credito

La storicità dei pagamenti dei clienti conferma una rischiosità bassa, sintetizzabile con un rapporto di

insoluti ed un valore di crediti in sofferenza o in contenzioso irrilevanti e prossimo allo zero già da parecchi anni.

La mitigazione di tale rischio è rafforzata dalla presenza in bilancio di adeguati accantonamenti prudenziali e dalla presenza di procedure aziendali di selezione e di monitoraggio della clientela, lungo tutta la continuità dei rapporti commerciali.

Il rischio è ulteriormente mitigato grazie alle cautele adottate nelle forme di pagamento e alla tipologia di clientela, spesso rappresentata da clienti storici, di dimensioni rilevanti e con un rating elevato in termini di affidabilità finanziaria.

Per quanto sopra, la Società ritiene di non adottare una specifica polizza assicurativa del credito.

Rischio Fornitura di beni e servizi

Particolare attenzione è riposta al rischio di mancato adempimento degli obblighi contrattuali da parte dei fornitori di beni e servizi. L'azienda mitiga tale rischiosità per il tramite di diversi strumenti previsti nelle corrispondenti procedure gestionali, più volte richiamate, oltre a clausole contrattuali di tutela, ed in particolare:

- Valutazione preliminare del fornitore;
- Analisi e cautele adottate nelle forme di pagamento, con eventuale inserimento di fidejussioni bancarie a prima richiesta a vantaggio della Oropan per il pagamento di acconti e per il rispetto degli obblighi contrattuali di fornitura;
- Ottenimento da parte dei fornitori di coperture assicurative adeguate sui principali rischi inerenti alla fornitura o prestazione di servizio;
- Clausole contrattuali che tutelino reciproca-

mente le parti all'avverarsi di particolari condizioni.

Rischio di liquidità

Nel corso del 2023 il flusso di cassa e la posizione finanziaria netta positiva riducono a zero tale rischiosità. Per quanto riguarda le risorse finanziarie da dedicare agli investimenti per il prossimo futuro, si rileva che, grazie alla rilevante Posizione finanziaria netta ed all'ottenimento delle agevolazioni comunitarie dei PIA in fase di realizzazione, si riduce a valori contenuti la necessità di risorse finanziarie terze, lì dove anche la sottoscrizione di un contratto di mutuo bancario non palesa alcuna particolare rischiosità.

Rischio di tasso

L'assenza di rilevanti debiti bancari ha azzerato il rischio per l'esercizio 2023. Il mutuo bancario sottoscritto nel 2022 a supporto finanziario del Piano Industriale Definito cofinanziato dalla regione Puglia (PIA) prevede un Euribor aumentato di uno spread limitato grazie alla reputazione finanziaria della Oropan legata alle performance economiche, patrimoniali e finanziarie estremamente positive, continue ed in costante incremento. Tali condizioni positive, hanno generato un elevato rating presso tutte le Banche di Interesse nazionale con cui la Oropan si interfaccia.

L'importo ridotto del finanziamento rispetto al totale dell'attivo e la particolare struttura del mutuo, che prevede un utilizzo modulato sui reali investimenti effettuati dall'azienda, hanno permesso di limitare il rischio di tasso a valori ampiamente adeguati, rispetto alle previsioni del futuro andamento dei tassi bancari.

Rischio inerente aspetti ESG

Nel corso dell'esercizio 2023, oltre ad effettuare l'analisi di doppia materialità, Oropan ha integrato ulteriori fattori ESG nel proprio schema di gestione del rischio, con un'attenzione specifica sui rischi legati all'etica e integrità di Business; alla protezione dei dati riservati sui sistemi informatici; alla Responsabilità Sociale d'Impresa.

In particolare, la Società ha individuato i principali otto rischi da monitorare tra quelli individuati dal SASB (Sustainability Accounting Standards Board) relativamente al settore in cui opera Oropan: Food & beverage; Industry: Processed foods:

- N. 4 rischi di impatto negativo sull'ambiente: Energy management, Water & wastewater management product design e lifecycle management;
- N. 3 rischi di comportamenti in violazione dell'integrità delle pratiche di business aziendale derivanti dal modello industriale: Product safety, customer welfare, selling practices e product labelling
- N. 1 rischio sulla violazione dei diritti umani e dei lavoratori: Supply chain management

Tali rischi sono stati presi in considerazione anche durante l'analisi di doppia materialità. La Società ha già previsto l'attivazione dei presidi per fronteggiare tali rischi nel Piano Strategico di Sostenibilità e nei sistemi di gestione a tale scopo programmati e implementati.

63

GRI 2-29

IL COINVOLGIMENTO DEGLI STAKEHOLDER

Oropan ritiene che sia fondamentale instaurare e mantenere relazioni solide e durature con tutti i propri stakeholder, impegnandosi a stimolare un dialogo costante e coinvolgente come espressione della responsabilità verso il tessuto sociale ed economico con cui interagisce quotidianamente.

La consultazione frequente degli stakeholder rappresenta il fondamento stesso della cultura aziendale, che le consente di raccogliere e convogliare una vasta gamma di interessi diversi.

I criteri che soggiacciono a tutte le occasioni di coinvolgimento sono la trasparenza, l’inclusione, la chiarezza, l’attenzione alle questioni etiche, ambientali, sociali e la coerenza rispetto alla Vision, Mission e ai Valori di Oropan.

Il dialogo si basa, infatti, sui principi dell’AccountAbility1000 Standard, che consentono di gestire eventuali criticità in modo responsabile e di perfezionare le azioni in risposta agli interessi degli stessi stakeholder.

La tabella presentata nella pagina seguente descrive le principali modalità di coinvolgimento degli stakeholder.

Inoltre, a partire dal 2022, le attività di Stakeholder Engagement correlate all’operatività aziendale sono state estese al processo di definizione dell’analisi di materialità, che ha visto coinvolte tutte le categorie di portatori d’interesse con l’obiettivo di individuare le tematiche ESG più rilevanti su cui concentrare l’impegno aziendale presente e futuro.

CATEGORIA	DESCRIZIONE	ATTIVITÀ DI COINVOLGIMENTO	FREQUENZA
DIPENDENTI	Chi opera alle dipendenze o per conto di Oropan, incluse le loro rappresentanze (es. sindacati).	Analisi del clima interno; Illustrazione periodica dei risultati; Momenti di formazione; Newsletter; Programmi di on-boarding per neoassunti; Condivisione Codice Etico, MOGC e di altre tematiche attinenti agli ESG.	A seconda dei dipartimenti aziendali e del piano di attività, settimanalmente o mensilmente.
CONSULENTI	Chi collabora con Oropan ma non alle sue dirette dipendenze (es. liberi professionisti).	Illustrazione periodica dei risultati; Newsletter; Programmi di on-boarding; Iniziative di coinvolgimento; Condivisione Codice Etico, MOGC.	A seconda dei dipartimenti aziendali e del piano di attività, settimanalmente o mensilmente.
FORNITORI	Chi fornisce a Oropan materie prime, materiali, servizi, tecnologie.	Incontri dedicati; Condivisione Codice Etico, MOGC; Iniziative di coinvolgimento ad hoc.	Periodico secondo le modalità previste dai contratti in essere.
CLIENTI	Fruitori dei prodotti/servizi Oropan.	Questionari di soddisfazione; Customer service dedicato; Condivisione Codice Etico, MOGC.	Periodico secondo le modalità previste dai contratti in essere.
INVESTITORI	Chi detiene o deterrà quote proprietarie all'interno di Oropan.	Videoconferenze; Incontri in presenza; Relazioni finanziarie periodiche; Sito web istituzionale.	Periodico.
SOCIETÀ E COMUNITÀ LOCALI	Il contesto sociale dei territori in cui si trova e opera Oropan e che può influenzarne direttamente o indirettamente le attività.	Incontri e iniziative culturali; Incontri con rappresentanti delle associazioni, delle organizzazioni, della comunità locale; Visite scolastiche; Social network.	Periodico.
ISTITUZIONI	Il complesso delle istituzioni che possono influenzare direttamente o indirettamente le attività societarie, (es: Università, Regione, la Città Metropolitana, Comune presso il quale si trova o con cui interagisce la Società).	Incontri ad hoc; Informative societarie e finanziarie.	Periodico.
ISTITUTI FINANZIARI	Banche e istituti di credito che possono contribuire a prestare servizi di supporto correlati alle attività della Società.	Bilancio di esercizio, Bilancio di Sostenibilità, Piano Strategico di Sostenibilità, Piani Industriali, informative sui principali fatti ed eventi aziendali; Sito web istituzionale; Condivisione Codice Etico, MOGC.	Periodico.
ASSOCIAZIONI E ONG	Associazioni, organizzazioni ed enti del terzo settore privati, senza scopo di lucro, che possono agire in ambiti che influenzano direttamente o indirettamente le attività della Società, (es. associazioni ambientaliste, associazioni che si occupano di nutrizione umana, associazioni animaliste, associazioni di settore).	Incontri e iniziative di carattere culturale e sociale; Coinvolgimento mediante progetti.	Periodico.
MEDIA E STAMPA	Mezzi di comunicazione internazionali, nazionali e locali (es: televisione, stampa, radio e web) che possono influenzare direttamente o indirettamente le attività di Oropan.	Sito web istituzionale; Social network.	Periodico.

LA STRATEGIA DI SOSTENIBILITÀ

Sin dal 2022, Oropan ha deciso di formalizzare un percorso strutturato per la definizione e lo sviluppo di politiche e iniziative di sostenibilità all'interno dell'Azienda.

La pianificazione e l'adozione di un approccio strategico alla sostenibilità sono diventati, di fatto, elementi fondanti dell'intera strategia aziendale.

L'Azienda ha ufficializzato il proprio impegno nel primo Piano Strategico di Sostenibilità 2023-2025, fondato sui quattro pilastri ascrivibili a 8 aree strategiche d'affari e riconducibili a 17 macro obiettivi con un piano di azioni di n. 80 obiettivi che racchiudono l'impegno di Oropan rispetto alle tematiche di natura ambientale, sociale e di governance, integrandole con gli SDGs dell'Agenda 2030 dell'ONU:

66

I. La sostenibilità in Azienda



2. La cura dell'ambiente



3. Valore per il mercato, la filiera e il territorio



4. Innovazione e crescita economica



PILASTRO I: LA SOSTENIBILITÀ IN AZIENDA

IMPEGNI	2023	2024	2025
OBIETTIVO 1 • Adottare politiche, procedure e presidi che integrino i fattori ESG all'interno dei processi Aziendali			
1.1 Ottenimento della certificazione ISO 14001	●		
1.2 Ottenimento della certificazione ISO 37001	●		
1.3 Ottenimento della certificazione SA8000	●		
1.4 Comunicazione e formazione ad oggetto Codice Etico e MOGC 231, in particolare durante l'onboarding dei neoassunti	●	●	●
OBIETTIVO 2 • Definire e rafforzare la struttura organizzativa in chiave ESG			
2.1 Istituzione del Comitato di sostenibilità e designazione Sustainability Manager		●	
2.2 Pubblicazione annuale del Bilancio di sostenibilità	●	●	●
2.3 Formalizzazione Piano Strategico di Sostenibilità	●		
OBIETTIVO 3 • Promuovere la diversity, la parità e le pari opportunità			
3.1 Ottenimento PDR 125	●		
OBIETTIVO 4 • Promuovere l'empowerment dei dipendenti, sviluppando e tutelando il capitale umano			
4.1 Miglioramento impatto acustico nei locali adibiti alla produzione		●	
4.2 Miglioramento del livello occupazionale sia da un punto di vista numerico che da un punto di vista di competenze professionali		●	●
4.3 Ottenimento della certificazione ISO 45001	●		

67

PILASTRO II: LA CURA DELL’AMBIENTE

IMPEGNI	2023	2024	2025
OBIETTIVO 1 • Efficienza energetica			
1.1 Acquisto di nuovi impianti per la gestione del freddo con performance migliori dal punto di vista energetico e di utilizzo di gas refrigeranti	●		
1.2 Svolgimento di un Audit energetico per individuare i centri di consumo al fine di ottimizzare la gestione dell'energia			●
1.3 Acquisizione di certificazioni di sostenibilità (es. ISO 14046:2014 WATERFOOTPRINT, ISO 14067:2018 CARBON FOOT PRINT di un prodotto, ISO 14064-1:2019 Carbon footprint di stabilimento, ISO 50001, e EASI® - Ecosistema Aziendale Sostenibili Integrato)*		●	●
OBIETTIVO 2 • Materie prime			
2.1 Realizzazione nuovo impianto di stoccaggio e trattamento dell'acqua potabile per le attività di produzione	●		
2.2 Ottenimento della ISCC PLUS per tracciamento della filiera dei materiali	●		
OBIETTIVO 3 • Packaging aziendale			
3.1 Riduzione dell'imballaggio per unità di prodotto e utilizzo di Packaging monomateriale al fine di agevolare la differenziazione da parte del consumatore finale (in termini di raccolta differenziata)			●
3.2 Packaging in carta, riciclabile nella carta e certificato FSC; utilizzato per la linea del pane fresco Forte da filiera sostenibile e certificata ISSC PLUS*		●	
OBIETTIVO 4 • Riduzione degli sprechi ed economia circolare			
4.1 Implementazione dell'automazione nei processi produttivi volta alla riduzione dei rifiuti			●
4.2 Prioritizzazione della riduzione dei consumi energetici, dei rifiuti e delle emissioni e dell'acqua in ragione di ogni scelta aziendale			●

*il Piano Strategico verrà aggiornato

PILASTRO III: VALORE PER IL MERCATO, LA FILIERA E IL TERRITORIO

IMPEGNI	2023	2024	2025
OBIETTIVO 1 • Comunicazione trasparente			
1.1 Comunicazione dei principali risultati e obiettivi futuri in ambito ESG ai principali stakeholder	●	●	●
OBIETTIVO 2 • Benessere del territorio e delle comunità			
2.1 Riqualificazione dell’area in cui ha sede l'Azienda			●
2.2 Organizzazione di "Bread Class" aperte alla comunità locale		●	
2.3 Donazione delle eccedenze prodotte dall'Azienda	●	●	●
OBIETTIVO 3 • Valutazione ambientale e sociale dei fornitori			
3.1 Implementazione nel sistema aziendale della procedura di Valutazione Ambientale e Sociale degli Stakeholder, in particolare dei fornitori		●	●

PILASTRO IV: INNOVAZIONE E CRESCITA ECONOMICA

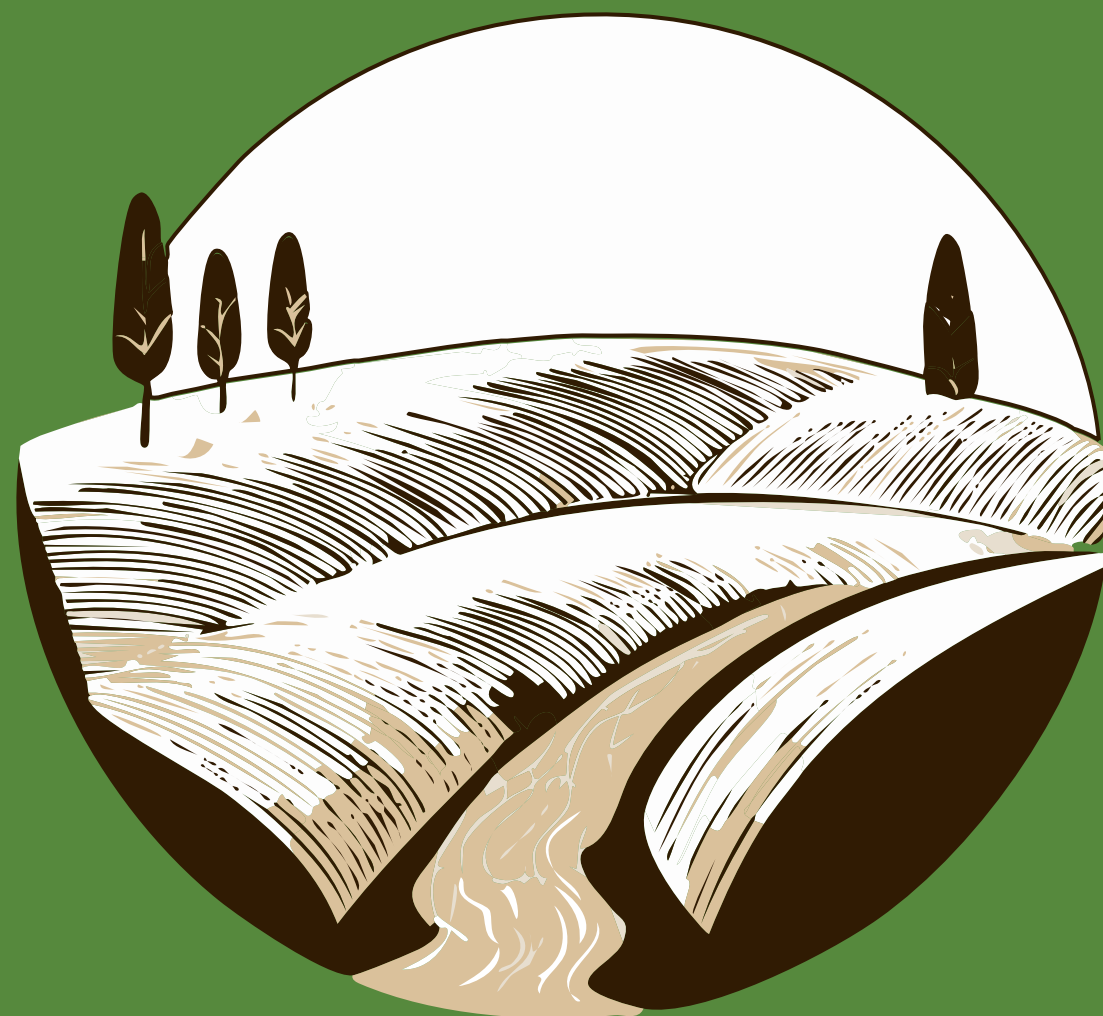
IMPEGNI	2023	2024	2025
OBIETTIVO 1 • Collaborazione con Università ed Enti di ricerca			
1.1 Allestimento, avviamento e messa a regime di un nuovo laboratorio per la R&S e relativa formazione			●
1.2 Sviluppo e validazione nuove formulazioni per la preparazione di pani e focacce a contenuto salutistico e funzionale			●
1.3 Ottimizzazione processo di produzione di pane surgelato			●
OBIETTIVO 2 • Digitalizzazione ed automazione			
2.1 Implementazione della digitalizzazione della tracciabilità e rintracciabilità dei prodotti	●	●	
2.2 Razionalizzazione dei processi con conseguente minimizzazione degli sfridi di produzione		●	

Si evidenzia che, in ragione dell’analisi di doppia materialità svolta da Oropan nel 2023, il Piano Strategico di Sostenibilità potrebbe essere modificato nel corso dei prossimi anni al fine di identi-

care con maggiore dettaglio gli obiettivi e le azioni da collegare agli impatti, rischi ed opportunità de-finiti.

INFORMATIVA AMBIENTALE

CAPITOLO 3



L'impegno per l'ambiente

L'impegno per mitigare l'impatto ambientale delle attività produttive rappresenta per Oropan **un elemento imprescindibile** del proprio operato quotidiano: la gestione responsabile dei consumi, l'implementazione di azioni di monitoraggio e miglioramento delle performance, nonché la formazione destinata a tutti i dipendenti sono soltanto alcune delle attività essenziali della strategia di sostenibilità adottata dall'Azienda.

