

BILANCIO DI SOSTENIBILITÀ 2025



OROPAN Spa

INDICE

<i>Lettera dell'Amministratrice Delegata agli Stakeholder</i>	4
<i>Nota metodologica</i>	10
<i>La Storia e i Principali Fatti Societari</i>	12
<i>Chi siamo</i>	19
L'azienda e i prodotti	19
Il pane come tradizione comanda	22
Le materie prime del nostro pane	22
Gli elementi caratterizzanti del nostro pane	23
I nostri prodotti	24
Mission, Vision, Filosofia e Valori	28
Mission	28
Vision	28
Filosofia	28
Valori	29
L'innovazione di Oropan: gesti antichi, gestione moderna	30
Processo produttivo	30
Novità	31
Processi Gestionali	32
Investimenti	32
Rating di Legalità, Certificazioni e Impegno	33
Premi	39
<i>La sostenibilità in Oropan</i>	43
Analisi di materialità	44
Il Piano Strategico di Sostenibilità 2026-2029	57
<i>Informativa di governance</i>	61
Gli organi di governance	62
Politiche	73
Codice Etico	73
Politica di prevenzione della corruzione	73
Procedura Whistleblowing	74
Politica per la sicurezza delle informazioni	75
Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (D.Lgs. 231/2001)	76
Politica integrata Environmental, Social e Governance	76

Codice di Condotta Fornitori	76
Azioni	77
Obiettivi	81
I risultati economici e di mercato	82
Sviluppo internazionale	88
Analisi di performance rispetto alla media del mercato	89
<i>Informativa Ambientale</i>	91
Politiche	92
Politica integrata Environmental, Social e Governance	92
Codice Etico	92
Codice di Condotta Fornitori	92
Azioni	93
Consumi energetici ed emissioni	93
La gestione della risorsa idrica	94
La gestione delle materie prime e dei rifiuti	95
Obiettivi	96
Dati quantitativi	98
<i>Informativa sociale</i>	105
Politiche	106
Politica integrata Environmental, Social e Governance	106
Codice Etico	106
Politica per la parità di genere e per la diversità e inclusione	107
Codice di Condotta Fornitori	107
Azioni	108
Le persone	109
La catena di fornitura	114
L'impegno per i clienti e il territorio	116
Obiettivi	127
Dati quantitativi	128
<i>GRI Content Index</i>	140
<i>Relazione di asseverazione limitata</i>	152
<i>Tabella di correlazione VSME – GRI</i>	154

GRI 2-22

LETTERA DELL'AMMINISTRATRICE DELEGATA AGLI STAKEHOLDER

Gentili Stakeholder,

ogni impresa è chiamata oggi a dimostrare la propria capacità di creare valore andando oltre i risultati economici. La competitività non si misura più esclusivamente attraverso la crescita del fatturato o la redditività, ma nella capacità di coniugare innovazione, responsabilità sociale, tutela dell'ambiente, qualità della governance e sviluppo del territorio, il tutto per generare valore aggiunto, nel tempo, per l'impresa e i suoi stakeholder.

Per Oropan questo principio non nasce da un'esigenza normativa né da una risposta alle aspettative del mercato.

Rappresenta, invece, una precisa **visione di impresa**.

Una visione secondo la quale la sostenibilità non è più un impegno volontario, ma uno dei principali driver della crescita ed evoluzione industriale, capace di orientare le decisioni strategiche, rafforzare la competitività, generare fiducia e creare valore sostenibile nel tempo.

Il pane racconta la nostra storia da oltre settant'anni.

Oggi vogliamo che racconti anche il nostro futuro.

Un futuro nel quale non solo tradizione e innovazione convivono armonicamente, ma la tradizione è custodita gelosamente e proiettata al futuro attraverso l'innovazione di processo, di prodotto e di cultura d'impresa; nel quale il valore economico cresce insieme al valore sociale e ambientale.



Per questo il nostro percorso di sostenibilità non è mai stato concepito come un insieme di iniziative indipendenti.

È un processo evolutivo che negli anni ha trasformato una sensibilità diffusa in un sistema di gestione moderno, dinamico e trasparente, capace di integrare le tematiche ESG nel modello di business e nella governance aziendale.