In un contesto globale in cui le questioni ambientali, sociali e di governance (ESG) assumono un ruolo sempre più centrale, Oropan ha adottato un approccio strategico che integra l'**analisi di doppia materialità**. Questo approccio richiede di valutare non solo come le attività dell'azienda impattano l'ambiente, ma anche come i cambiamenti ambientali possano influenzare la capacità dell'azienda di generare valore a lungo termine. Pertanto, l'informativa ambientale che segue, sarà focalizzata sulle aree chiave che rappresentano gli impatti ambientali più significativi:

- **la riduzione dei consumi energetici e delle emissioni**
- **la gestione sostenibile delle risorse idriche**
- **l'uso responsabile delle materie prime e la minimizzazione dei rifiuti.**

Questi temi sono stati selezionati sulla base dei principali risultati ottenuti dall'analisi di doppia materialità.

Tale approccio, inoltre, garantisce che le informazioni fornite siano rilevanti anche per gli stakeholder, offrendo una panoramica chiara dei progressi verso la riduzione dell'impatto ambientale e di come i rischi ambientali siano stati integrati nella strategia aziendale a lungo termine. L'obiettivo è non solo **minimizzare l'impatto sull'ambiente**, ma anche **rafforzare la resilienza dell'organizzazione** di fronte alle sfide future.

A dimostrazione dell'impegno dell'azienda sui temi ambientali, nel 2023 Oropan ha ottenuto la certificazione ISO 14001, standard internazionale che definisce i requisiti per un sistema di gestione ambientale (SGA) efficace. Essa aiuta le organizzazioni a identificare, gestire e migliorare le proprie performance ambientali in modo sistematico e sostenibile. L'implementazione di un SGA conforme a ISO 14001 consente di ridurre l'impatto ambientale, ottimizzare l'uso delle risorse e garantire il rispetto delle normative ambientali vigenti.

GRI 302-1

GRI 302-3

GRI 305-1

GRI 305-2

CONSUMI ENERGETICI ED EMISSIONI

GRI 302-1

72

Oropan crede fermamente nella possibilità di sviluppare un modello aziendale basato sulla sostenibilità.

Pertanto, date le significative esigenze energetiche dettate dalle sue attività produttive, l’Azienda ha ritenuto necessaria la definizione di interventi sistematici volti a gestire in maniera efficace ed efficiente i consumi energetici.

Uno dei principali obiettivi di Oropan risiede nella volontà di assicurarsi un approvvigionamento sempre più orientato verso fonti di energia pulita, promuovendo l’incremento delle fonti rinnovabili nel mix energetico aziendale. Allo stato attuale le fonti energetiche sui cui si basa il mix energetico aziendale risultano essere l’energia elettrica e il gas naturale.

I consumi dell’Azienda per l’anno 2023, a fronte di un aumento della produzione, hanno visto una sostanziale conferma dei dati registrati nel biennio 2021-2022: in linea rispetto all’annualità precedente, essi si attestano a 62.867 GJ.

La consapevolezza di appartenere ad un settore industriale caratterizzato dall’alto utilizzo di energia (funzionamento dei forni delle linee di produzione), porta Oropan ad impegnarsi attivamente a sviluppare soluzioni innovative per ridurre la propria impronta ambientale e contribuire alla transizione verso un’economia a basse emissioni di carbonio. Al fine di favorire l’approvvigionamento da fonti rinnovabili, Oropan si avvale dunque di **energia autoprodotta** tramite quattro diversi impianti fotovoltaici di proprietà, per un totale della potenza nominale installata di 881 kW. Nel breve futuro è previsto, inoltre, un aumento dell’autoconsumo

grazie all’acquisto di due trasformatori e la costruzione di un nuovo impianto di 270 kW.

Grazie agli sforzi compiuti negli anni, gli impianti fotovoltaici di proprietà hanno dato un contributo significativo, producendo nel 2023 un totale di 2.919 GJ di energia. Di questi, 340 GJ sono stati destinati alla produzione di energia elettrica venduta.

Nella valutazione dell’intensità energetica, calcolata rapportando i consumi energetici al fatturato, si è registrato un andamento stabile rispetto all’anno precedente. Un lieve aumento del consumo di energia è stato infatti compensato da un corrispondente incremento del fatturato, mantenendo l’intensità energetica su livelli simili a quelli dell’anno precedente.

73

GRI 302-3

[GRI 302-1] Consumi di energia suddivisi per fonte		2021	2022	2023
Totale consumi complessivi	GJ	61.814	61.569	62.867
Consumi di Gas naturale per riscaldamento	GJ	33.311	32.835	32.726
Consumi di Gasolio per riscaldamento	GJ	0	0	0
Consumi Gpl per riscaldamento	GJ	0	0	0
Consumi per flotte auto (benzina)	GJ	227	257	422
Consumi per flotte auto (gasolio)	GJ	1.556	1.640	1.359
Consumi per flotte auto (Gpl)	GJ	0	0	0
Consumo energia elettrica acquistata	GJ	23.336	23.157	25.742
di cui acquistata da fonti rinnovabili	GJ	9.878	9.802	0
Consumo calorie derivanti da teleriscaldamento	GJ	0	0	0
Consumo di energia da pannelli fotovoltaici	GJ	3.104	3.240	2.919
Energia elettrica autoprodotta e venduta	GJ	280	440.00	340

GRI 302-3

[GRI 302-2] Intensità energetica		2021	2022	2023
Totale consumi energetici	GJ	59.751	59.232	61.387
Totale quantità prodotte		16.440	16.305	17.300
Fatturato	GJ	31.956.829	39.899.327	45.076.190
Intensità energetica (prodotto)	GJ	3	3	4
Intensità energetica (fatturato)	GJ	1	1	1

GRI 305-2

GRI 305-1

[GRI 305-1; GRI 305-2] Emissioni di gas effetto serra		2021	2022	2023
Scope 1	Ton. CO2 eq.	2.018	1.999	1.849
Scope 2 (location based)	Ton. CO2 eq.	2.801	2.315	2.256
Scope 2 (market based)	Ton. CO2 eq.	2.996	2.960	3.283

GRI 303-1

GRI 303-3

GRI 303-5

LA GESTIONE DELLA RISORSA IDRICA

Le emissioni

Le performance registrate rispetto ai consumi energetici si riflettono inevitabilmente sulle emissioni clima alteranti di cui l’Azienda è responsabile. Queste sono state calcolate in piena conformità con le indicazioni previste dal GRI.

Esse sono dunque riconducibili a due principali categorie emissive, definite Scope 1 e Scope 2:

- Lo **Scope 1** include le emissioni dirette generate dalle attività interne dell’Azienda o da quelle controllate da essa. Queste emissioni derivano principalmente dalle fonti stazionarie di combustione, necessarie per il funzionamento e il riscaldamento degli impianti, in aggiunta alle fonti di combustione mobili, quali la flotta aziendale⁴.
- Lo **Scope 2** include invece le emissioni indirette derivanti dalla produzione di elettricità, vapore o calore forniti da terze parti in luoghi diversi da quelli in cui vengono utilizzati. Tali emissioni sono attribuite all’Azienda in quanto consumatrice finale, sebbene non prodotte direttamente. Il calcolo viene effettuato secondo due distinti approcci: market based, stimato a partire dai fattori di emissione associati all’energia elettrica erogata dai fornitori selezionati, oppure location based, approccio che impiega i fattori di emissione relativi al mix energetico nazionale⁵. In virtù dell’assenza di Garanzie di Origine certificate relative all’energia elettrica acquistata, si è deciso di riportare esclusivamente i risultati ottenuti secondo la metodologia location based, in quanto stando a queste condizioni non è possibile valorizzare il mix energetico del fornitore prescelto dall’Azienda.

Le emissioni così calcolate evidenziano, in termini assoluti, una sostanziale riduzione di quanto registrato rispetto l’esercizio precedente: esse ammontano a 2.256 tCO₂ eq in diminuzione rispetto al 2022.

Iniziative

Nell’ambito del Piano Strategico di Sostenibilità 2023-2025, per il 2024 sono previste le seguenti iniziative correlate ai consumi energetici e alle emissioni:

- Svolgimento di un Audit energetico per individuare i centri di consumo energetico al fine di ottimizzare la gestione dell’energia;
- Acquisizione certificazione ISO 50001:2018 – Energy Management Standard, ISO 14046:2014 WATERFOOTPRINT, – ISO UNI EN ISO 14067:2018 CARBON FOOT PRINT di un prodotto (frise)– ISO 14064-1:2019 Carbonfootprint di stabilimento – Modello organizzativo EASI® “Ecosistema Aziendale Sostenibile Integrato”;
- Potenziamento Impianti Fotovoltaici per incremento del consumo di energia da fonti rinnovabili;

L’acqua rappresenta un **ingrediente imprescindibile** per i prodotti da forno di Oropan, basati sulle ricette della tradizione di cui l’Azienda è custode. La corretta gestione di un bene tanto prezioso è dunque elemento centrale all’interno della strategia di sostenibilità aziendale. Una volta all’interno dello stabilimento produttivo, l’acqua svolge un ruolo fondamentale come ingrediente delle ricette.

L’Azienda, riconoscendo che **la qualità del prodotto può variare in base alla durezza dell’acqua utilizzata**, ha adottato un approccio rigoroso e sistematico per il controllo della risorsa idrica.

L’acqua viene, inoltre, utilizzata per **scopi tecnici a supporto del processo di surgelazione**: essa viene, dunque, impiegata sia nelle torri di abbattimento della temperatura che nelle caldaie di servizio, venendo sottoposta, a seconda dell’impianto di destinazione, a processi di addolcimento dedicati. Le emissioni relative a questo processo non sono state rendicontate all’interno del presente Bilancio, ma verranno integrate in futuro nell’ambito del continuo impegno di Oropan per il miglioramento e l’armonizzazione dei dati.

Per il 2024, inoltre, è prevista la finalizzazione del progetto per la realizzazione di una centrale e riserva idrica per ottimizzare la gestione dell’acqua, elemento essenziale nella produzione di Oropan.

L’acqua di Oropan è prelevata dalla linea di distribuzione fornita del gestore territoriale competente venendo poi destinata agli usi descritti, in conformità alle disposizioni di cui al D.lgs. 18/2023 (Attuazione della direttiva UE 2020/2184 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 16 dicembre 2020, concernente la qualità delle acque destinate al consumo umano).

Nel corso del 2022, a testimonianza della volontà di implementare misure per garantire la corretta gestione dei consumi, l’Azienda ha dato avvio a un **processo di mappatura e valutazione degli impatti ambientali relativi alla risorsa idrica** che ha determinato una line-up finalizzata alla stesura di un piano di risparmio dell’acqua nel triennio 2023-2025. Stando ai dati di consumo raccolti per il 2023, essi ammontano a 33.980 megalitri. Tale quantità risulta sostanzialmente in linea con i dati

GRI 303-3

GRI 303-5

[GRI 303-3; GRI 303-5] Prelievo idrico/consumo d’acqua		2021	2022	2023
Prelievo idrico - Acqua di superficie	ML	-	-	-
Prelievo idrico - Acqua da pozzo	ML	-	-	-
Prelievo idrico - Acqua marina	ML	-	-	-
Prelievo idrico - Acqua prodotta	ML	-	-	-
Prelievo idrico - Acqua prelevata da terze parti	ML	33.670	35.865	33.980
Consumo di acqua	ML	33.670	35.865	33.980

4. Nello Scope 1 sono da ricomprendere anche le emissioni fugitive di gas refrigeranti. A causa del monitoraggio del dato da parte dell’azienda a partire dall’esercizio 2023, non è stato possibile contabilizzare gli impatti ad essi associati dell’anno 2022.

5. Rappresentazione dell’impronta carbonica relativamente al consumo di combustibili per l’alimentazione del processo produttivo, del riscaldamento e della flotta aziendale e al consumo di energia elettrica acquistata dalla rete nazionale. I fattori di emissione impiegati per i combustibili

fanno riferimento alla Tabella dei parametri standard nazionali (ISPRA, 2023), mentre i fattori di emissione impiegati per l’approvvigionamento elettrico fanno riferimento al report European Residual Mixes (AIB, 2023)

LA GESTIONE DELLE MATERIE PRIME E DEI RIFIUTI

relativi all’anno precedente, rispetto ai quali si registra una leggera diminuzione nell’ordine del 3%.

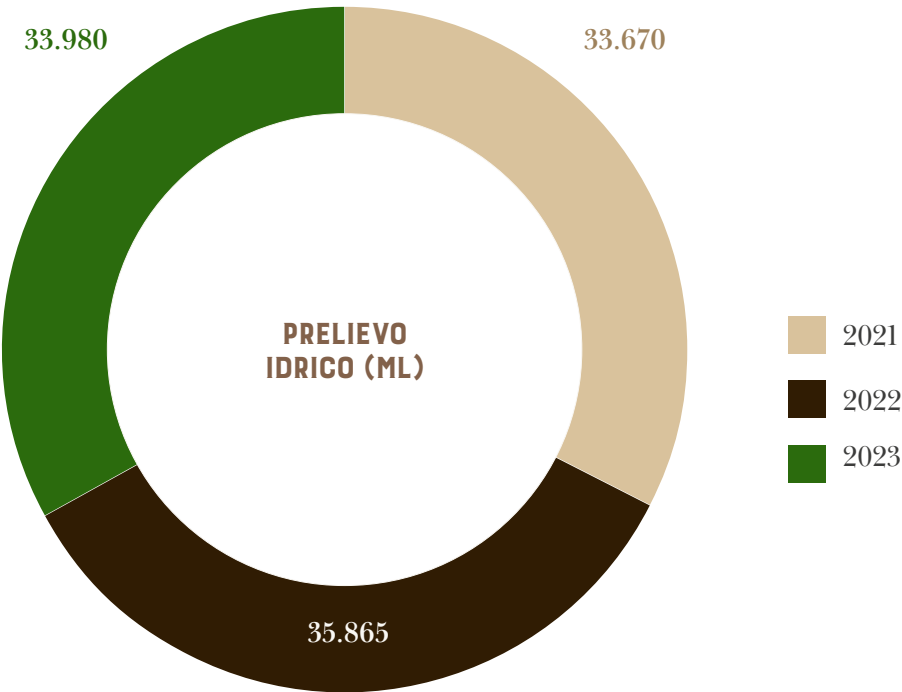
Per quel che riguarda gli **scarichi idrici** aziendali è opportuno effettuare una distinzione tra i reflui provenienti dalle attività produttive e le acque meteoriche di dilavamento, raccolte sulle superfici scolanti nelle disponibilità dell’Azienda.

In merito alle **acque reflue** assimilate alle domestiche, le stesse vengono convogliate verso un impianto di trattamento del tipo biologico ad ossidazione e con trattamento finale di fitodepura-

76

zione, inserito in AUA n. 19/2020 ai sensi del DPR 59/2013, prima del conferimento al suolo tramite subirrigazione. I conseguenti residui del trattamento delle acque reflue sono gestiti come rifiuti con codice CER 200304 (fanghi di fosse settiche).

Per quanto riguarda le **acque meteoriche**, le stesse sono convogliate in un impianto e sottoposte ad adeguato trattamento. Le stesse, a valle del trattamento, sono disperse in pozzi assorbenti. I residui del trattamento delle acque meteoriche sono gestiti come rifiuti classificati con codice CER 020603 (fanghi da trattamento in loco degli effluenti).



La **selezione delle materie prime** in Oropan avviene attraverso procedure volte ad identificare unicamente gli ingredienti migliori per la realizzazione dei prodotti, collaborando con i fornitori attraverso la definizione di rigidi capitolati di fornitura, che definiscono i parametri chiave che il fornitore deve garantire per ogni lotto fornito. Tali capitolati di fornitura sono parte integrante e sostanziale dei contratti di fornitura di merci. Labo-

ratori interni ed esterni verificano costantemente la conformità. Questa attenta gestione della tracciabilità e della sostenibilità delle materie prime garantisce la mitigazione del rischio di esposizione dell’Azienda a potenziali **rischi di mercato o reputazionali**, nonché la prevenzione di possibili problematiche legate alla **sicurezza alimentare** a valle della catena di fornitura.

77

[GRI 301-1] Peso o il volume totale dei materiali utilizzati durante il periodo di rendicontazione		2021	2022	2023
Peso o il volume totale dei materiali utilizzati durante il periodo di rendicontazione	KG.	13.222.569	13.123.286	3.540.410
Sfarinati	KG.	12.653.070	12.390.665	12.911.650
Olio	KG.	24.240	30.407	29.580
Sale	KG.	252.925	253.000	252.850
Altri ingredienti	KG.	292.334	449.214	346.330

[GRI 301-1] Peso o il volume totale dei materiali utilizzati durante il periodo di rendicontazione		2021	2022	2023
Totale materiale utilizzato per packaging	KG.	1.645.919	1.565.063	1.518.640
Cartone	KG.	1.469.090	1.400.989	1.375.350
Plastica	KG.	175.173	150.147	128.385
Acciaio	KG.	-	-	1.588
Legno	KG.	-	12.493	11.517

GRI 301-2

[GRI 301-2] Peso o il volume totale dei materiali utilizzati durante il periodo di rendicontazione		2023
Percentuale di materiali riciclati utilizzati	%.	0
Totale peso dei materiali del packaging	KG.	1.516.840
Totale peso materiali utilizzati che provengono da riciclo	KG.	0

Nel 2023 è stato registrato un **significativo aumento di rifiuti complessivi, dovuto allo svuotamento di alcuni magazzini destinati allo stoccaggio**, che ha comportato lo smaltimento di materiali edili. Per quanto riguarda invece la produzione di rifiuti da ufficio, quali carta e plastica generati dalla normale attività quotidiana, non si registrano particolari scostamenti rispetto agli anni precedenti.

Nel corso degli anni, Oropan ha implementato una **strategia attenta alla gestione dei rifiuti** generati durante i processi industriali, quale base fondamentale della politica di sostenibilità aziendale.

L'obiettivo è quello di garantire una **corretta differenziazione** dei rifiuti, ridurne la quantità totale e massimizzarne il recupero. Inoltre, grazie al percorso intrapreso per l'ottenimento della **ISO 14001**, l'organizzazione si è dotata di accurate procedure

interne volte, tra le altre finalità, a garantire un attento e puntuale monitoraggio degli scarti prodotti.

Al fine di garantire una corretta gestione dei residui prodotti, Oropan collabora con partner specializzati, selezionati in base a criteri rigorosi di qualità e affidabilità, e valutati attraverso mirati assessment svolti dall'ufficio acquisti, per la verifica dei requisiti tecnici e contrattuali relativi ai codici CER di riferimento.

Si ricorda, come già menzionato precedentemente, che il forte aumento dei rifiuti prodotti nel 2023 è stato causato da un'attività straordinaria di sistemazione edile di alcuni magazzini, al netto della quale **il dato riportato non avrebbe mostrato significativi scostamenti rispetto al 2022**.

GRI 306-3

GRI 306-4

GRI 306-5

[GRI 306-3] Rifiuti prodotti		2022	2023
Peso totale dei rifiuti prodotti NON PERICOLOSI	Kg.	342.137	1.080.093
Peso totale dei rifiuti prodotti PERICOLOSI	Kg	63	1.545

[GRI 306-4] Peso totale dei rifiuti non destinati a smaltimento e una suddivisione di questo in base alla composizione dei rifiuti		2022	2023
	Kg.	190	974
Non pericolosi	Kg.	189	974
Pericolosi	Kg.	63	507

Peso totale dei rifiuti pericolosi non destinati a smaltimento e una suddivisione di questo in base alla composizione dei rifiuti		2022	2023
	Kg.	63	507
Preparazione al riutilizzo	Kg.	63	507
- presso il sito	Kg.	4	0
- fuori del sito	Kg.	59	0
Riciclaggio	Kg.	0	0
Altre operazioni di recupero	Kg.	0	507
- presso il sito	Kg.	0	507
- fuori del sito	Kg.	0	0
Peso totale dei rifiuti non pericolosi non destinati a smaltimento e una suddivisione di questo in base alla composizione dei rifiuti		2022	2023
	Kg.	189.947	974.023
Preparazione al riutilizzo	Kg.	189.947	974.023
- presso il sito	Kg.	1.677	0
- fuori del sito	Kg.	188.680	974.023
Riciclaggio	Kg.	0	0
Altre operazioni di recupero	Kg.	0	0

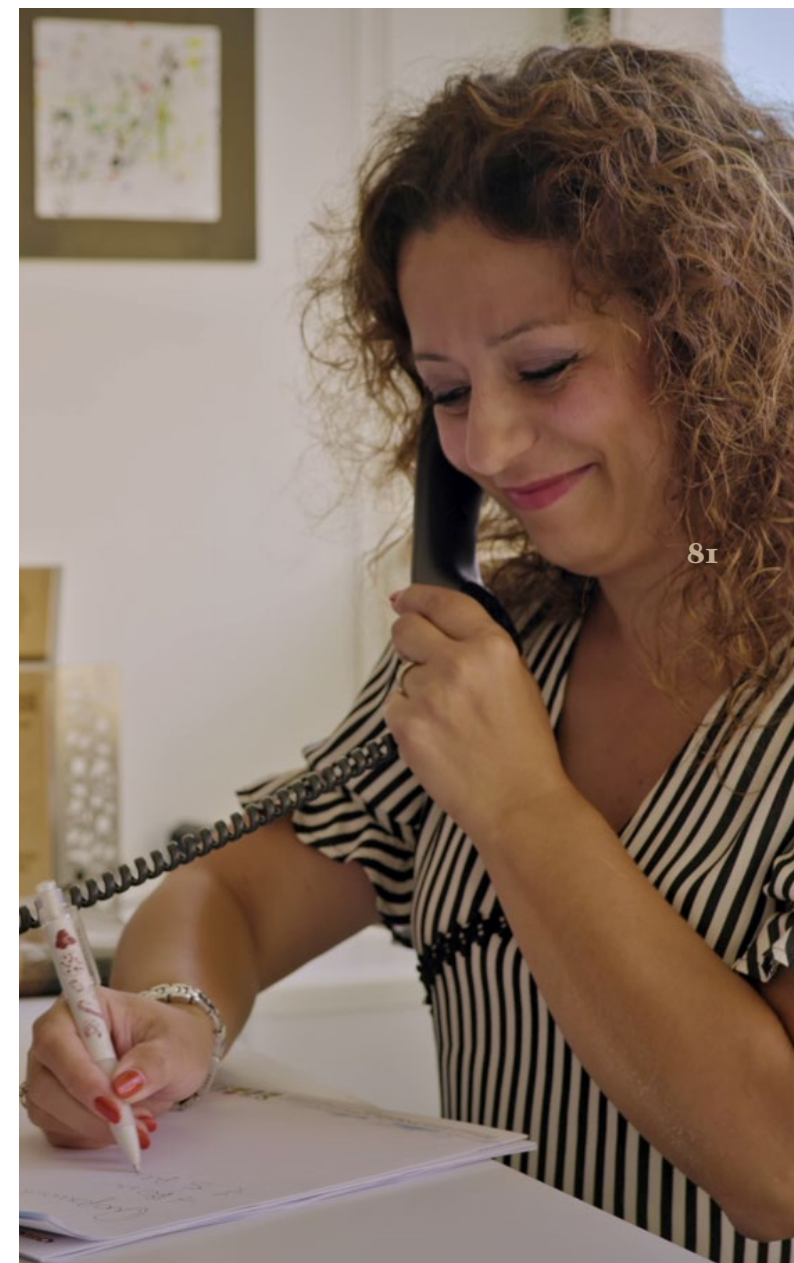
[GRI 306-5] Peso totale dei rifiuti destinati allo smaltimento, e una suddivisione di questo totale per composizione dei rifiuti		2022	2023
	Kg.	-	107.108
Pericolosi	Kg.	-	1.038
Non pericolosi	Kg.	-	106.070
Peso totale dei rifiuti pericolosi destinati allo smaltimento, e una suddivisione di questo totale per composizione dei rifiuti		2022	2023
	Kg.	0	1.038
Incenerimento (con recupero di energia)	Kg.	0	0
Incenerimento (senza recupero di energia)	Kg.	0	0
Conferimento in discarica	Kg.	0	1.038
- presso il sito	Kg.	0	0
- fuori del sito	Kg.	0	1.038
Altre operazioni di smaltimento	Kg.	0	0
Peso totale dei rifiuti non pericolosi destinati allo smaltimento, e una suddivisione di questo totale per composizione dei rifiuti		2022	2023
	Kg.	152.190	106.070
Incenerimento (con recupero di energia)	Kg.	0	0
Incenerimento (senza recupero di energia)	Kg.	0	0
Conferimento in discarica	Kg.	0	106.070
- presso il sito	Kg.	0	0
- fuori del sito	Kg.	0	106.070
Altre operazioni di smaltimento	Kg.	152.190	0

CAPITOLO 4

INFORMATIVA
SOCIALE

Oropan ha integrato i principali risultati emersi dall'analisi di doppia materialità per definire le aree chiave da rendicontare nell'ambito dell'informativa sociale. Pertanto, l'informativa sociale è stata suddivisa in base ai principali temi emersi dall'analisi di doppia materialità, evidenziando le seguenti aree di rilievo:

- **Le Persone:** la sezione affronta le tematiche legate alla formazione e valorizzazione del personale e alla tutela della salute e della sicurezza sul lavoro. Si approfondiscono anche le politiche di diversità, inclusione e pari opportunità, insieme alle strategie di welfare aziendale e retention dei dipendenti, per promuovere un clima di lavoro positivo e motivante.
- **La Catena di Fornitura:** la sezione approfondisce le tematiche relative alla filiera locale e alla sostenibilità lungo la catena di fornitura.
- **L'Impegno per i Clienti e il Territorio:** all'interno della sezione sono presenti riferimenti al tema della tracciabilità, qualità e sicurezza alimentare e della comunicazione trasparente e responsabile. Inoltre, viene esaminato l'impatto positivo dell'azienda sul territorio, grazie ad iniziative che rafforzano il legame con la comunità locale



- GRI 2-21

GRI 401-1

GRI 403-1

GRI 403-2

GRI 403-3

GRI 403-5
- GRI 403-6

GRI 403-7

GRI 403-9

GRI 404-2

GRI 405-1

GRI 405-2



LE PERSONE

Oropan considera il **capitale umano e la sua valorizzazione** come **elementi essenziali** per il successo dell’Azienda.

La **popolazione aziendale** nella sua interezza costituisce, infatti, un **asset immateriale di inestimabile valore**, poiché comprende l’insieme delle capacità, competenze, conoscenze, abilità professionali e relazionali sviluppate dai collaboratori (hard, soft e deep skill).

IL VALORE DELLE PERSONE

Al 31.12.2023 Oropan conta nel proprio organico un totale di n. 164 dipendenti, in aumento rispetto ai 156 del 2022. Per quanto attiene ai collaboratori non dipendenti, è opportuno evidenziare che in base ad una più attenta analisi della definizione degli stessi, il dato del 2022 è da rettificare a solo 3 unità rispetto alle 16 riportate e in costanza con il dato dell’ esercizio in commento.

Il dato, in particolar modo per quanto attiene al **personale dipendente**, risulta leggermente **in crescita rispetto all’esercizio precedente**. Il numero di dipendenti – riportato nel presente documento – fa riferimento all’indicazione dei GRI standard di utilizzare i dati a consuntivo del periodo di rendicontazione, ossia al giorno del 31/12/2023. Il dato sui dipendenti indicato all’interno del Bilancio d’esercizio, redatto secondo i principi contabili civili-stici, fa riferimento all’organico medio annuo che nell’esercizio 2023 è stato pari a 160 dipendenti.

GRI 2-7

Totale dipendenti		2021	2022	2023
	N.	154	156	164
Di cui uomini	N.	148	150	156
Di cui donne	N.	6	6	8

Totale dipendenti per tipologia di contratto e genere		2021	2022	2023
	N.	154	156	164
A tempo indeterminato (totale)	N.	146	134	144
Uomini	N.	140	129	137
	%	96%	96%	95%
Donne	N.	6	5	7
	%	4%	4%	5%
A tempo determinato (totale)	N.	8	22	20
Uomini	N.	8	21	19
	%	100%	95%	95%
Donne	N.	0	1	1
	%	0%	5%	5%
Full time (totale)	N.	154	156	164
Uomini	N.	148	150	156
	%	96%	96%	95%
Donne	N.	6	6	8
	%	4%	4%	5%
Part time (totale)	N.	0	0	0
Uomini	N.	0	0	0
	%	0%	0%	0%
Donne	N.	0	0	0
	%	0%	0%	0%

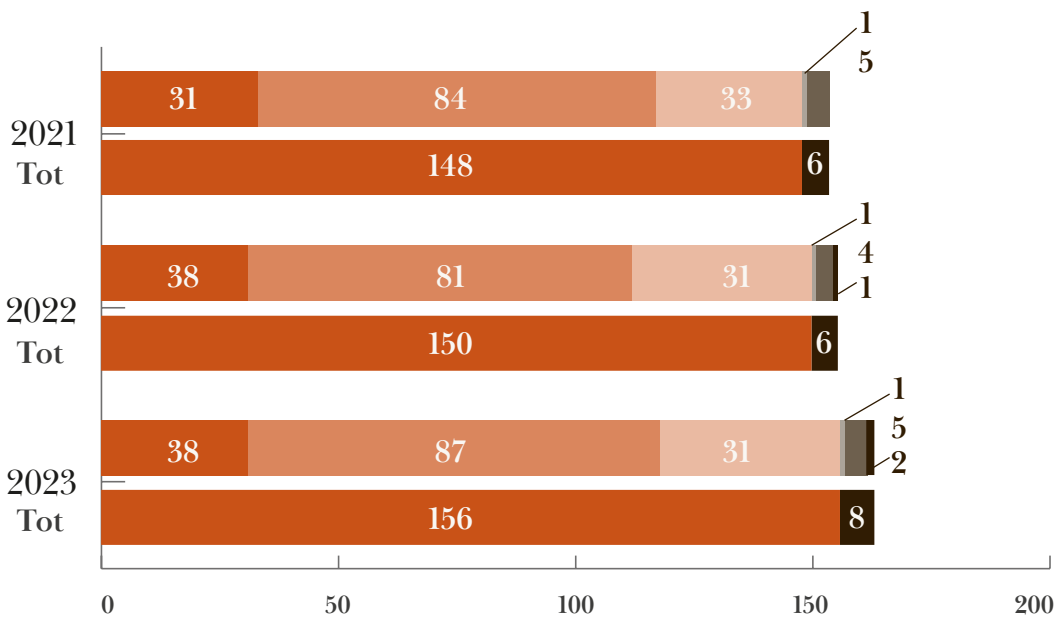
GRI 2-8

[GRI 2-8] Totale dipendenti a ore non garantite		2021	2022	2023
	N.	5	3	3
Uomini	N.	4	2	2
	%	80%	66%	66%
Donne	N.	1	1	1
	%	20%	33%	33%

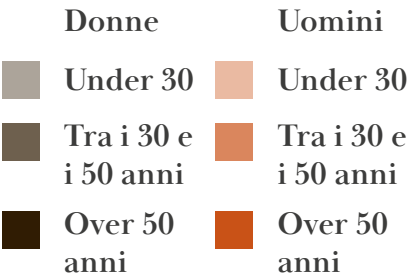
GRI 2-30

GRI 403-8

TOTALE DIPENDENTI PER GENERE E FASCE D'ETÀ



Legenda:



Il rapporto di lavoro offerto ai dipendenti è stabile e continuativo, con l'88% degli stessi con un contratto di lavoro a tempo indeterminato. Gli operai rappresentano l'87% del personale aziendale, mentre le altre due categorie, impiegati e dirigenti, rispettivamente il 12% e 1%.

Si evidenzia come il 100% della popolazione aziendale sia coperto da accordi di contrattazione collettiva: Oropan applica il CCNL Panificatori Industria (Federpanificatori) per tutti gli impiegati e gli operai, mentre per i 2 Dirigenti è prevista l'applicazione del CCNL Dirigenti Industria.

GRI 405-1

[GRI 405-1] Numero totale di dirigenti		2021	2022	2023
	N.	2	3	2
	%	1%	2%	1%
Per genere:				
Uomini	N.	2	3	2
	%	100%	100%	100%
Donne	N.	0	0	0
	%	0%	0%	0%
Per fasce d'età e genere:				
Età inferiore a 30 anni	N.	0	0	0
	%	0%	0%	0%
Età compresa tra i 30 e i 50 anni	N.	1	1	1
	%	50%	33%	50%
Di cui Uomini	N.	1	1	1
	%	100%	100%	100%
Di cui Donne	N.	0	0	0
	%	0%	0%	0%
Età superiore ai 50 anni	N.	1	2	1
	%	50%	67%	50%
Di cui Uomini	N.	1	2	1
	%	100%	100%	100%
Di cui Donne	N.	0	0	0
	%	0%	0%	0%

86

[GRI 405-1] Numero totale di impiegati		2021	2022	2023
	N.	20	19	20
	%	12%	12%	12%
Per genere:				
Uomini	N.	14	13	14
	%	70%	68%	70%
Donne	N.	6	6	6
	%	30%	32%	30%
Per fasce d'età e genere:				
Età inferiore a 30 anni	N.	1	1	0
	%	5%	5%	0%
Di cui Uomini	N.	0	0	0
	%	0%	0%	0%
Di cui Donne	N.	1	1	0
	%	100%	100%	0%
Età compresa tra i 30 e i 50 anni	N.	18	15	17
	%	11%	79%	85%
Di cui Uomini	N.	13	11	12
	%	72%	73%	71%
Di cui Donne	N.	5	4	5
	%	28%	27%	29%
Età superiore ai 50 anni	N.	1	3	3
	%	5%	16%	15%
Di cui Uomini	N.	1	2	2
	%	100%	67%	67%
Di cui Donne	N.	0	1	1
	%	0%	33%	33%

87

[GRI 405-1] Numero totale di operai		2021	2022	2023
	N.	132	134	142
	%	85%	86%	87%
Per genere:				
Uomini	N.	132	134	140
	%	100%	100%	99%
Donne	N.	0	0	2
	%	0%	0%	1%
Per fasce d'età e genere:				
Età inferiore a 30 anni	N.	33	31	32
	%	21%	23%	23%
Di cui Uomini	N.	33	31	31
	%	100%	100%	97%
Di cui Donne	N.	0	0	1
	%	0%	0%	3%
Età compresa tra i 30 e i 50 anni	N.	70	69	74
	%	45%	51%	52%
Di cui Uomini	N.	70	69	74
	%	100%	100%	100%
Di cui Donne	N.	0	0	0
	%	0%	0%	0%
Età superiore ai 50 anni	N.	29	34	36
	%	18%	25%	25%
Di cui Uomini	N.	29	34	35
	%	100%	100%	97%
Di cui Donne	N.	0	0	1
	%	0%	0%	3%

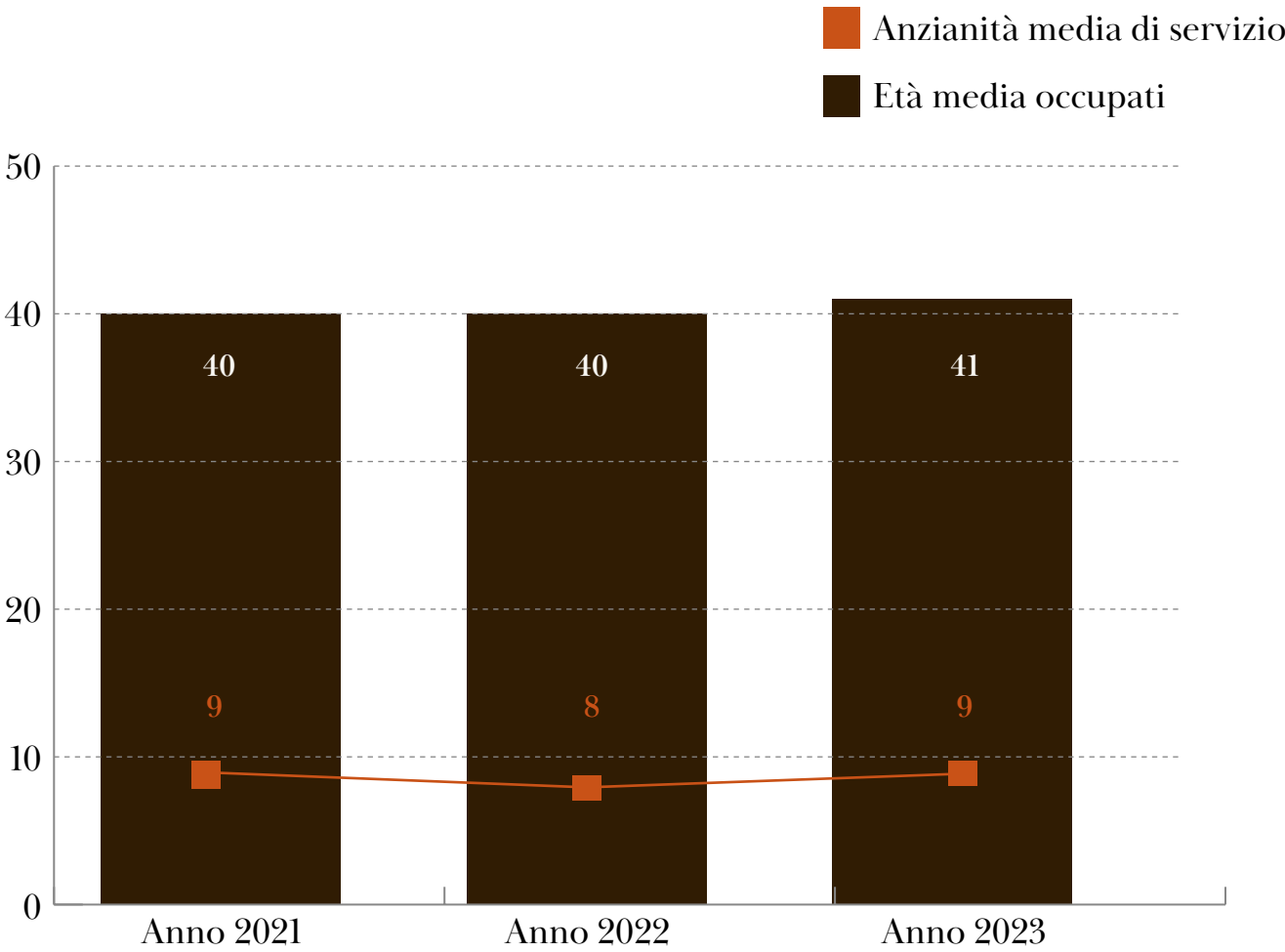
[GRI 405-1] Numero totale di dipendenti appartenenti alle categorie protette		2022	2023
	N.	3	3
Per genere:			
Uomini	N.	3	3
	%	100%	100%
Donne	N.	0	0
	%	0%	0%
Per fasce d'età e genere:			
Età inferiore a 30 anni	N.	0	0
	%	0%	0%
Età compresa tra i 30 e i 50 anni	N.	1	1
	%	33%	33%
Di cui Uomini	N.	1	1
	%	100%	100%
Di cui Donne	N.	0	0
	%	0%	0%
Età superiore ai 50 anni	N.	2	2
	%	67%	67%
Di cui Uomini	N.	2	2
	%	100%	100%
Di cui Donne	N.	0	0
	%	0%	0%

Nota: La società sta collaborando con gli uffici preposti per la selezione di nuove risorse con i requisiti richiesti dalla normativa della legge 68/99.