Dal primo Bilancio di Sostenibilità 2021 abbiamo progressivamente costruito un percorso fondato sulla misurazione integrata delle performance, sul coinvolgimento degli stakeholder, sulla doppia materialità, sul metodo del miglioramento continuo, sull'evoluzione della governance e su un Sistema di Gestione sempre più evoluto e basato su 18 Certificazioni di Prodotto e di Processo, nella convinzione che **misurare significa governare** e che solo ciò che viene misurato possa essere realmente migliorato in continuo.

Il **2025** rappresenta una tappa fondamentale di questo percorso.

È stato l'anno nel quale abbiamo portato a compimento il Piano Strategico di Sostenibilità 2023-2025, finalizzando oltre il **90% delle 101 iniziative** previste e programmate e trasformando gli obiettivi definiti tre anni fa in risultati concreti e misurabili. Abbiamo continuato a investire nelle nostre persone, il nostro **Capitale Umano**, superando nel triennio le **17.000 ore di formazione erogate** e sostenendo concretamente la crescita professionale dei nostri collaboratori. Nel corso del triennio, **quasi un collaboratore su due ha beneficiato di un avanzamento di carriera**, a conferma dell'attenzione che riserviamo alla valorizzazione delle competenze e alla crescita interna e l'organico è cresciuto raggiungendo le 196 unità.

Parallelamente abbiamo continuato a migliorare le nostre performance ambientali, riducendo del **70% i rifiuti**. Sul fronte sicurezza, nell'industria alimentare si registra in media **1 infortunio ogni 42 dipendenti**. In Oropan il dato è **1 ogni 74**: quasi il doppio dell'efficienza nazionale. Nel triennio: **oltre 7.000 analisi interne, 450 giornate di audit, non conformità sotto lo 0,001% della produzione, 1 reclamo ogni 10 milioni di kg di pane**.

Questi risultati dimostrano come la sostenibilità, quando integrata nella strategia industriale, possa generare contemporaneamente benefici ambientali, sociali ed economici. Dal 2021 al 2025, l'EBITDA è cresciuto del 55,3%, mentre il valore economico distribuito ha raggiunto l'84% del valore economico generato, registrando un incremento di circa il 22% nel 2025 rispetto al 2022, anno precedente alla redazione del Piano Strategico di Sostenibilità 2023–2025. Il valore generato dall'impresa, quindi, non rimane confinato all'interno dell'organizzazione, ma si distribuisce lungo il sistema di relazioni che ne sostiene la crescita. È in questa capacità di trasformare la sostenibilità in valore condiviso che essa diventa parte integrante e concreta della strategia aziendale.

Il Bilancio di Sostenibilità 2025 rappresenta un ulteriore momento di evoluzione del nostro percorso.

Per la prima volta il documento viene **asseverato da un professionista indipendente**, rafforzando ulteriormente i principi di trasparenza, affidabilità e credibilità delle informazioni che condividiamo con il Mercato. L'asseverazione costituisce un elemento fondamentale di accountability verso tutti gli stakeholder e conferma la volontà di sottoporre il nostro percorso di sostenibilità a una verifica indipendente, nella consapevolezza che la fiducia si costruisce attraverso evidenze oggettive e risultati verificabili e dimostrabili.

Il 2025 segna, inoltre, un anno di rafforzamento metodologico, in cui il bilancio di sostenibilità oltre ad essere conforme (in base alla metodologia "*in accordance*") allo standard globale **GRI (Global Reporting Initiative)** è redatto in aderenza al nuovo standard europeo **VSME (Voluntary Sustainability Reporting Standard)**, ovvero lo standard volontario di rendicontazione di sostenibilità per le piccole e medie imprese sviluppato dallo standard setter EFRAG

(European Financial Reporting Advisory Group). La scelta di ispirarsi a tale ulteriore standard di rendicontazione nasce dalla volontà di valorizzare le informazioni già disponibili, rendendole più fruibili per alcune categorie di stakeholder per noi strategici come: banche, investitori, clienti e grandi imprese che operano nella nostra catena del valore.

Non consideriamo questo un semplice aggiornamento metodologico, bensì l'evoluzione naturale di un percorso che mira a rendere la rendicontazione sempre più integrata con il modello di business, più orientata al dialogo con investitori, istituti finanziari, clienti, partner commerciali e tutti gli stakeholder che richiedono informazioni più affidabili, comparabili e orientate alla creazione di valore nel lungo periodo.