DIPENDENTI PER TITOLO DI STUDIO

[GRI 405-1] Dipendenti per titolo di studio		2021	2022	2023
Laureati	N.	12	12	14
	%	8%	8%	9%
Diplomati	N.	52	53	58
	%	34%	34%	35%
Altro	N.	90	91	92
	%	58%	58%	56%

DIPENDENTI PER ETÀ MEDIA E ANZIANITÀ DI SERVIZIO



GRI 405-2

[GRI 405-2] Rapporto stipendio base medio tra Uomini e Donne		2022	2023
Impiegati	%	65%	85%
Operai	%	-*	44%

[GRI 405-2] Rapporto remunerazione media tra Uomini e Donne		2022	2023
Impiegati	%	63%	74%
Operai	%	-*	37%

Impiegati e operai sono le uniche categorie in cui compaiono donne.
*Nel 2022 non erano presenti donne tra gli operai

LA SELEZIONE E LA GESTIONE DELLE RISORSE UMANE

GRI 401-1

Oropan è fermamente convinta che i dipendenti siano il cuore pulsante del proprio operato, pertanto, **si impegna a valorizzarne i talenti e il contributo quotidiano**, prestando attenzione alle loro esigenze personali e favorendo il corretto **equilibrio tra vita professionale e privata**.

L'assegnazione di obiettivi chiari e stimolanti consente il raggiungimento di risultati eccellenti che vengono riconosciuti e premiati.

Al fine di valorizzare al meglio le risorse umane coinvolte nella propria organizzazione, Oropan, sin dal 2021, ha adottato una **specifica procedura aziendale che individua tutte le fasi operative della gestione dei propri collaboratori**: selezione, assunzione, remunerazione, formazione e incentivazione del personale. Oropan garantisce un processo di selezione strutturato ed equo per tutti i candidati, durante il quale l'Azienda profonde il massimo impegno nel ricercare collaboratori che condividano i valori aziendali.

Sin dai programmi di stage, si impegna ad offrire un solido percorso di formazione. Non si limita a fornire corsi, ma offre costantemente opportunità di apprendimento sul campo e di coaching, in modo che il personale possa essere formato e mettere in pratica anche le proprie competenze.

L'Azienda si contraddistingue, inoltre, per la volontà di **individuare e coinvolgere i giovani del territorio**, incentivando la crescita personale e professionale sotto il profilo culturale, economico e sociale.

La Direzione del personale e il corrispondente responsabile di funzione sono coinvolti direttamente sin dalle prime fasi di selezione e gestione delle risorse umane. Il neoassunto è introdotto

in un collaudato processo di valutazione d'insieme delle “hard e soft skills” che è avviato dal primo giorno di inserimento della risorsa all'interno dell'organico aziendale. La valutazione riguarda le performance lavorative e comporta la costante e continua verifica da parte del corrispondente Responsabile di funzione, il quale, alla fine del periodo di monitoraggio, riferisce alla Direzione per confermare l'allineamento dei valori dichiarati a quelli agiti. Per completare l'analisi della risorsa, la Direzione del personale verifica, inoltre, la presenza delle principali soft skill attese, in riferimento al livello di esperienza, responsabilità, mansione e di professionalità del singolo, e, se lo ritiene opportuno, può richiedere la consultazione di uno psicologo del lavoro. Una volta confermato il superamento del periodo di prova, al personale neoassunto è applicato il processo di valutazione continua, già adottato per tutto il personale aziendale. Qualora fosse necessario potenziare alcune conoscenze e competenze relativamente alle hard e soft skills, il **personale neoassunto viene inserito in piani di formazione specifici**, ritenuti importanti e performanti per il processo di innovazione intrapreso.

Nel corso del 2023, Oropan ha assunto 48 Persone, mentre le uscite sono state 40. Il turnover dei dipendenti, seppur con sempre maggiori ingressi rispetto alle uscite risente delle peculiari dinamiche legate alla tipologia del settore produttivo a cui appartiene la Oropan, che prevede una distribuzione del prodotto su base giornaliera e senza soluzione di continuità nel corso dell'intero anno. Pertanto, si rende necessario procedere ad assunzioni a tempo determinato per coprire le temporanee assenze dei dipendenti nei periodi festivi e feriali.

[GRI 401-1] Totale dipendenti assunti nel corso dell'anno		2021	2022	2023
	N.	36	51	48*
Per genere:				
Uomini	N.	35	46	43
Donne	N.	1	5	5
< 30 anni		20	31	19
Uomini	N.	19	27	18
Donne	N.	1	4	1
30-50 anni		14	14	22
Uomini	N.	14	13	21
Donne	N.	0	1	1
> 50 anni		2	6	7
Uomini	N.	2	6	4
Donne	N.	0	0	3

* Dei 48 ingressi n.9 a tempo indeterminato, e n. 39 sono a tempo determinato e stagionali.

[GRI 401-1] Totale dipendenti usciti nel corso dell'anno		2021	2022	2023
	N.	40	49	40*
Per genere:				
Uomini	N.	39	44	37
Donne	N.	1	5	3
< 30 anni		20	28	13
Uomini	N.	20	25	13
Donne	N.	0	3	0
30-50 anni		18	15	20
Uomini	N.	17	13	19
Donne	N.	1	2	1
> 50 anni		2	6	7
Uomini	N.	2	6	5
Donne	N.	0	0	2

*Si tratta di: 11 dimissioni volontarie, 9 uomini e 2 donne; 29 stagionali per fine contratto a TD. 1 licenziamento giusta causa;

[GRI 401-1] TURNOVER DEI DIPENDENTI*		2021	2022	2023
Tasso di turnover complessivo	%	49%	64%	54%
Tassi di turnover in entrata	%	23%	33%	29%
Per genere:				
Uomini	%	23%	31%	28%
Donne	%	1%	3%	63%
Per età:				
< 30 anni	%	13%	21%	59%
30-50 anni	%	9%	9%	24%
> 50 anni	%	1%	4%	18%
Tassi di turnover in uscita	%	26%	31%	24%
Per genere:				
Uomini	%	25%	28%	24%
Donne	%	1%	3%	38%
Per età:				
< 30 anni	%	13%	18%	41%
30-50 anni	%	12%	10%	22%
> 50 anni	%	1%	4%	18%

*Si evidenzia che per il 2023 è stata adottata una nuova metodologia di calcolo allineata agli Standard ESRS, e pertanto i dati del 2023 non risultano completamente confrontabili con i dati degli anni precedenti

GRI 2-20

In merito ai dati del Turnover, dall’analisi dei dati precedenti emerge un sensibile miglioramento del dato complessivo rispetto all’esercizio precedente. E’ altresì utile ricordare, che il turnover è in piccola parte influenzato, (10-15%), dall’organizzazione di eventi che richiedono brevi collaborazioni, (anche di pochi giorni), nell’ambito dell’assistenza alla vendita e/o della comunicazione o da picchi di ordinativi specialmente nel periodo estivo e di dicembre. Conseguentemente, in tali periodi viene assunto personale con contratti a tempo determinato, che inficia in maniera rilevante sul tasso di turnover.

Si evidenzia che la retribuzione di tutti i lavoratori è allineata al contratto collettivo di riferimento. In presenza di figure con particolari specializzazioni e/o qualifiche nonché ritenute chiave per lo sviluppo e la crescita dell’azienda, si fa ricorso ad un’analisi di mercato volta a garantire una retribuzione competitiva rispetto alla media di settore.

PROMOZIONE DELLA DIVERSITÀ E DELLE PARI OPPORTUNITÀ

Oropan sposa il principio del **rispetto delle diversità e delle pari opportunità in tutte le fasi dell’esperienza lavorativa**, dalla selezione all’uscita dall’azienda, tenendo conto degli aspetti relativi alla promozione della parità di genere e delle pari opportunità e alla lotta contro la discriminazione (come specificato nelle Convenzioni dell’OIL e nelle Convenzioni delle Nazioni Unite contro la Discriminazione).

Oropan, **ripudia fermamente la discriminazione** nell’ambito dell’assunzione, retribuzione, accesso alla formazione, promozione, licenziamento o pensionamento, basati su razza, classe sociale, origine nazionale, luogo di nascita, religione, disabilità, genere, orientamento sessuale, responsabilità familiari, stato civile, appartenenza sindacale, opinioni politiche, età o qualsiasi altra condizione che potrebbe comportare discriminazione.

La Direzione si impegna attivamente nel monitoraggio del clima aziendale, e, al fine di contrastare qualsiasi forma di discriminazione ha previsto:

- **Momenti formativi** sulle politiche adottate e sui sistemi di gestione corrispondenti;
- **Specifiche forme di comunicazione delle eventuali segnalazioni**, anche in forma anonima;
- Provvedimenti volti a **reprimere comportamenti discriminatori**, sia all’interno degli uffici che delle unità produttive;
- **Audit interni** e di terza parte per la verifica dell’attuazione dei sistemi di gestione.

In relazione alla presenza femminile in Azienda va sottolineato che risulta ancora relativamente bassa rispetto a quella maschile. Ciò dipende da vari fattori:

- presenza di mansioni operaie che richiedono ancora uno sforzo fisico importante;
- presenza di tre turni nell’arco dell’intera giornata;
- influenze socioculturali del territorio in cui l’Azienda opera.

Conseguentemente, tali caratteristiche specifiche non stimolano l’interesse da parte delle donne nei confronti dell’Azienda, come dimostrato dal basso numero di loro candidature ricevute dal team HR nell’ambito di ricerca di personale nell’area produttiva.

D’altra parte, **Oropan è ben consapevole dell’importanza dell’attuazione del progetto di evoluzione intrapreso per il pieno rispetto dei principi e requisiti sulla parità di genere** e, da sempre, ritiene che la diversa composizione tra uomini e donne rappresenti una seria opportunità di miglioramento futuro della propria organizzazione.

Il piano industriale aziendale in corso di realizzazione prevede una serie di investimenti e miglioramenti gestionali. Le seguenti attività realizzeranno i presupposti per il futuro inserimento di figure femminili:

- **Investimenti in risorse tecniche** come macchinari ed impianti, volti ad agevolare le attività lavorative e ridurre l’impegno fisico richiesto;
- **Inserimento di nuove figure di staff** nelle aree commerciale, R&S e compliance.

Il welfare aziendale e il work-life balance

GRI 401-2

GRI 405-1

[GRI 405-1] Dipendenti suddivisi per livello di istruzione	2021	2022	2023
Totale dei dipendenti	154	156	164
Laureati	12	12	14
Diplomati	52	53	58
Altro (Inferiore al diploma)	90	91	92

[GRI 405-1] Dipendenti suddivisi per anzianità	2021	2022	2023
Età media degli occupati	40	40	41
Anzianità media di servizio	9	8	9

94

La composizione del livello di istruzione rispecchia le particolari caratteristiche del business di Oropan e la necessaria struttura della forza lavoro aziendale espressa dalla preponderante presenza della categoria degli operai addetti alle attività di panificazione che garantiscono la qualità dei prodotti che quotidianamente giungono sulla tavola dei consumatori.

L'età media dei dipendenti è di 41 anni, sostanzialmente in linea rispetto all'anno precedente, a testimonianza della volontà dell'azienda di continuare ad inserire nell'organico aziendale figure giovani da valorizzare.

Questo impegno trova, altresì, riscontro con l'assunzione di 19 dipendenti **al di sotto dei 30 anni**, su un totale di 48 nuovi ingressi, rappresentando quindi **il 40% del personale assunto**.

Relativamente all'anzianità media di servizio (9 anni nel 2023) si conferma un sostanziale trend di consolidamento e fidelizzazione delle persone.

Oropan è da sempre molto attenta a promuovere pratiche e policy che assicurino il rispetto dei diritti di tutti i lavoratori, monitorando la salute, l'integrità psico-fisica dei dipendenti e garantendo la parità di genere e la pari opportunità.

Il Piano Strategico di Sostenibilità 2023-2025 di Oropan prevede, tra i suoi obiettivi, la realizzazione di iniziative volte alla conciliazione tra vita privata e professionale.

Il programma prevede, tra l'altro:

- Condizioni agevolate su prodottifinanziari;
- Agevolazioni per accesso a finanziamenti a costi competitivi, con modalità e tempi snelli e veloci;
- Condizioni vantaggiose sull'acquisto di prodotti e servizi proposti dalle società Corporate Benefits incluse nel programma welfare hub.

Inoltre, in occasione delle festività natalizie del 2023, Oropan ha scelto di distribuire ai propri dipendenti un fringe-benefit consistente in un voucher per l'acquisto gratuito di carburante, quale supporto nella lotta quotidiana all'inflazione. In questo modo, l'azienda ha voluto dimostrare il proprio riconoscimento del fattivo contributo garantito dai dipendenti in un periodo che, seppur complesso per fattori esogeni eccezionali, vede l'Azienda chiudere l'anno con risultati soddisfacenti. Infine, Oropan, in relazione al proprio core business, garantisce ai propri dipendenti ulteriori benefit che riguardano, in particolare, la possibilità di ricevere uno sconto sull'acquisto di prodotti da forno presso punti vendita partner e di ritirare gratuitamente, su base giornaliera, un quantitativo di prodotto da forno Oropan atto a soddisfare il fabbisogno familiare. Sempre nel corso dell'anno la Oropan ha aderito alle varie campagne di raccolta fondi in favore della ricerca sul cancro organizzate dall' AIRC acquistando e successivamente donando a tutti i dipendenti le uova pasquali e le azalee. Nel mese di dicembre 2023 la società ha

deciso di produrre e distribuire, come negli anni precedenti, a tutto il personale un Houseorgan nel quale sono stati ripercorsi i principali obiettivi di carattere sociale, economico ed ambientale raggiunti nel corso dell'esercizio e i nuovi target che la società si è prefissa per l'anno a venire.

Partendo da tali presupposti nell'anno 2023, Oropan ha dato vita ad una serie di attività e di occasioni, dove ha cercato di generare attività di matching di tutti i suoi portatori di interessi.

Il clima aziendale e il benessere nei luoghi di lavoro

L'azienda monitora i seguenti fattori, qualificandoli come i principali indicatori di un clima disteso, positivo e stimolante: il sentiment, la relazione con la leadership, l'allineamento tra valori dichiarati e valori agiti, il senso di coesione all'interno del gruppo di lavoro, la chiarezza nella divisione di ruoli e responsabilità, la conoscenza e la condivisione di obiettivi progettuali e, non ultimo, la condivisione della mission e della vision aziendali.

Per la valutazione del clima aziendale, Oropan prevede la somministrazione di questionari ai dipendenti, tesi a verificare l'attuazione dei principi e requisiti richiesti dalla norma SA8000:2014, implementata nel corso del 2023.

Il Piano Strategico di Sostenibilità della Oropan prevede tra i suoi obiettivi il periodico coinvolgimento e la condivisione con il proprio personale dei risultati economici, finanziari e gestionali, incluse le informative sulle azioni realizzate per il raggiungimento degli obiettivi del Piano Strategico stesso.

95

GRI 2-30

TRAINING E FORMAZIONE

Oropan ha da sempre attuato politiche ed investimenti per il **miglioramento della formazione del proprio capitale umano**, con lo scopo di aumentare il suo vantaggio competitivo, e al tempo stesso cogliendo e anticipando le esigenze che il mercato richiede.

La **formazione del personale è un elemento fondamentale** per ottenere i risultati programmati non solo **per** quanto concerne la **produttività**, ma anche in termini di **welfare** e **soddisfazione del personale**, andando a migliorare il grado di efficienza ed efficacia di ogni processo.

Lo sviluppo di programmi di formazione continua dei collaboratori consente di promuovere un’**innovazione** sana, vantaggiosa ed efficace, **capace di intercettare i fabbisogni reali del settore** merceologico di riferimento e quelli individuali sia in termini di soft skills che di conoscenze tecniche altamente specializzanti in base al ruolo.

Oropan crede sia fondamentale coinvolgere il più possibile i Responsabili di Funzione che gestiscono, de facto, le risorse umane, in modo da valutare l’efficacia del processo formativo e delle eventuali

iniziative specifiche da proporre alla Direzione del personale, anche sulla base delle esigenze formative del personale.

La gestione del processo formativo è affidata alla Direzione del personale che garantisce lo svolgimento e il continuo monitoraggio delle relative attività. I piani formativi per lo sviluppo delle competenze tecniche (hard skills) e soft skills, vengono definiti in modo da favorire un’interazione solida intra ed extra-team.

Per Oropan **è importante avere una continua commistione di idee e competenze**, per questo sono stati **adibiti dei team inter-funzionali** (marketing, R&S, uffici tecnici, qualità, ecc.) per la realizzazione di alcuni progetti specifici, come quelli legati alle tematiche ESG.

Le metodologie utilizzate per l’erogazione della formazione consistono nel training sul luogo di lavoro e in corsi formativi presenziati da specialisti che supportano l’Azienda nell’attuazione dei piani di crescita delle risorse aziendali. Al fine di massimizzare il coinvolgimento del personale a tutti i livelli, Oropan ha scelto di mantenere e strutturare il processo di sviluppo di piani formativi ad oggetto soft skills: le principali attività previste riguardano il mantenimento della concentrazione e dell’attenzione, l’allenamento dell’intelligenza emotiva e, infine, la valorizzazione delle qualità personali e relazionali di ciascun collaboratore durante lo svolgimento delle proprie attività e nella corretta gestione del team e dei team work, assicurando una relazione positiva tra gli obiettivi aziendali prefissati e le competenze tecniche e non del personale. Per Oropan è importante che le soft skills siano sempre più integrate ad ogni livello dell’organizzazione e che vengano adattate al ruolo corrente o futuro della risorsa, nell’ambito di percorsi di crescita definiti e strutturati.