La qualità del percorso intrapreso trova conferma anche nei riconoscimenti ottenuti.

Nel corso del **2026** Oropan ha conseguito la **medaglia Silver di EcoVadis**, migliorando il precedente rating **Bronze** e collocandosi nel 5% delle migliori aziende al mondo appartenenti al settore Produzione di altri prodotti alimentari.

Il rating EcoVadis valuta le aziende, a livello mondiale, sulla base di quattro pilastri fondamentali della sostenibilità aziendale: **AMBIENTE** (Oropan è nel 10% delle aziende migliori al mondo¹); **PRATICHE LAVORATIVE E DIRITTI UMANI** (Oropan è nel 2% delle aziende migliori al mondo¹); **ACQUISTI SOSTENIBILI** (Oropan è nel 23% delle aziende migliori al mondo¹); **ETICA** (Oropan è nel 17% delle aziende migliori al mondo¹).

¹ * Valutate da EcoVadis nel settore Produzione di altri prodotti alimentari

Questo risultato testimonia il rafforzamento della nostra governance, la crescente integrazione dei principi ambientali, sociali ed etici nelle strategie aziendali e la capacità di trasformare la sostenibilità in un reale fattore competitivo.

Il percorso di crescita è proseguito già nei primi mesi del **2026** con il conseguimento della **Certificazione UNI EN ISO 27001**, che ha portato a **18 il numero complessivo delle Certificazioni** di Qualità di Sistema e di Prodotto detenute da Oropan.

L'acquisizione della ISO 27001 assume un valore strategico che va ben oltre la sicurezza informatica. In un'impresa sempre più digitale, interconnessa e orientata all'innovazione, la protezione delle informazioni rappresenta uno degli elementi fondamentali della sostenibilità e della governance. Essa costituisce inoltre un presupposto essenziale per accompagnare lo sviluppo dei processi di digitalizzazione, dei sistemi MES, dell'intelligenza artificiale e delle nuove tecnologie che stanno evolvendo il nostro modello produttivo.

Il nostro percorso continua, inoltre, ad essere accompagnato dal **Rating di Legalità, ottenuto dall'Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato, con il massimo punteggio delle tre stelle**, dall'adesione ai principi dell'**UN Global Compact delle Nazioni Unite**, da un sempre più articolato Sistema di Certificazioni e da un modello di Governance sempre più orientato alla gestione integrata dei rischi e delle opportunità ESG.

In tale prospettiva di costante attenzione a ciò che rendicontiamo, non possiamo non sottolineare un'altra importante evoluzione riguardante la nostra filiera.

Siamo convinti che la sostenibilità non si giochi soltanto "dentro i cancelli" della Oropan, bensì nella sua filiera.

Per questo motivo abbiamo scelto di presentare il primo **Codice di Condotta Fornitori**, con l'obiettivo di trasformare il tradizionale rapporto cliente-fornitore in una vera partnership di valore, fondata su trasparenza, responsabilità, qualità, legalità, tutela dell'ambiente e crescita condivisa. Vogliamo accompagnare la nostra supply chain verso un modello evolutivo capace di trasformarsi progressivamente in un autentico **network di fornitura**, nel quale gli obiettivi ESG diventino patrimonio comune e la sostenibilità rappresenti un esercizio di corresponsabilità lungo tutta la catena del valore. Un Codice di Condotta, articolato secondo **due livelli**:

1. Il **primo livello** raccoglie gli impegni vincolanti, imprescindibili per poter porre le basi del rapporto di fornitura: rispetto dei diritti umani, divieto di lavoro forzato, applicazione corretta dei contratti, tutela della salute e sicurezza, non discriminazione, compliance normativa, trasparenza nelle pratiche commerciali, presidio della qualità e della sicurezza alimentare, primi standard di misurazione ambientale.
2. Il **secondo livello** introduce invece un percorso evolutivo e premiale: sistemi di gestione più avanzati, conseguimento di certificazioni, misurazione più estesa delle emissioni, piani di miglioramento, economia circolare, agricoltura rigenerativa, due diligence sui diritti umani, strumenti strutturati di rendicontazione ESG e valutazione dei fornitori.