GRI 404-1

[GRI 404-1] ORE DI FORMAZIONE EROGATE		2021	2022	2023
Totale	h.	11.522	4.825	5.499
Per genere:				
Uomini	h.	350	4.789	5.459
Donne	h.	0	36	40
Per categoria professionale e genere:				
Dirigenti	h.	350	20	67
Uomo	h.	350	20	67
Donna	h.	0	0	0
Impiegati	h.	3.516	131	263
Uomo	h.	2.376	95	175
Donna	h.	1.140	36	88
Operai	h.	7.656	4.674	5.169
Uomo	h.	7.656	4.674	5.066
Donna	h.	0	0	103

GRI 404-2

[GRI 404-1] TOTALE ORE DI FORMAZIONE EROGATE PER TIPOLOGIA / AMBITO		2022	2023
	N.	4,825.00	5,499.00
Totale ore di formazione su Salute e sulla Sicurezza	N.	406.00	726.00
Totale ore di formazione Tipologia 1 (Soft skill / formazione manageriale)	N.	640.00	0.0
Totale ore di formazione Tipologia 2 (Normativa)	N.	551.00	16.00
Totale ore di formazione Tipologia 3 (Gestione rifiuti)	N.	8.00	14.00
Totale ore di formazione Tipologia 4 (Gestione ambientale)	N.	10.00	53.00
Totale ore di formazione Tipologia 5 (Buone pratiche igieniche)	N.	640.00	936.00
Totale ore di formazione Tipologia 6 (Tecnica)	N.	2,570.00	3,754.00
Tecnica di cui: Certificazioni BRC e IFS	N.	640.00	936.00
Tecnica di cui: HACCP e sicurezza alimentare	N.	640.00	936.00
Tecnica di cui: Pest control	N.	640.00	936.00
Tecnica di cui: Cross contaminazioni e allergeni	N.	640.00	936.00
Tecnica di cui: Metrologia	N.	10.00	10.00

Nel corso del 2023, Oropan ha erogato un totale di 5.499 ore di formazione: i programmi formativi si sono concentrati su diverse tematiche, tra cui

competenze tecniche, soft skills, formazione manageriale, normative, sicurezza e altri aspetti come la gestione dei rifiuti, la gestione ambientale e le buone pratiche (GMP).

5.499

ore di formazione totali (2023)

3.754

ore di formazione tecnica (2023)

Ore di formazione annua ripartite per tipologia

Inoltre, durante il processo di valutazione e sviluppo delle risorse umane, Oropan riconosce l'importanza delle “deep skills”, ossia delle competenze trasversali che ormai sono diventate parte integrante del modo di agire e che influenzano la rete neurale. Questo tipo di competenze è particolarmente utile per gestire situazioni incerte e include la capacità empatica, la capacità di interagire efficacemente con gli altri, l'abilità di ascolto attivo, la solidarietà, ma anche la capacità di tollerare l'in-

certezza, la propensione al rischio, la flessibilità comportamentale e l'agilità mentale.

Gli eventuali divari che si dovessero riscontrare sono gestiti per il tramite di piani formativi e di rientro sia individuali che di team, oltre che a piani di sviluppo della composizione quali quantitativa della stessa organizzazione.

[GRI 403-9] Numero totale infortuni		2021	2022	2023
	N.	2	4	3
Numero totale dei decessi dovuti a infortuni sul lavoro	N.	0	0	0
Numero totale di infortuni sul lavoro gravi (escludendo i decessi)	N.	0	0	0
Numero totale di infortuni sul lavoro (escludendo i decessi e i gravi)	N.	2	4	3
Numero totale di infortuni sul lavoro in itinere (per raggiungere o ritornare dalla sede di lavoro) solo se organizzato dal datore di lavoro	N.	0	0	0

98

SALUTE E SICUREZZA

Oropan si impegna a **promuovere e garantire l'integrità fisica, etica e culturale di ogni individuo, creando condizioni di lavoro che rispettino la dignità personale e fornendo ambienti di lavoro sicuri**. L'Azienda crede fermamente che, migliorare e favorire il benessere sul luogo di lavoro, sia essenziale per incentivare e motivare l'impegno e la dedizione di tutti i collaboratori: una popolazione aziendale qualificata e coinvolta rappresenta uno dei principali fattori per la creazione di valore condiviso e la crescita del business nel lungo periodo.

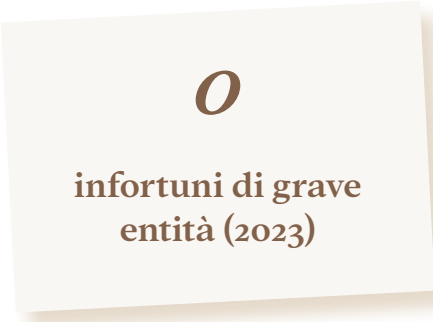
I processi utilizzati per l'individuazione dei pericoli includono l'identificazione delle leggi e delle norme applicabili alle strutture, alle macchine, alle attrezzature e alle attività di Oropan, nonché l'analisi degli incidenti e delle segnalazioni di situazioni a rischio (near miss) e delle relative cause.

Dal 2020, Oropan, riconoscendo l'importanza di monitorare e gestire in maniera scrupolosa le pratiche comportamentali, **ha intrapreso un percorso con l'obiettivo di riformare e innovare integralmente il servizio di prevenzione e protezione dai rischi (SPP) e di rinnovare il sistema di gestione della sicurezza** dei lavoratori per adeguarlo alla **certificazione ISO 45001** conseguita entro l'esercizio 2023⁶.

La tabella evidenzia, nel triennio 2021-2023, un tasso di infortuni sul lavoro di grave entità sempre pari a zero.

Il CCNL adottato dall'Azienda ha previsto un fondo di assistenza sanitaria -FONSAP -al quale i dipendenti possono far riferimento per la copertura di prestazioni sanitarie e che offre una copertura anche per i familiari a carico del dipendente.

[GRI 403-9] Numero di ore lavorate		2021	2022	2023
Ore lavorate (Dipendenti)	N.	284.071	284.950	293.885



[GRI 403-9] Tasso di infortuni		2021	2022	2023
Tasso decessi dovuti a infortuni sul lavoro	N.	0	0	0
Tasso di infortuni sul lavoro gravi (escludendo i decessi)	N.	0	0	0
Tasso di infortuni sul lavoro registrabili	N.	7,04	14,04	10,21

Tasso di infortuni sul lavoro registrabili = (numero di infortuni sul lavoro registrabili/numero di ore lavorate) x 1.000.000

6. L'ISO 45001 “Sistemi di gestione per la salute e sicurezza sul lavoro” è una norma internazionale che specifica i requisiti per l'implementazione di un Sistema di Gestione per la Salute e la Sicurezza sui luoghi di lavoro, permettendo ad ogni organizzazione di migliorare proattivamente le sue prestazioni in termini di prevenzione degli infortuni.

LA CATENA DI FORNITURA

Oropan tiene da sempre in grande considerazione le **materie prime** coinvolte nel proprio processo produttivo, trattandole con rispetto e passione e ponendole come **pilastro principale per il raggiungimento dell'eccellenza nella sua offerta di prodotti al mercato**.

Il **coinvolgimento e la collaborazione stretta con i fornitori** sono pratiche quotidiane dell'Azienda, la quale ritiene di fondamentale importanza l'organizzazione di controlli periodici sui prodotti, nonché di monitoraggio sull'intera filiera.

La promozione di una filiera di qualità

Per Oropan è **essenziale investire e promuovere attività di ricerca e selezione** per individuare e proporre materie prime di altissima qualità, adottando linee guida dettagliate che garantiscano il rispetto di standard tecnici e assicurino prodotti alimentari caratterizzati da elevati parametri di salubrità, qualità e igiene.

Partendo da queste considerazioni, Oropan è stata in grado di sviluppare e strutturare un'**efficiente e responsabile catena di fornitura**, incentrata sui valori aziendali che seguono principi di responsabilità sociale e integrità. I fornitori dell'Azienda, infatti, devono necessariamente **prendere visione e rispettare i principi indicati nel documento delle "Condizioni Generali d'Acquisto"** e **sottoscrivere per accettazione il Codice Etico** e il MOGC 231 di Oropan nonché i principi della **SA 8000:2014** e della **ISO 37001:2016**. Le condizioni generali di acquisto oltre a contenere le suddette

previsioni, includono anche i link al sito aziendale dal quale poter verificare le suddette politiche o modelli organizzativi e tutti i documenti inerenti.

In particolare, negli ultimi anni Oropan ha deciso di approfondire la valutazione dei propri fornitori verificando l'aderenza a specifici standard qualitativi, socioeconomici e legislativi conformi alle certificazioni ottenute. **L'Azienda ha previsto nella sua organizzazione l'Ufficio Assicurazione Qualità, HACCP e Compliance, preposto alla verifica dell'adeguatezza dei fornitori di materie prime**, imballi e servizi sotto molteplici aspetti e, in particolare, per verificare il rispetto dei parametri qualitativi richiamati dagli standard internazionali GFSI.

La gestione responsabile della catena di approvvigionamento di Oropan va quindi oltre la semplice selezione dei fornitori, implementando attività di monitoraggio e supporto durante lo svolgimento delle operazioni e per tutta la durata del rapporto di fornitura.

La categorizzazione dei fornitori è definita sulla base della probabilità che un evento si verifichi, della gravità rispetto al prodotto/servizio fornito e della continuità del processo produttivo. In base alla valutazione del rischio l'Azienda attua delle misure di mitigazione e, a tal proposito, **l'accurata selezione e la severità del sistema di qualifica del fornitore** ha prodotto nel tempo una riduzione dei fornitori ad alto rischio in favore dei fornitori a basso e medio rischio.

Oropan privilegia i rapporti di fornitura con aziende del territorio per incentivare lo sviluppo della comunità locale e valorizzare le caratteristiche della materia prima presente nell'area geografi-

ca di appartenenza. Infatti, per la produzione del **pane di Altamura DOP e per il Pane Fresco da Filiera Sostenibile e certificata ISCC Plus** viene utilizzata la **semola rimacinata da grano duro dei fornitori locali (100% pugliese)**. Attualmente, l'azienda collabora con circa 400 fornitori direttamente coinvolti lungo tutta la catena di creazione del valore, tutti situati in Italia e prevalentemente fornitori di prodotti agroalimentari localizzati in Puglia⁷. Come già evidenziato nei paragrafi precedenti, con l'acquisizione della certificazione secondo lo standard ISCC Plus per la produzione del **primo pane fresco al mondo da filiera sostenibile**, si evidenzia sempre più il propulsivo coinvolgimento in tale ambizioso progetto dei principali fornitori a monte, agricoltori e molitori, confermando così la posizione di rilievo di Oropan nel comparto di riferimento e la sua attrattività nonché sensibilità nella **valorizzazione del ter-**

ritorio, nella protezione dell'ambiente e nell'attenzione al benessere delle persone.

Ad oggi, non è ancora stata integrata in Azienda una politica per la valutazione delle performance ambientali dei fornitori; tuttavia, **Oropan ha avviato un processo di valutazione dei fornitori basato su criteri ambientali**, coinvolgendo per il 2024 un totale di 18 nuovi fornitori.

Inoltre, dal 2022 è presente un processo per analizzare gli aspetti relativi alla gestione etica delle loro attività e alla sicurezza alimentare, verificando il rispetto delle linee guida indicate dalla norma SA8000:2014. I fornitori analizzati secondo criteri sociali sono il 75% del totale, a dimostrazione dell'impegno di Oropan verso una migliore conoscenza e valutazione dei soggetti operanti nella propria catena di fornitura.

Tra gli obiettivi del Piano Strategico di Sostenibilità è presente il continuo perfezionamento del monitoraggio dell'adeguatezza dei fornitori nel loro processo di selezione e valutazione, secondo criteri che includano aspetti di "Sustainable Procurement" e di tracciabilità⁸.

7. Sono stati considerati tutti i fornitori inclusi nelle voci del Conto economico esercizio 2023:
• Costi per materie prime, sussidiarie, di consumo e di merci
• Costi per servizi, (escludendo spese vitto, alloggio, rappresentanza, viaggi, carburante)
• Costi per godimento di beni di terzi

8. Oropan ha ottenuto la certificazione ISCC PLUS che permette di dimostrare, attraverso un sistema di gestione, la tracciabilità e la sostenibilità delle materie prime, dei prodotti intermedi e dei prodotti finali delle filiere di produzione di prodotti alimentari, per la mangimistica, tecnico/chimici bio-based, filiere di produzione di biomasse per applicazioni energetiche.

L'IMPEGNO PER I CLIENTI E PER IL TERRITORIO

I CONSUMATORI

L'intera organizzazione di Oropan si concentra sulla **piena soddisfazione dei consumatori finali**. La qualità, la freschezza, la sicurezza alimentare e salubrità dell'alimento, insieme a un'innovazione continua e un costante impegno in ricerca e sviluppo, rappresentano i tratti distintivi del modo di operare dell'azienda.

Il **consumatore moderno è sempre più consapevole** delle proprie scelte di acquisto, **ponendo il suo benessere al centro delle proprie preferenze**. Oropan, attraverso la sua attività di ricerca e sviluppo, si è posta l'obiettivo di diventare un punto di riferimento per i prodotti che soddisfano le richieste di un consumatore attento alla salute, soddisfacendo non solo i gusti dei consumatori, ma offrendo anche una scelta consapevole per coloro che desiderano prendersi cura del proprio benessere senza rinunciare ai piaceri del gusto. Il più volte richiamato piano di investimento in fase di realizzazione prevede molteplici investimenti per garantire immediate risposte alle mutevoli esigenze dei consumatori che si manifesteranno nel tempo relativamente all'offerta di prodotto e ad un servizio di qualità rispondendo efficacemente ai 5 trend che guidano l'alimentazione, tutti perfettamente incarnati dai prodotti Oropan:

1. **100% italiano;**
2. **tipico e non replicabile;**
3. **naturale e biologico;**
4. **etico e sostenibile;**
5. **salutistico e benessere**

Oropan assicura i **massimi livelli di tracciabilità, sicurezza e qualità del prodotto**, portando avanti

una comunicazione responsabile e trasparente nei confronti dei consumatori. La politica aziendale in merito alla correttezza e alla trasparenza delle informazioni si basa sul principio della fiducia e della trasparenza nei confronti di clienti e dei consumatori finali. Gli strumenti tramite cui l'Azienda persegue tali obiettivi sono:

- **comunicazione on pack**, attraverso la diffusione dei dati nutrizionali, le modalità di conservazione, l'etichettatura ambientale, le caratteristiche delle materie prime impiegate. Informazioni chiare che garantiscano la veridicità dei claim diffusi;
- **utilizzo del sito web e dei social media** per comunicare informazioni relative sia all'impresa, sia all'offerta dei prodotti. Particolare rilievo viene dato alle Certificazioni di Sistema e di Prodotto ottenute dall'azienda, insieme agli elementi informativi legati alla sostenibilità del business.
- indirizzi mail indicati sulla confezione e sul sito web per **facilitare il contatto diretto tra i consumatori/clienti e gli uffici Marketing e Controllo Qualità**. Tali dipartimenti si occupano di gestire le richieste informative e di ogni altro genere dei consumatori, garantendo risposte tempestive e adeguate.
- **Distribuzione ai punti vendita**, dove possibile, **di materiale** di comunicazione **informativo** e descrittivo dei prodotti offerti dall'azienda;
- **Attività di comunicazione tramite spot di prodotto o telepromozioni** che mettono in evidenza i plus del prodotto e delle materie prime utilizzate.

I CLIENTI

I clienti appartenenti in particolar modo al settore trade (G.D.O e D.O) e a quello dell' Ho.Re. Ca sono considerati dei veri e propri partner nel perseguimento del successo commerciale e, per tale ragione, l'Azienda realizza tutta una serie di iniziative, volte ad assicurare un elevato livello di servizio, dalla ricezione dell'ordine sino al servizio post-vendita. Ogni singola area strategica di business viene presidiata con personale, attento alle specifiche esigenze dei clienti, e della categoria merceologica di riferimento, al fine di generare un valore aggiunto in termini di costumare care.

A tale proposito, nel corso degli anni, Oropan ha implementato un sofisticato sistema di gestione degli ordini che permette di monitorare con attenzione le vendite e le performance commerciali dei vari prodotti all'interno dei punti vendita serviti.

La gestione degli ordini e vendite valuta attentamente le effettive esigenze del cliente evitando rotture di stock sui punti vendita, monitorando l'andamento degli ordini giornalieri, aiutando il cliente nella definizione degli ordini e assicurandogli una reale e continua assistenza.

GRI 417-2

GRI 417-3

Nel corso del 2023 non sono stati rilevati episodi di non conformità in materia di informazione dei servizi offerti.



LE PRINCIPALI INIZIATIVE ESG NELL'AMBITO DELLA COMUNITÀ

Oropan riconosce l'importanza di coinvolgere attivamente la comunità e di interagire in modo trasparente con essa al fine di diffondere e valorizzare i principi della sostenibilità anche al di fuori dei confini aziendali.

Oropan attribuisce grande valore agli impatti, sia attuali che potenziali, generati sul territorio dalle proprie attività e ritiene fondamentale ascoltare e comprendere le esigenze dei rappresentanti della comunità per consolidare il suo rapporto con i territori in cui opera.

Nel corso degli anni, Oropan ha promosso diverse iniziative a sostegno della comunità, concentrandosi su progetti artistici, sociali, culturali e sportivi, oltre ad introdurre attività per sensibilizzare e educare la collettività sulle tematiche ESG. Tali iniziative mirano a promuovere l'inclusione sociale e ad aumentare l'interesse e la partecipazione attiva delle comunità, come di seguito riportato.

Attenzione agli sprechi

L'Azienda pone grande importanza alla gestione accurata delle eventuali eccedenze di prodotto al fine di **contrastare lo spreco alimentare**, oltre a **sostenere associazioni che forniscono prodotti alimentari a persone in difficoltà**. In tal senso, quotidianamente l'Azienda destina gratuitamente il prodotto agli indigenti, attraverso la fornitura ad enti caritatevoli del territorio limitrofo: nell'esercizio 2023 l'azienda è riuscita a garantire circa 54.864* porzioni di pane. (* porzioni giornaliera media di 50 gr.)

Oropan per lo sport

Bari Med Marathon, manifestazione dedicata ai 22 paesi del Mediterraneo, un appuntamento non solo sportivo ma occasione per ricordare la centralità di Bari nel Mediterraneo, il suo carattere di comunità accogliente aggregante e attrattiva, anche grazie al turismo sportivo, in forte crescita. Una sponsorship per promuovere uno stile di vita sano ed equilibrato e volto alla scoperta e alla promozione del nostro territorio.

Oropan raccontata dai suoi collaboratori

A partire da maggio 2022, Oropan ha avviato un importante progetto di comunicazione sui social media denominato "Oropan raccontata dai suoi collaboratori".

Questo progetto mira a presentare l'Azienda attraverso le voci e le esperienze dei propri collaboratori, a presentare il proprio capitale umano evidenziando le diverse competenze e abilità a tutti gli stakeholder e a coinvolgere il personale in un progetto di comunicazione al fine di aumentare il loro valore percepito, migliorando la loro integrazione all'interno dell'Azienda.

Oropan per il territorio

• Trani festival del Cinema e del Mare è un progetto di educazione all'ambiente nelle scuole che attraverso il cinema diffonde la consapevolezza che l'ecologia, il rispetto della natura e la conoscenza delle sue dinamiche siano una parte fondamentale del bagaglio culturale con cui le generazioni future affronteranno le sfide globali che li attendono, premessa a un nuovo principio di cittadinanza.

• Festa medievale **Federicus** rievocazione storica che si svolge ad Altamura in omaggio a Federico II di Svevia, fondatore della città. Un evento che sentiamo da sempre nostro per il forte legame con il territorio in cui operiamo. Per Oropan, partecipare al "Federicus" significa sentire il valore della parola "comunità". Le tradizioni ci appartengono: sono il nostro passato, il nostro presente, il nostro futuro.

• **Fondazione AIRC per la Ricerca sul Cancro**. Aver donato a tutti i nostri dipendenti un uovo di Pasqua e una pianta di Azalea AIRC è stato per noi un gesto importante. Pensiamo, infatti, che riscoprire con i nostri dipendenti la potenza della solidarietà e della generosità siano la forza e l'entusiasmo giusti per costruire un domani più consapevole da vivere insieme. Un dono che è anche scelta educativa: dare valore all'importanza della ricerca scientifica, fare volontariato attivo, fare comunità.