Il **Piano Strategico di Sostenibilità 2026–2029** rappresenta oggi la naturale evoluzione di questo percorso ed è stato costruito avendo alla base, come nel presente Bilancio, il principio della doppia materialità secondo le linee guida EFRAG e i GRI standard, traducendo le tematiche materiali in obiettivi concreti, misurabili e monitorabili. Le iniziative previ-

ste riguardano l'agricoltura rigenerativa, l'economia circolare, la digitalizzazione avanzata, il packaging sostenibile, l'efficientamento energetico, la valorizzazione delle persone, il rafforzamento della governance ESG e il coinvolgimento sempre più attivo degli Stakeholder. Tra gli obiettivi sfidanti ed ambiziosi che ci siamo posti vi è quello di **ridurre il più possibile gli scope 1 e 2 entro il 2029**, accompagnato dalla riduzione delle emissioni indirette lungo la catena del valore (Scope 3), affinché la crescita industriale proceda insieme alla riduzione degli impatti ambientali.

Guardando ai prossimi anni, siamo consapevoli che il contesto competitivo continuerà a evolversi con crescente rapidità.

La sostenibilità sarà sempre meno un elemento distintivo per poche imprese virtuose e diventerà progressivamente una **condizione di accesso ai mercati, al credito e alle filiere globali**. La differenza sarà determinata dalla capacità delle imprese di governare questo cambiamento, al fine di definire obiettivi di miglioramento continuo, di rendicontarli con trasparenza e di costruire relazioni fondate sulla fiducia e sulla responsabilità condivisa.

Oropan ha scelto di intraprendere questo percorso prima che diventasse un obbligo, perché ha sempre creduto che la sostenibilità rappresentasse la forma più evoluta della competitività industriale e **architettura concreta del valore**.

La sostenibilità non si costruisce da soli.

È il risultato della collaborazione, della fiducia e della capacità di generare **Valore Sostenibile nel tempo**.

Ed è con questo spirito che continueremo a lavorare ogni giorno perseguendo i nostri obiettivi nell'ambito della nostra Mission e seguendo la linea guida della Vision definita.

Lucia Forte
Amministratrice Delegata
Oropan S.p.A

“L’Etica, il Rispetto e la Cura dell’Ambiente, la Cultura di Impresa, il Valore e la tutela delle Persone, lo Sviluppo del Territorio, la Ricerca e l’Innovazione, rappresentano le colonne portanti del viaggio di Oropan lungo lo sfidante ed ambizioso Percorso della Sostenibilità, indissolubilmente legato al pathway aziendale, per generare Valore Sostenibile nel tempo per clienti, dipendenti, soci, fornitori e tutti gli stakeholder e restituirlo al Territorio.”



NOTA METODOLOGICA

Il presente documento rappresenta il quinto Bilancio di Sostenibilità, e il primo sottoposto a revisione da un professionista indipendente, di Oropan, situata in Strada comunale esterna (km 3,4) Parallela S.S. 96 Altamura (BA). Oropan, le cui quote azionarie sono detenute per il 90% da Oropan International S.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 nella gestione dell'azienda, e gli impatti, rischi ed opportunità di natura ESG che essa genera o subisce.

GRI 2-1

GRI 2-2

GRI 2-3

GRI 2-4

GRI 2-5

VSME BI

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 l'approccio “in accordance”. Il bilancio di sostenibilità si riferisce al periodo 1° gennaio 2025 - 31 dicembre 2025, ed il perimetro di rendicontazione dei dati e delle informazioni contenute nello stesso è il medesimo del bilancio civilistico.

Seguendo la volontà aziendale di aggiornare costantemente la propria metodologia, al fine di allinearla ai più recenti indirizzi di mercato, nel presente Bilancio gli indicatori GRI sono stati accostati agli indicatori del VSME Standard, standard volontario di rendicontazione di sostenibilità sviluppato dall'EFRAG per le piccole e medie imprese non soggette agli obblighi della CSRD. Date le sue dimensioni, infatti, Oropan risulta ad oggi esclusa dal perimetro di obbligatorietà della direttiva europea sulla rendicontazione. Tuttavia, anche al fine di facilitare eventuali stakeholder nel reperimento di informazioni di sostenibilità inerenti l'impresa, Oropan ha deciso di adottare il VSME come secondo standard di rendicontazione, rispondendo di fatto al principio del “value chain cap” proposto dalla normativa europea. A guida della lettura è stata inserita una tabella di correlazione GRI-VSME in allegato al documento.