• **"Galà sotto le stelle"**, iniziativa charity di Via della Spiga Milano, a favore dell'Associazione Unipancreas, volto alla raccolta fondi per la prevenzione, la cura di patologie pancreatiche e la lotta del tumore al pancreas, organo fondamentale per contribuire alla buona digestione e alla salute di tutto l'apparato gastrointestinale. Un impegno concreto a sostegno di progetti a favore della prevenzione della salute.

• **XXII edizione del Festival Il Libro Possibile**, che ha avuto come obiettivo quello di parlare di futuro attraverso la cultura, fare rete sul territorio per lavorare sulla visione di comunità e ampliare la platea a un pubblico sempre più internazionale.

• Tra i protagonisti anche il nostro AD Lucia Forte che ha partecipato ad un evento moderato dalla giornalista Grazia Rongo insieme a Oscar Farinetti e Dario Vergassola, in cui si sono affrontati temi di grande importanza nel campo dell'imprenditoria, della sostenibilità e dell'alimentazione consapevole.

GRI 2-22

• **Fiera cibus 2023**

Oropan SpA è stata protagonista, anche nel 2023 al CIBUS International Food Exhibition, la più importante fiera internazionale sull’agroalimentare italiano svoltasi presso il Centro Fiere di Parma. La fiera ha rappresentato la prima vera occasione per riprendere a fare network, dopo il periodo caratterizzato dall’emergenza pandemica, periodo che, nonostante le numerose difficoltà, non ha fermato lo sviluppo commerciale e il lavoro di ricerca di nuovi prodotti dell’azienda. Tale importante evento ha permesso di rinsaldare i rapporti con i numerosi clienti italiani ed esteri, dialogare con la stampa trade e presentare il portafoglio dei prodotti Oropan rivisitato alla luce delle nuove esigenze del mercato e dei comportamenti d’acquisto dei consumatori. Lo stand Forte, rinnovato nella struttura e nella grafica, in continuità con l’impegno dell’azienda verso il tema della sostenibilità, ha dato ampio spazio alle novità di prodotto dell’azienda, della linea del pane fresco e surgelato.

• **Workshop Laboratoriale Lego® Serious Play® method sul tema “La sostenibilità nei processi di filiera: aspetti positivi e negativi”.**

Il 30 maggio u.s., presso la sede Oropan l’azienda ha organizzato un workshop “La sostenibilità nei processi di filiera: aspetti positivi e negativi” in collaborazione con Imprenditore Smart, prima attività di stakeholder engagement, promosso dall’azienda, per rafforzare il dialogo e l’interazione con tutti gli stakeholder di OROPAN. È stato un importante momento di confronto riguardo il tema della filiera sostenibile, su cui Oropan ha lavorato nel corso dell’anno. Dal singolo partecipante a un lavoro di team building: il workshop LEGO® SERIOUS PLAY® ha coinvolto i partecipanti al 100% nel 100% del tempo, accelerando enormemente i processi di elaborazione cognitiva, ideativa ed emotiva. L’obiettivo è stato quello di costruire insieme un modello ideale, attraverso un processo di condivisione delle visioni e delle esperienze, all’interno della nostra Business Com-

munity. L’evento ha ricevuto ampio riscontro, da parte dei partner dell’azienda e si è registrato particolare entusiasmo nel modo con cui è stata affrontata la giornata da parte di tutti fornendo preziosi spunti per l’evoluzione delle reciproche realtà di tutti gli intervenuti. Nel corso della giornata, si è utilizzata, la metodologia Lego® Serious Play®, una potente metodologia di facilitazione, per costruire metafore tangibili dei punti di forza, debolezza e opportunità del processo di filiera sostenibile.

• **Tavola rotonda “L’anima dell’impresa consapevole: persone, territorio, ambiente”.**

Il 14 novembre u.s., l’azienda, all’interno del programma di eventi organizzati in occasione della XXII Settimana della Cultura d’impresa, ha organizzato una tavola Rotonda “L’anima dell’impresa consapevole: persone, territorio, ambiente”, accogliendo una nutrita rappresentanza del gruppo di Giovani imprenditori di Confindustria Bari Bat, che ha patrocinato l’evento. Una tavola rotonda sui percorsi in atto che coniugano lo sviluppo con l’etica ambientale e produttiva, esplorando la sostenibilità da quattro prospettive: accademica, bancaria, datoriale e aziendale in un territorio in cui le persone, il capitale umano, sono elementi di creazione di valore per l’impresa e per il territorio stesso. L’obiettivo della tavola rotonda infatti è stato quello di riunire intorno al tema della sostenibilità gli stakeholder di Oropan e del territorio, per alimentare un confronto volto al perseguimento del miglioramento continuo del percorso di sostenibilità dell’azienda ed essere acceleratore di un processo di conoscenza, e motore di innovazione e cambiamento.

• **Museo del pane Vito Forte:** il Museo del Pane di Vito Forte nasce per volontà del fondatore della Oropan S.p.A, il sig. Vito Forte, al fine di consacrare l’Antico Forno Forte quale luogo di “CONDIVISIONE DEL SAPERE”, circa la storia

del pane di Altamura, e del legame che li unisce. Il Museo del Pane di Vito Forte rappresenta la prima esperienza museale legata al Pane e, dal 2019, è inserito all’interno di Museimpresa, fondata a Milano per iniziativa di Assolombarda e Confindustria. Il Museo del Pane ha visto registrare un traffico di circa 2.500 visitatori, di cui il 65% rappresentato da scolaresche. Di interesse, anche sotto l’aspetto commerciale, la percentuale di visitatori stranieri (28%) confluiti all’interno del Museo. Tale dato è da ritenersi di assoluto rilievo, anche alla luce della ripartenza e della gestione delle aperture del Museo, quasi esclusivamente su prenotazione. All’interno del Museo, vengono anche organizzate dei Laboratori, tenuti da Mastri Panificatori, a cui il visitatore può prenotarsi per poter realizzare con le proprie mani il Pane di Altamura. Inoltre, altro elemento utilizzato in chiave comunicativa sono le degustazioni di prodotto, effettuate nell’adiacente Shop Del Museo del Pane di Vito Forte, in grado di attrarre interesse verso i prodotti Oropan, lontano dagli scaffali del supermercato, e proporre gli stessi prodotti, nell’ambito di una situazione immersiva.

• **Seminario annuale di musei d’impresa. Progetto gran tour dei musei d’impresa**

Il 30 settembre, presso Oropan e il Museo del Pane di Vito Forte, è stata svolta una giornata di condivisione che ha visto riuniti rappresentanti di oltre 80 musei e archivi d’Italia, provenienti da oltre 50 aziende simbolo del Made in Italy. Il seminario annuale di Museimpresa è stato l’occasione per presentare il progetto Gran Tour dei Musei d’Impresa, nato in occasione dell’evento “SAPERI D’IMPRESA” organizzato da Oropan nell’ottobre 2022, all’interno della Settimana della Cultura d’Impresa e che ha visto la collaborazione oltre al nostro Museo del Pane Forte, il Museo di Amaro Lucano Essenza Lucano, il Museo Della Liquirizia AMARELLI e la Confeetteria e Museo Mucci Giovanni. La volontà di una tale giornata è stata quella di consolidare

la posizione di Museimpresa nel mercato del turismo industriale, attraverso una strategia comune e azioni promozionali congiunte. Il Museo del Pane di Vito Forte è stato così tra i promotori di tale iniziativa. Il nostro obiettivo, come Oropan, è stato fin da subito chiaro: valorizzare il nostro patrimonio storico-documentale e promuovere il turismo industriale nel Mezzogiorno. Per tale motivo la volontà che da subito ha animato i 4 musei d’impresa è stata quella di essere generatori di una sinergia di territorio e per il territorio: questi luoghi di richiamo costituiscono infatti autentiche testimonianze del patrimonio e dell’ingegno non solo di un’impresa, ma anche di un territorio e della sua gente. La visita presso il Museo del Pane di Vito Forte di tutti gli esponenti dei musei di impresa, intervenuti ad Altamura, è stata simbolicamente il battesimo di questa intuizione e volontà di dare sempre più lustro ad Altamura, quale “Città del Pane”. L’incontro tra impresa e cultura è diventato, così, il cuore pulsante di questo seminario. Le storie dietro il fare impresa attraverso la cultura hanno trovato una voce significativa nel racconto dei Musei d’Impresa, che rappresentano autentici ‘luoghi dell’anima’ e centri culturali vitali per la comunità

• **Oropan porte aperte 2023:** un’altra iniziativa intrapresa con successo già a partire dal 2022, e che ha visto il suo consolidamento nel 2023, è stata l’organizzazione di un percorso esperienziale per ospiti esterni presso lo Stabilimento di Altamura, iniziativa sviluppata con il chiaro obiettivo di avvicinare le persone ai valori e alla conoscenza dei prodotti di Oropan. Nel 2023 sono state svolte 15 visite guidate gratuite da aprile a novembre, con la partecipazione di 450 persone, e registrando ottimi riscontri in termini di gradimento da parte di coloro che sono stati protagonisti di questo Tour esperienziale.

CAPITOLO 5

INFORMATIVA DI
GOVERNANCE

108



GRI 3-3

GRI 2-9

La governance aziendale è posta a garanzia della legittimità delle decisioni e delle azioni legate all'acquisizione e all'allocatione delle risorse, alla loro gestione e al raggiungimento dei risultati. Nell'ambito dell'analisi di doppia materialità, sono state prese in considerazione tematiche di governance fondamentali, quali l'etica e l'integrità del business, la lotta alla corruzione, la compliance normativa e la gestione dei rischi, elementi essen-

ziali per garantire trasparenza e accountability. Pertanto, all'interno del presente capitolo verranno dettagliate le responsabilità degli organi di governance, i meccanismi atti a garantire la trasparenza e l'accountability, la gestione dei rischi, la tutela dei diritti degli azionisti e di tutti gli stakeholder, oltre alla promozione di pratiche etiche e di integrità.

GRI 2-1

GRI 2-9

GRI 2-10

GRI 2-11

GRI 2-12

GRI 2-17

GRI 2-18

GRI 2-19

LA GOVERNANCE DI
OROPAN

109

Oropan è una S.p.A. le cui quote azionarie sono detenute per il 90% da Oropan International S.A.R.L. e per il restante 10% dal fondatore Vito Forte.

Il modello di corporate governance a cui Oropan aderisce prevede una struttura organizzativa verticistica di tipo "tradizionale" e risponde all'esigenza di integrare il più possibile il principio di creazione di valore per tutti i portatori di interesse dell'Azienda con l'obiettivo di perseguire la customer profitable satisfaction di clienti, dipendenti, azionisti, fornitori.

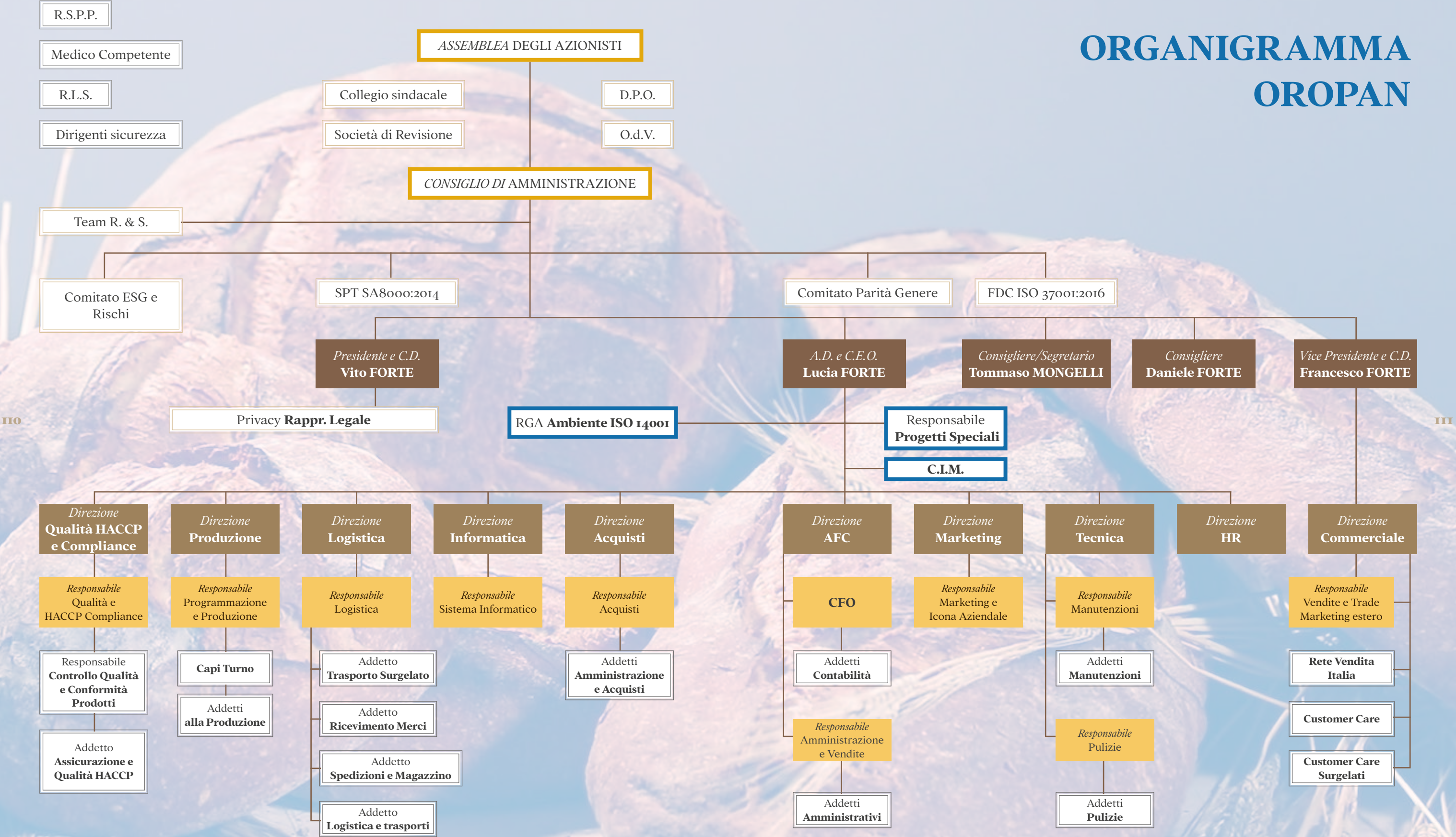
Nel dicembre del 2018, l'Azienda ha adottato un nuovo modello di governance, passando da un sistema di amministrazione monocratico attraverso

un Amministratore Unico ad un organo collegiale con la nomina di un consiglio di amministrazione composto attualmente da 5 membri.

Il sistema di governance, conseguentemente, prevede la presenza di un Consiglio di Amministrazione (con funzioni amministrative) e di un Collegio Sindacale (con funzioni di vigilanza), entrambi nominati dall'Assemblea degli Azionisti.

Il suddetto sistema è basato su principi e procedure codificate, volti a garantire la massima trasparenza e correttezza nella gestione dell'impresa nei confronti di tutti gli stakeholder. La revisione legale dei conti è affidata ad una società di revisione di primaria importanza.

ORGANIGRAMMA OROPAN



GRI 2-9

GRI 2-10

GRI 2-13

GRI 2-14

GRI 2-17

GRI 2-26

GRI 405-1

GLI ORGANI DI GOVERNANCE

La nostra struttura:

- il consiglio di amministrazione
- il collegio sindacale
- la società di revisione
- l'organo di vigilanza collegiale

Il consiglio di amministrazione

Il sistema di corporate governance dell’Azienda prevede una struttura organizzativa verticistica di tipo “tradizionale”. Il Consiglio di amministrazione è responsabile della gestione ordinaria e straordinaria e riveste un ruolo cruciale nel sistema di governo societario, deliberando in merito alle operazioni con un significativo rilievo strategico, economico-finanziario, nonché di sostenibilità, e compiendo tutti gli atti ritenuti idonei e opportuni per il perseguimento dell’oggetto sociale. **Il Consiglio si compone di cinque membri**, di cui un Presidente, con deleghe in ambito di ricerca e sviluppo, privacy e rappresentanza legale, un Amministratore Delegato, un Vicepresidente con deleghe in ambito Sales e due Consiglieri.

I meccanismi di nomina e sostituzione del Consiglio di amministrazione sono contenuti nello Statuto. **Gli amministratori durano in carica fino a tre esercizi sociali e sono rieleggibili**. Il Consiglio di amministrazione ha i più ampi poteri, con liceità di compiere tutti gli atti ritenuti necessari per il conseguimento degli scopi sociali, esclusi solo quelli che, per legge o da disposizioni statutarie, sono riservati alla competenza dell’Assemblea dei Soci.

Per quanto riguarda le tematiche di sostenibilità, **il Consiglio di amministrazione viene periodicamente aggiornato dal Comitato Sostenibilità e Rischi in merito alle attività e ai progetti in corso**. Il Consiglio di Amministrazione svolge un ruolo chiave nell’approvazione dei risultati raggiunti nonché nel monitoraggio e controllo del corretto svolgimento delle attività previste nel Piano Strategico di Sostenibilità pluriennale approvato e dei relativi documenti, tra cui lo stesso Bilancio di Sostenibilità.

Nell’ambito della formazione continua in materia di sostenibilità e sviluppo delle competenze dei membri del CdA, è previsto che questi partecipino a sessioni formative due volte l’anno. Nel corso del 2023, tali formazioni hanno trattato, in particolare, i processi di reporting e l’analisi di doppia materialità. Anche gli stessi membri del Comitato sostenibilità e rischi seguono un piano formativo strutturato che al momento ha trattato i seguenti argomenti:

1. **Strategia e business model**; introduzione alla sostenibilità e alla definizione di un modello di business sostenibile;
2. **Governance e rischi nel perseguimento del successo sostenibile**;
3. **Catena del valore e sostenibilità**;
4. **Rendicontazione di sostenibilità** aderire ai nuovi standard;
5. **L’analisi di doppia materialità**

Sebbene Oropan non disponga attualmente di una procedura specifica per la valutazione delle performance del Consiglio di amministrazione, queste vengono indirettamente esaminate ogni anno

[GRI 405-1] NUMERO TOTALE DI INDIVIDUI ALL’INTERNO DEL CDA	N.	2022	2023
		5	5
Per genere:			
Uomini	N.	4	4
	%	80%	80%
Donne	N.	1	1
	%	20%	20%
Per fasce d'età e genere:			
Età inferiore a 30 anni	N.	0	0
	%	0%	0%
Età compresa tra i 30 e i 50 anni	N.	1	1
	%	20%	20%
Di cui Uomini	N.	1	1
	%	100%	100%
Di cui Donne	N.	0	0
	%	0%	0%
Età superiore ai 50 anni	N.	4	4
	%	80%	80%
Di cui Uomini	N.	3	3
	%	75%	75%
Di cui Donne	N.	1	1
	%	25%	25%

attraverso indicatori economici, patrimoniali, finanziari, qualitativi, di efficienza, indicatori di sicurezza e confronto con benchmark. Inoltre, il lavoro svolto dal Consiglio di amministrazione e dal Comitato Sostenibilità e Rischi viene **valutato periodicamente in base al raggiungimento degli obiettivi ESG inclusi nel Piano Strategico di Sostenibilità**, redatto nel 2022 e corrispondente Piano di Azioni che è sottoposto a costante aggiornamento e sviluppo, che risponde a questioni ambientali e sociali rilevanti per l’azienda.

Al momento, Oropan non dispone di una normativa specifica sulla remunerazione del Consiglio di amministrazione. Eventuali compensi variabili vengono stabiliti dall’Assemblea dei Soci al termine dell’esercizio, in caso di miglioramento dei risultati di bilancio rispetto all’anno precedente.

Non sono previsti benefit pensionistici per i membri del CdA.

La scadenza di tutte le cariche del Consiglio di amministrazione è prevista con l’approvazione del Bilancio al 31-12-2025.

Nel corso dell’esercizio 2023 il Consiglio di amministrazione si è riunito n. 7 volte e la partecipazione dei Consiglieri alle riunioni è stata pari al 100%. La scadenza di tutte le cariche del Consiglio di amministrazione è prevista con l’approvazione del Bilancio al 31-12-2025.

Il Consiglio di Amministrazione è composto da Vito Forte (Presidente), Lucia Forte (Amministratore Delegato e CEO), Francesco Forte (Vicepresidente e Consigliere Delegato), Daniele Forte (Consigliere), Tommaso Mongelli (Consigliere).

Comitato di Sostenibilità e rischi

Per quanto riguarda la governance di sostenibilità, Oropan si è dotata nel 2023 di un Comitato Sostenibilità e Rischi (di seguito anche “il Comitato”), che accorpa in un unico organo aziendale gli aspetti relativi alle materie ESG e alla gestione del rischio. Il Comitato ha tra i suoi obiettivi quello di rafforzare il coordinamento, l’interazione e la trasparenza tra il Consiglio di Amministrazione e le Funzioni aziendali, in particolare quelle di compliance e di controllo.

Il Comitato supporta il Consiglio di Amministrazione nella definizione della strategia di sostenibilità della Società nonché nel suo continuo aggiornamento con l’obiettivo di assicurare la creazione di valore sostenibile nel tempo per tutti gli stakeholders e nella prospettiva del successo sostenibile.

In particolare, il Comitato Sostenibilità e Rischi:

- **sviluppa, implementa e verifica l’attuazione delle policy in ambito ESG** nell’ambito delle attività di impresa e delle relazioni con i principali stakeholder;
- **predispone il Piano Strategico e le sue successive revisioni da sottoporre al C.d.A.**, al fine di integrare la sostenibilità in tutti i processi di business;
- predispone la **proposta di Budget per ciascuna iniziativa** inclusa nel Piano da presentare al Consiglio di Amministrazione.;
- **assiste** il Consiglio di Amministrazione **nell’esame, nella valutazione e nell’approvazione del Bilancio di Sostenibilità**;
- **promuove le iniziative di formazione** e di diffusione della cultura della sostenibilità presso i

dipendenti e i collaboratori, i partner commerciali, i clienti e, più in generale, gli stakeholders della Società;

- **gestisce e monitora le iniziative** in materia di sostenibilità previste nel Piano Strategico di Sostenibilità
- **coordina e supporta le attività** correlate all’analisi di materialità
- **aggiorna** periodicamente il Consiglio Di Amministrazione circa le attività e i progetti in essere

Il Comitato è nominato dal Consiglio di Amministrazione che ne definisce i membri sulla base di capacità personali, capacità relazionali, comunicative, di organizzazione e coordinamento lavori, e di competenze professionali, come competenze nel settore di attività in cui opera la Società nonché in materia di governance e strategia, comunicazione, finanza, risorse umane, compliance, procedure, controlling, diritto, ambiente, innovazione ed organizzazione.

La durata in carica del comitato è triennale, con scadenza coincidente con la data dell’approvazione del Bilancio di Sostenibilità del terzo anno, quando il Consiglio di Amministrazione nominerà il nuovo Comitato.

Il collegio sindacale

Al Collegio Sindacale spetta il compito di **vigilare sull’osservanza della legge e dello statuto, sul rispetto dei principi amministrativi contabili e sull’adeguatezza della struttura organizzativa** dell’Azienda e del sistema di controllo interno.

Il Collegio si compone di un Presidente, due Sindaci effettivi e due supplenti, dotati dei requisiti di onorabilità e professionalità previsti dalla legge

Il collegio sindacale è composto da Antonio Maria

La Scala (Presidente), Antonietta Lomurno (Sindaco), Tommaso Porziotto (Sindaco), Eleonora De Giorgi (Sindaca supplente), Giammaria Zilio (Sindaco supplente).

La scadenza del mandato è prevista per la data dell’Assemblea di approvazione del bilancio relativo all’ultimo esercizio della loro carica.

I Sindaci operano con autonomia e indipendenza, devono mantenere la massima riservatezza in ordine ai documenti ed alle informazioni acquisiti nello svolgimento del loro incarico e rispettare la procedura adottata per la comunicazione all’esterno di documenti e notizie riguardanti la Società.

Il Collegio Sindacale e la Società di Revisione si scambiano i dati e le informazioni rilevanti per l’espletamento dei rispettivi compiti.

Il Collegio Sindacale deve riunirsi almeno ogni novanta giorni. La scadenza del mandato del Collegio Sindacale è prevista con l’approvazione del Bilancio al 31-12-2025.

La società di revisione

La revisione legale dei conti della Società è esercitata da una società di revisione legale, iscritta in apposito registro istituito dal D.Lgs. 39/10 e nominata dall’assemblea ai sensi della normativa applicabile, che effettua la revisione dei bilanci e verifica periodicamente la contabilità.

L’Assemblea dei Soci ha conferito l’incarico per la revisione legale dei conti del bilancio d’esercizio alla società DELOITTE & TOUCHE con sede in via Tortona 25 a Milano. La scadenza del mandato coincide con l’approvazione del Bilancio di esercizio al 31-12-2025.

GRI 405-1

[GRI 405-1] Composizione del collegio sindacale	N.	2022	2023
		5	5
Per genere:			
Uomini	N.	3	3
	%	60%	60%
Donne	N.	2	2
	%	40%	40%
Per fasce d’età e genere:			
Età inferiore a 30 anni	N.	0	0
	%	0%	0%
Età compresa tra i 30 e i 50 anni	N.	1	2
	%	20%	40%
Di cui Uomini	N.	0	1
	%	0%	50%
Di cui Donne	N.	1	1
	%	100%	50%
Età superiore ai 50 anni	N.	4	3
	%	80%	60%
Di cui Uomini	N.	3	2
	%	75%	66%
Di cui Donne	N.	1	1
	%	25%	33%

GLI STRUMENTI PER LA GESTIONE DELLA SOSTENIBILITÀ

L'organo di vigilanza collegiale

II6

L'Organismo di Vigilanza (OdV) ha il compito di **vigilare sulla corretta attuazione del Codice Etico e del Modello Organizzativo e di Gestione** ai sensi del D.Lgs. 231/2001 (MOGC). L'OdV, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, è nominato dal Consiglio di amministrazione che gli attribuisce il compito di garantire il rispetto delle norme e delle procedure interne, di vigilare sulla corretta gestione dei rischi, di verificare la conformità delle attività aziendali alle normative e ai valori etici dell'Azienda, nonché di segnalarne eventuali violazioni. Suggerisce, inoltre, eventuali aggiornamenti del MOGC e del Codice Etico, anche sulla base del continuo flusso informativo che l'organizzazione aziendale deve garantire sulle attività svolte. L'OdV ha poi il compito di promuovere la **diffusione di una cultura aziendale orientata alla legalità e alla trasparenza**, anche attraverso la pianificazione di attività di formazio-

ne e informazione per i dipendenti e i collaboratori dell'Azienda.

Ciascun dipendente e collaboratore della Società può segnalare eventuali comportamenti non conformi al MOGC e al Codice Etico. L'OdV agisce in modo da assicurare che gli autori delle segnalazioni non siano oggetto di eventuali forme di ritorsione derivanti dalle stesse, garantendo la riservatezza circa la loro identità.

L'**Organismo di Vigilanza (OdV)** è composto da tre membri: la Presidente, una professionista legale, e un ingegnere elettronico, entrambi esterni all'organizzazione, oltre al referente del team di Ricerca e Sviluppo come componente interno. L'OdV ha un mandato triennale, e in occasione del CdA del 29 dicembre 2022, il mandato dell'OdV è stato confermato per ulteriori 3 esercizi.

Il presidio di Oropan sui temi di sostenibilità si traduce anche nella gestione quotidiana di tutte le attività, che vengono svolte nel segno della massima trasparenza, legalità e correttezza, secondo i più elevati standard di condotta. Per garantire il rispetto di tali principi, l'**Azienda ha adottato sin dal 2018, volontariamente, un Codice Etico e un Modello Organizzativo e di Gestione** (MOGC) che rivestono un ruolo fondamentale nei rapporti tra l'Azienda e tutti i suoi stakeholder. Tali documenti sottoposto ad aggiornamento periodico in base all'evoluzione normativa e gestionale al fine di renderli coerenti, adeguati ed evoluti.

A supporto dell'attuazione delle policy aziendali e per il rispetto dei diversi sistemi di gestione e certificazione cui l'azienda aderisce, Oropan si è dotata di una serie di organigrammi delle competenze che, a partire dal CdA che approva le suddette Policy e indirizza l'azienda ai sistemi di gestione, definisce i ruoli e compiti nelle diverse funzioni aziendali. A seconda poi delle necessità aziendali e delle richieste di certificazioni e sistemi di gestione, Oropan agisce tramite attività dedicate come ad esempio formazioni e survey, al fine di comunicare e integrare gli impegni presi nella normale attività di business.

Responsabilità sociale d'impresa

La politica in materia di Etica ed integrità di business di Oropan è, di fatto, fondata sulla responsabilità sociale di impresa (R.S.I.) che è posta a garanzia dell'equilibrio tra il perseguimento degli obiettivi di carattere economico-imprenditoriale, e quelli di natura etica, sociale e ambientale, ponendo come fine ultimo il benessere della collettività, nel pieno rispetto della mission, vision e filosofia aziendale.

II7

Da molti anni, Oropan ha individuato i valori fondamentali che ritiene imprescindibili, come punto di partenza per la definizione della propria identità aziendale:

- **Le Convenzioni e le Raccomandazioni Internazionali del Lavoro emanate dall'ILO**, (International Labour Organization);
- **La Dichiarazione Universale dei Diritti Umani dell'ONU**;
- **La Carta della Terra** redatta dall'Earth Council;
- **I X Principi richiamati nel Global Compact dell'ONU**.

IL SISTEMA DI CONTROLLO



L'efficacia delle politiche e delle procedure aziendali, in materia di etica ed integrità di business, viene costantemente verificata da diversi organismi quali, i Responsabili di funzione, il Consiglio di amministrazione, il Collegio Sindacale, la società di revisione, enti di certificazione accreditati secondo gli standard ISO internazionali, clienti, autorità di controllo e l'Organismo di Vigilanza.

DPO

GRI 418-1

Dal 2020, Oropan ha adottato una procedura interna di **gestione della privacy** al fine di garantire la massima conformità possibile allo Standard di Compliance Data Protection previsto dal Regolamento europeo 679/2016 sulla protezione dei dati personali (GDPR) e dalla normativa italiana di recepimento (D. Lgs. n. 101/2018 che modifica il D. Lgs. n. 196/03).). Nel 2023 non è stato segnalato alcun reclamo riguardante violazioni della privacy dei clienti e non sono state rilevate perdite o furti di dati personali.

Il ruolo di **Data Protection Officer (DPO)** è ricoperto da un professionista esterno altamente specializzato, dotato di competenze normative, informatiche, di risk management e di analisi dei processi.

In base all'art. 39, par. 1 del GDPR, il DPO agisce in piena autonomia e indipendenza, con il compito di vigilare sull'osservanza del GDPR da parte della Società, raccogliere informazioni sui trattamenti svolti, verificare la loro conformità, fornire consulenza e assistenza al titolare del trattamento dei dati nella valutazione d'impatto sulla protezione dei dati, collaborare con l'autorità di controllo e fungere da punto di contatto per questioni connesse al GDPR.

Salute e sicurezza del lavoro

La **salute e la sicurezza sul lavoro** sono una priorità assoluta per Oropan e sono indispensabili per tutte le attività aziendali. La gestione di queste **responsabilità è condivisa tra** diverse figure professionali, tra cui il **Datore di Lavoro, il Medico Competente, il Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione (RSPP)** e il **Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS)**.

Il Medico Competente collabora con l'Azienda nella valutazione dei rischi e nella stesura del DVR, valuta l'idoneità dei lavoratori a svolgere le loro mansioni e comunica l'andamento della sorveglianza sanitaria alle autorità competenti.

Il RSPP lavora insieme alle figure sopra citate per garantire condizioni di lavoro conformi agli standard di sicurezza nazionale e contribuisce alla redazione del DVR. Il RLS è eletto o designato per rappresentare i lavoratori per tutti gli aspetti relativi alla salute e alla sicurezza sul luogo di lavoro.

Inoltre, l'Azienda ha definito un organigramma della sicurezza per una gestione adeguata del sistema e per definire i ruoli di preposti e altri addetti alla sicurezza.

L'azienda ha costruito e consolidato negli ultimi anni un **Sistema di Gestione per la Salute e Sicurezza sul lavoro (SGSL)** di tipo organizzativo e volontario basato su uno Standard di riferimento e finalizzato al miglioramento continuo delle condizioni di salute e sicurezza, con l'obiettivo di rafforzare: la prevenzione degli infortuni, tutelare della salute e sicurezza degli operatori in forza, migliorare le condizioni di lavoro, prevenire incidenti e malattie legate al lavoro, rispettare la legislazione vigente e promuovere una cultura aziendale che metta la sicurezza al centro delle attività quotidiane.

Altresì il sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro della OROPAN ha lo scopo di **sensibilizzare gli operatori verso un atteggiamento maturo e consapevole nei confronti del tema Salute e Sicurezza** attraverso un percorso di informazione, formazione ed addestramento, circa l'uso corretto dei dispositivi di protezione individuale.

Pertanto l'azienda si è in maniera volontaria, certificata ISO 45001:2018. Tale certificazione ha come focus la leadership e il coinvolgimento attivo dei lavoratori, essa contempla un approccio partecipativo e inclusivo alla tematica in oggetto, incoraggiando la collaborazione tra tutti i livelli organizzativi e coinvolgendo attivamente i dipendenti nelle questioni legate alla sicurezza. Allo stesso modo, la formazione e la consapevolezza sono parte integrante del vision aziendale.

In tal senso, l'Azienda ha predisposto un flusso informativo periodico a beneficio dell'OdV per facilitarne l'accesso a informazioni e documenti.

Il risultato di tali analisi si traduce in una serie di relazioni e verbali, predisposti dai vari organismi, che individuano eventuali "near miss" o non conformità rispetto alle procedure adottate e i relativi strumenti di miglioramento, corredati da KPIs quali-quantitativi.

Le attività di analisi e di controllo vengono svolte sia dagli organi interni che dagli enti terzi di certificazione e di vigilanza, così come dettagliato all'interno di questo capitolo.

Nel corso dell'ultimo anno non risultano segnalazioni relative a circa carenze dell'efficacia delle politiche/ procedure in materia di etica ed integrità di business.

Un sistema di gestione solido ed aggiornato

L’Innovazione della cultura d’impresa in Oropan è importante generatore di vantaggio competitivo, da mantenere e sviluppare nel tempo attraverso 6 fattori:

- I20
1. **Modello di governance;**
 2. **Formula strategica;**
 3. **Modello organizzativo, gestionale ed operativo;**
 4. **Obiettivi economici, finanziari, patrimoniali;**
 5. **Strutturale;**
 6. **Total Quality Management come conformità totale del Sistema impresa improntato ai valori definiti, all’Etica d’impresa e al modello organizzativo della Catena del Valore.**

L’Azienda opera da sempre nel segno della massima trasparenza, legalità e correttezza, impegnandosi a rispettare e far rispettare, tramite un sistema sanzionatorio specifico, gli standard più elevati di buona condotta in tutte le attività aziendali svolte.

Oropan è un’azienda impegnata a implementare, aggiornare, informare e formare costantemente il proprio personale in relazione al **Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (MOGC) e al Codice Etico**. Tali strumenti, insieme al rating di legalità, consentono inoltre all’azienda di monitorare e gestire anche eventuali conflitti d’interesse inerenti al massimo organo di governo.

È importante sottolineare che, a seguito della costante introduzione delle norme sui nuovi reati presupposto collegate al Decreto Legislativo n. 231/2001 Oropan, come evidenziato nei paragrafi precedenti, aggiorna il proprio modello con il

coinvolgimento sia dei dipendenti che una società di consulenza specializzata.

A valle di questo processo, viene altresì condotta un’approfondita analisi di valutazione dei rischi delle procedure aziendali al fine di verificare l’efficacia e l’adeguatezza del sistema e del MOGC.

Tale analisi e i continui aggiornamenti, hanno confermato l’adeguatezza delle procedure preesistenti a fronte dei nuovi reati presupposto introdotti nel D. Lgs. 231/01 con le normative Direttiva PIF D.Lgs. n. 75/2020 e D.L. n. 124/2019.

Oropan riconosce l’importanza di mantenere un sistema di gestione solido e aggiornato per prevenire e contrastare comportamenti illeciti all’interno dell’azienda. Continuerà a monitorare attentamente l’evoluzione delle leggi e dei regolamenti e ad apportare le necessarie modifiche al MOGC e al Codice Etico per garantire la conformità e l’efficacia nel tempo. Nel 2023 non si sono verificati casi di non conformità a leggi e regolamenti.

Meccanismi per richiedere chiarimenti e sollevare preoccupazioni

Nel mese di Dicembre 2023, il Consiglio di amministrazione ha deliberato in merito all’ adeguamento della Società a quanto previsto dal d.Lgs. 24 del 10/03/2023 cd “Whistleblowing”, che permette ai dipendenti di segnalare o denunciare all’OdV condotte illecite, irregolarità o comportamenti scorretti da parte dei membri dell’Organizzazione stessa, del quale si venga a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, senza rischiare ritorsioni o discriminazioni. In particolare, sono state poste in essere le seguenti azioni:

1. **adozione di una piattaforma on line per la gestione delle segnalazioni;**
2. **formalizzazione di una procedura** che descrive le modalità operative **per la gestione delle segnalazioni** e delle risposte alle stesse;
3. **individuazione e nomina di un soggetto esterno** a cui è stato affidata la gestione operativa della piattaforma e delle risposte

Il Segnalante potrà **segnalare** violazioni di una qualsivoglia natura, sia essa un fatto o un atto omissivo, che possano integrare **illeciti anche solo potenzialmente contrari alle normative di legge e ai regolamenti interni della società**.

A seguito di quanto emerso e valutato dal Comitato incaricato, l’OdV provvederà tempestivamente ad un’analisi della segnalazione, ascoltando eventualmente il responsabile della presunta violazione e garantendo comunque un corretto utilizzo di tale strumento.Oltre al sistema di whistleblowing, Oropan ha ottenuto diverse certificazioni che prevedono, all’interno del loro protocollo, la possibilità da parte degli stakeholder di sporgere dei reclami di non conformità alle stesse. Tra queste si riportano a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- **BCR** (British Retail Consortium), standard globale che definisce i criteri di qualità, sicurezza e operatività per i produttori che forniscono prodotti alimentari a distributori nel Regno Unito.
- **IFS** (International Featured Standards), serie di standard di sicurezza alimentare riconosciuti a livello internazionale, principalmente focalizzati sulla sicurezza e la qualità dei prodotti durante il processo di produzione;
- **SA8000**, standard internazionale per migliorare le condizioni di lavoro
- **UNI/PDR 125:2022**, standard nazionale che si concentra sulla gestione della parità di genere nelle organizzazioni.

Le eventuali criticità sottoposte all’azienda da parte degli stakeholder attraverso appositi canali vengono notificate periodicamente all’Amministratore Delegato, nonché C.E.O. dell’azienda Lucia Forte.

Etica ed integrità di business

Rating di Legalità - Il 24 ottobre 2023 la società ha ricevuto comunicazione da parte dell’Autorità Garante della Concorrenza e del mercato (AGCM) dell’assegnazione di tale certificazione con il punteggio massimo di ★★★ garanzia di un business improntato ai principi della legalità, della trasparenza e della responsabilità sociale d’impresa. Il giudizio di tre stellette, accordato in adunanza, è frutto sia delle dichiarazioni rese dall’azienda sia degli accertamenti e delle valutazioni effettuate dall’Authority. Il Rating, disciplinato con delibera AGCM del 14 novembre 2012 n. 2407, della durata di 2 anni e rinnovabile su richiesta, premia le aziende che operano nel rispetto di elevati standard di legalità, conformità ai requisiti normativi ed extra normativi volontari e di trasparenza, favorendo il percorso di introduzione di principi di comportamento etico in ambito aziendale, lungo tutta la catena di fornitura e del grado di attenzione riposto nella corretta gestione del proprio business anche in chiave sostenibile. L’ottenimento di tale rating è riservato a imprese non soggette a tentativi d’infiltrazione mafiosa, che hanno aderito a codici etici di regolamentazione propri e adottati dalle associazioni di categoria, che adottano modelli organizzativi di prevenzione e di contrasto della corruzione. Testimonianza che, da parte dell’azienda siano state attuate, quindi, procedure e prassi interne che superano le garanzie richieste e previste dalla legislazione vigente nel garantire il rispetto della legalità. L’Autorità ha deliberato di incrementare il precedente punteggio, su esplicita richiesta di Oropan, pur in costanza di validità della precedente assegnazione, relativo al rating di Legalità dell’azienda, che era stato

riconfermato nell’aprile del 2022, con il punteggio di ★★++, portandolo a ★★★★★, a seguito della domanda integrativa presentata da Oropan in cui si è potuta dare ampia evidenza del percorso di sostenibilità, intrapreso durante tale periodo dall’azienda, sancito dalla pubblicazione dei Bilanci di Sostenibilità per gli anni 2021 e 2022, dalla stesura del proprio Piano Strategico della Sostenibilità per il triennio 2023-2025 e dal conseguimento della Certificazione del Sistema di Gestione Ambientale ISO 14001, dalla Certificazione del Sistema di Gestione per la prevenzione della corruzione ISO 37001, dalla Certificazione Etica sulla Responsabilità Sociale d’Impresa SA8000 e dalla certificazione PDR/125 sulla parità di genere; a dimostrazione dell’impegno assunto dall’azienda nel raggiungimento dei più alti standard di qualità certificata dei processi aziendali, secondo le migliori best practices internazionali. Il riconoscimento del massimo punteggio assume ancor più valore, se si pensa che sull’intero territorio nazionale, delle circa dodicimila aziende cui è stato riconosciuto il Rating di Legalità (da una a tre stellette), solo poco più di mille hanno ottenuto il massimo punteggio. Se poi si considera l’intero territorio pugliese, sono appena settanta le aziende ad aver conseguito questo importante risultato. E’ un importante riconoscimento alla struttura societaria, che oltre a rispettare i requisiti normativi cogenti e volontari in ambito nazionale ed internazionale in termini di legalità, ha visto riconoscersi il proprio percorso riguardo una politica ESG di transparency e rendicontazione fondata sui principi della Corporate Social Responsibility.

Il Codice Etico e il MOGC 231

Il Codice Etico di Oropan, in vigore dal 1° settembre 2018, definisce valori e principi base dell’operato aziendale e costituisce una guida di riferimento per il comportamento di quanti collaborano, a vario titolo, nel raggiungimento degli obiettivi e nello svolgimento delle attività quotidiane dell’Azienda. Oropan ha ritenuto necessaria l’adozione di un proprio Codice Etico di comportamento che definisca chiaramente i principi che i propri Soci, Amministratori, dipendenti, consulenti, collaboratori, clienti e fornitori devono rispettare. Per assicurare che tutti i dipendenti fossero adeguatamente formati a tal riguardo, nel 2023, sono state organizzate due sessioni formative, di cui una rivolta agli impiegati e l’altra agli operai.

Tutti gli stakeholder sono tenuti ad uniformarsi ai principi sanciti dal Codice Etico diffuso attraverso i canali di comunicazione della Società. La violazione del Codice Etico ad opera di lavoratori dipendenti della Società costituisce inadempimento alle obbligazioni derivanti dal rapporto di lavoro e dà luogo all’applicazione delle sanzioni disciplinari.

Anche le violazioni poste in essere da parte di amministratori, collaboratori, fornitori o da altri terzi collegati alla Società da un rapporto contrattuale non di lavoro dipendente, fanno scaturire l’applicazione di provvedimenti e sanzioni conseguenti.

Dal gennaio 2020, Oropan si è dotata inoltre di un Modello di Organizzazione e Gestione ai sensi e per gli effetti del Decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, in materia di responsabilità amministrativa degli enti idoneo a identificare e prevenire la commissione di alcuni reati. L’adozione del Modello, così come i suoi successivi aggiornamenti, sono frutto di un percorso di risk assessment che

ha garantito l’individuazione di regole interne e di protocolli in riferimento alle principali aree di potenziale rischio e la definizione di standard di comportamento e di controllo idonei a prevenire la commissione di possibili reati.

L’OdV ha lo specifico mandato di vigilare sul rispetto del Codice Etico, e sull’idoneità e sull’applicazione del MOG.

NOTA METODOLOGICA

CAPITOLO

6



Il presente documento rappresenta per l'azienda il terzo Bilancio di Sostenibilità di Oropan S.p.a., situata in Strada comunale esterna (km 3,4) Parallela S.S. 96 Altamura (BA). Oropan S.p.A., le cui quote azionarie sono detenute per il 90% da Oropan International S.A.R.L. e per il restante 10% dal fondatore Vito Forte, ha redatto il presente documento con l'obiettivo e la volontà di rendere noto ai propri stakeholder l'impegno che ha assunto verso una comunicazione sempre più trasparente circa l'operato dell'azienda, e gli impatti, rischi ed opportunità di natura ESG che essa genera o subisce.

Il Bilancio è stato redatto seguendo le linee guida ed i principi del "GRI Sustainability Reporting Standards", così come aggiornati nel 2021 ed entrati in vigore dal 1° gennaio 2023, adottando per il primo anno l'approccio "in accordance". Il Bilancio di sostenibilità si riferisce al periodo 1° gennaio 2023 - 31 dicembre 2023, ed il perimetro di rendicontazione dei dati e delle informazioni contenute nello stesso è il medesimo del bilancio civilistico.

Oropan ha svolto nel corso dell'anno un processo di analisi di doppia materialità, che impone alle imprese di inquadrare le questioni ESG da un punto di vista "inside-out" (materialità di impatto), analizzando gli effetti che l'azienda provoca sulla società e sull'ambiente circostante, e "outside-in" (materialità finanziaria), identificando come tali questioni impattano sulla creazione del valore aziendale nel tempo. L'analisi di doppia materialità è stata realizzata in linea con quanto prescritto dallo standard GRI 3 – Temi materiali 2021 e dalle implementation guidance EFRAG IG 1. Nell'ambito del processo di analisi di doppia materialità sono state quindi gestite due fasi, la materialità di impatto e la materialità finanziaria, integrando inoltre tre modalità di dialogo (focus group, meeting e survey) con l'intento di rispondere a finalità diverse attraverso il coinvolgimento di differenti categorie di stakeholder. L'analisi così condotta ha richiesto anche l'approfondimento di alcune dimensioni esterne, che hanno comportato l'analisi di diversi articoli scientifici e lo svolgimento di un'analisi di benchmark. Di seguito si riportano alcuni riferimenti specifici di tali attività:

• Paper scientifici

- ◇ Torán-Pereg, P., Mora, M., Thomsen, M., Palkova, Z., Novoa, S., & Vázquez-Araújo, L. (2023). Understanding food sustainability from a consumer perspective: A cross cultural exploration. *International Journal of Gastronomy and Food Science*, 31, 100646.
- ◇ Nicolosi, A., Laganà, V. R., & Di Gregorio, D. (2023). Habits, health and environment in the purchase of bakery products: consumption preferences and sustainable inclinations before and during COVID-19. *Foods*, 12(8), 1661.

• Progetto di ricerca

- ◇ European research project LOWINFOOD – Reducing returned bakery products and promoting sustainability. Preparing employees in bakeries for the use of digital forecasting tools.

• Position paper del WBCSD (World Business Council for Sustainable Development)

- ◇ 2018 – A framework for sustainability innovation in agribusiness.
- ◇ 2018 – The future of food: a lighthouse for future living, today
- ◇ 2021 – Processed food and its role in nutritious and sustainable diets.
- ◇ 2021 – The true value of food. A powerful aid to business decision-making.
- ◇ 2021 – Chapter on equitable livelihoods.
- ◇ 2022 – Food Affordability. How can the food industry provide affordable, nutritious foods to support healthy and sustainable diets?

• Aziende comparabili

- ◇ 13 aziende italiane rientranti nel settore prodotti da forno che hanno pubblicato almeno un report di sostenibilità nell'ultimo triennio.
- ◇ 3 multinazionali operanti nel settore bakery che hanno beneficiato di importanti riconoscimenti in tema di sostenibilità.

Per quanto riguarda la raccolta dei dati quantitativi, al fine di assicurare un'effettiva attendibilità delle informazioni riportate e di consentire una corretta rappresentazione delle performance, si è cercato di limitare il più possibile il ricorso a stime e, ove disponibili dati completi, è stato operato un confronto con i due esercizi precedenti. Le informazioni qualitative sono state invece riorganizzate secondo una struttura allineata alle richieste degli standard ESRS (European Sustainability Reporting Standard) redatti da EFRAG (European Financial Reporting Advisory Group) in conformità con le richieste europee nella nuova direttiva di rendicontazione CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive). Oropan non rientra attualmente nel perimetro di tale Direttiva, e pertanto ne segue i principi e le indicazioni in forma volontaria.

A conclusione del documento si riporta il GRI Content Index che consente di visionare schematicamente gli indicatori GRI selezionati a copertura dei temi materiali individuati in sede di analisi di doppia materialità.

Essendo il presente documento redatto in forma volontaria, si sottolinea che non è stata svolta alcuna analisi di assurance da enti terzi.

GRI INDEX



Dichiarazione d’uso	Oropan ha rendicontato in conformità agli Standard GRI le informazioni citate in questo indice dei contenuti GRI per il periodo 1° gennaio 2023 – 31 dicembre 2023
Utilizzo GRI 1	GRI 1: Principi Fondamentali 2021

GRI STANDARDS	INFORMATIVA	CAPITOLO/RIFERIMENTO DIRETTO
INFORMATIVA GENERALE		
Profilo dell’organizzazione		
GRI 2: Informativa generale (2021)	2-1 Dettagli organizzativi	L’azienda e i prodotti; La governance di Oropan; Nota Metodologica
	2-2 Entità incluse nella rendicontazione di sostenibilità dell’organizzazione	Nota Metodologica
	2-3 Periodo di rendicontazione, frequenza e punto di contatto	Nota Metodologica
	2-4 Revisione delle informazioni	Nel presente documento, a seguito di un’analisi più dettagliata e di un conseguente ricalcolo, è stato modificato il numero dei collaboratori non dipendenti rendicontato nel Bilancio 2022. Per maggiori informazioni si veda il capitolo “Il valore delle persone”
	2-5 Assurance esterna	Il presente documento non è sottoposto ad assurance esterna
	2-6 Attività, catena del valore e altri rapporti di business	L’azienda e i prodotti; I risultati economici e il mercato; L’analisi di doppia materialità
	2-7 Dipendenti	Il valore delle persone
	2-8 Lavoratori non dipendenti	Il valore delle persone
	2-9 Struttura e composizione della governance	La governance di Oropan
	2-10 Nomina e selezione del massimo organo di governo	La governance di Oropan
	2-11 Presidente del massimo organo di governo	La governance di Oropan
	2-12 Ruolo del massimo organo di governo nel controllo della gestione degli impatti	La governance di Oropan

GRI STANDARDS	INFORMATIVA	CAPITOLO/RIFERIMENTO DIRETTO
GRI 2: Informativa generale (2021)	2-13 Delega di responsabilità per la gestione di impatti	Gli organi di governance
	2-14 Ruolo del massimo organo di governo nella rendicontazione di sostenibilità	Gli organi di governance
	2-15 Conflitti d’interesse	Gli strumenti per la gestione della sostenibilità
	2-16 Comunicazione delle criticità	Gli strumenti per la gestione della sostenibilità Meccanismi per richiedere chiarimenti e sollevare preoccupazioni
	2-17 Conoscenze collettive del massimo organo di governo	La governance di Oropan
	2-18 Valutazione della performance del massimo organo di governo	La governance di Oropan
	2-19 Norme riguardanti le remunerazioni	La governance di Oropan
	2-20 Procedura di determinazione della retribuzione	La selezione e la gestione delle risorse umane
	2-21 Rapporto di retribuzione totale annuale	Le persone
	2-22 Dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile	Lettera agli stakeholder
	2-23 Impegno in termini di policy	Le certificazioni di Oropan
	2-24 Integrazione degli impegni in termini di policy	Gli strumenti per la gestione della sostenibilità
	2-25 Processi volti a rimediare impatti negativi	Il sistema di controllo
	2-26 Meccanismi per richiedere chiarimenti e sollevare preoccupazioni	Gli organi di governance Gli strumenti per la gestione della sostenibilità
	2-27 Conformità a leggi e regolamenti	Gli strumenti per la gestione della sostenibilità
	2-28 Appartenenza ad associazioni	Oropan aderisce all’associazione di settore APPF (Associazione Produttori Pasta Fresca)
	2-29 Approccio al coinvolgimento degli stakeholder	Il coinvolgimento degli stakeholder
	2-30 Contrattazione collettiva	Il valore delle persone

GRI STANDARDS	INFORMATIVA	CAPITOLO/RIFERIMENTO DIRETTO
GRI 3: Temi materiali (2021)	3-1 Processo di determinazione dei temi materiali	L'analisi di doppia materialità
	3-2 Elenco di temi materiali	L'analisi di doppia materialità
INFORMATIVA AMBIENTALE		
GRI 3: Temi materiali (2021)	3-3 Gestione dei temi materiali	Informativa ambientale
GRI 301: Materiali (Versione 2016)	301-1 Materiali utilizzati per peso o volume	La gestione delle materie prime e dei rifiuti
	301-2 Materiali utilizzati che provengono da riciclo	La gestione delle materie prime e dei rifiuti
GRI 302: Energia (2016)	302-1 Energia consumata all'interno dell'organizzazione	Consumi energetici ed emissioni
	302-3 Intensità energetica	Consumi energetici ed emissioni
GRI 303: Acqua e scarichi idrici (2018)	303-1 Interazione con l'acqua come risorsa condivisa	La gestione della risorsa idrica
	303-3 Prelievo idrico	La gestione della risorsa idrica
	303-5 Consumo di acqua	La gestione della risorsa idrica
GRI 305: Emissione (Versione 2016)	305-1 Emissioni di gas a effetto serra dirette (Scope1)	Consumi energetici ed emissioni
	305-2 Emissioni di gas a effetto serra indirette (Scope2)	Consumi energetici ed emissioni
GRI 306: Scarichi idrici e rifiuti (Versione 2016)	306-1 Produzione di rifiuti e impatti significativi connessi ai rifiuti	La gestione delle materie prime e dei rifiuti
	306-2 Gestione degli impatti significativi connessi ai rifiuti	La gestione delle materie prime e dei rifiuti
	306-3 Rifiuti prodotti	La gestione delle materie prime e dei rifiuti
	306-4 Rifiuti non destinati a smaltimento	La gestione delle materie prime e dei rifiuti
	306-5 Rifiuti destinati allo smaltimento	La gestione delle materie prime e dei rifiuti
GRI 308: Valutazione ambientale dei fornitori (2016)	308-1 Nuovi fornitori che sono stati valutati utilizzando criteri ambientali	La catena di fornitura
INFORMATIVA SOCIALE		
GRI 3: Temi materiali (2021)	3-3 Gestione dei temi materiali	Informativa sociale

GRI STANDARDS	INFORMATIVA	CAPITOLO/RIFERIMENTO DIRETTO
GRI 401: Occupazione (versione 2016)	401-1 Nuove assunzioni e turnover	La selezione e la gestione delle risorse umane
	401-2 Benefit previsti per i dipendenti a tempo pieno, ma non per i dipendenti part-time o con contratto a tempo determinato	Il welfare aziendale e il work-life balance
GRI 403: Salute e sicurezza sul lavoro (versione 2018)	403-1 Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	Le certificazioni di Oropan
	403-2 Identificazione dei pericoli, valutazione dei rischi e indagini sugli incidenti	Le persone
	403-3 Servizi di medicina del lavoro	Le persone
	403-5 Formazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza sul lavoro	Le persone
GRI 403: Salute e sicurezza sul lavoro (versione 2018)	403-6 Promozione della salute dei lavoratori	Le persone
	403-7 Prevenzione e mitigazione degli impatti in materia di salute e sicurezza sul lavoro all'interno delle relazioni commerciali	Le persone
	403-8 Lavoratori coperti da un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	Il valore delle persone
	403-9 Infortuni sul lavoro	Salute e sicurezza
GRI 404: Formazione e istruzione (Versione 2016)	404-1 Ore medie di formazione annua per dipendente	Training e formazione
	404-2 Programmi di aggiornamento delle competenze dei dipendenti e programmi di assistenza alla transizione	Training e formazione
GRI 405: Diversità e pari opportunità (Versione 2016)	405-1 Diversità negli organi di governo e dipendenti	Il valore delle persone
	405-2 Rapporto dello stipendio base e retribuzione delle donne rispetto agli uomini	Il valore delle persone
GRI 413: Comunità locali (2016)	413-1 Attività che prevedono il coinvolgimento delle comunità locale, valutazioni d'impatto e programmi di sviluppo	Le principali iniziative ESG nell'ambito della comunità

GRI STANDARDS	INFORMATIVA	CAPITOLO/RIFERIMENTO DIRETTO
GRI 416: Salute e sicurezza dei clienti (2016)	416-2 Episodi di non conformità riguardanti impatti sulla salute e sulla sicurezza di prodotti e servizi	L'analisi di doppia materialità - I rischi tradizionali
GRI 417: Marketing ed etichettatura (versione 2016)	417-2 Episodi di non conformità in materia di informazione ed etichettatura di prodotti e servizi	I clienti
	417-3 Casi di non conformità riguardanti comunicazioni di marketing	I clienti
Informativa di governance		
GRI 3: Temi materiali (2021)	3-3 Gestione dei temi materiali	Informativa di governance
GRI 405: Diversità e pari opportunità (Versione 2016)	405-1 Diversità negli organi di governo e dipendenti	Gli organi di governance
GRI 418: Privacy dei clienti (versione 2016)	418-1 Denunce comprovate riguardanti le violazioni della privacy dei clienti e perdita di dati dei clienti	Il sistema di controllo