Oropan aveva svolto già nel precedente esercizio 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, già realizzata in linea con quanto prescritto dallo standard GRI 3 – Temi materiali 2021 e dalle implementation guidance

EFRAG IG 1, è stata ulteriormente affinata nell'anno di rendicontazione, seppur confermando i temi materiali definiti nel 2024. Per maggiori informazioni si rimanda al paragrafo “Analisi di materialità”.

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. La struttura complessiva del documento è stata rivista per meglio rispondere alle aspettative dello Standard VSME. La trattazione degli argomenti si suddivide per topic, ovvero prevede tre sezioni: “Informativa di Governance”, “Informativa Ambientale” e “Informativa Sociale”, in ognuna delle quali sono riportate le Politiche, le Azioni, Gli Obiettivi e le Metriche quantitative. In tale versione, l'organizzazione del testo appare più schematica e facilmente fruibile per il lettore.

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, a cui si associa, come già detto, una tabella di correlazione GRI-VSME.

Il documento non presenta al suo interno restatement dovuti a cambi di metodologia e/o modifiche del perimetro.

Per il primo anno il presente documento è stato sottoposto ad un processo di assurance da parte di un professionista indipendente, che ne ha validato la conformità metodologica agli Standard GRI.

Per maggiori informazioni è possibile fare riferimento alla mail info@oropan.it.

LA STORIA E I PRINCIPALI FATTI SOCIETARI

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.



Le radici

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 massie 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

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 di pane di Altamura.

Anni '90

Viene fondata Oropan S.r.l., che si trasformerà nel 2018 in Oropan S.p.A. La società di Vito Forte continua a crescere, costruendo un nuovo stabilimento, adottando nuove tecnologie, e diventando uno dei leader del mercato.

Oropan ottiene la ISO 9001, Sistema di Gestione Qualità adottato per pianificare, attuare, monitorare e migliorare processi operativi e di supporto, avente quale obiettivo la soddisfazione del cliente.

L'evoluzione della Governance e del Sistema Impresa

2008

Oropan ottiene le seguenti due Certificazioni di Qualità di Sistema:

- BRCGS, Standard internazionale di eccellenza per la sicurezza alimentare con l'obiettivo di assicurare la qualità e la sicurezza dei prodotti alimentari proposti ai consumatori, dai fornitori e rivenditori della GDO;
- IFS, Standard internazionale richiesto dalla Grande Distribuzione. Permette a Oropan di soddisfare oltre 340 criteri di sicurezza alimentare attraverso controlli preventivi, con l'adozione di GMP (Good Manufacturing Practices) che elevano gli standard produttivi e igienici a livelli paragonabili al settore farmaceutico.

2018

Entra in vigore il **Codice Etico**. Lo stesso rappresenta il riferimento fondamentale che orienta i comportamenti di Oropan nello svolgimento delle proprie attività, definendo i principi, i valori e gli standard di condotta che guidano l'operato di amministratori, dipendenti, collaboratori, fornitori e partner commerciali. Basato sui principi di integrità, trasparenza, correttezza, responsabilità e rispetto delle persone, il Codice Etico promuove una cultura aziendale fondata sull'etica e sulla creazione di valore sostenibile nel lungo periodo. L'adozione del Codice Etico costituisce uno strumento essenziale del sistema di governance aziendale, contribuendo alla prevenzione dei rischi, alla tutela della reputazione dell'impresa e al rafforzamento della fiducia degli stakeholder. Lo stesso è stato rieditato nel gennaio 2024, rilasciando una terza revisione dello stesso.

A Dicembre, Oropan si trasforma da S.r.l. in S.p.A. e contestualmente cambia modello di governance, sancendo il passaggio da Amministratore Unico pro-tempore al Consiglio di Amministrazione composto da 6 membri.

2019

A 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 l'obiettivo di promuovere e valorizzare la cultura del pane e raccontare la storia di un successo imprenditoriale. È da subito entrato a far parte della grande rete associativa di MUSEIMPRESA-Associazione Italiana Archivi e Musei d'Impresa, rete nazionale per la promozione e la valorizzazione dell'identità e della cultura d'impresa.

2020

In Gennaio, Oropan adotta volontariamente il Modello Organizzativo, di Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001, (MOGC).

A Marzo Oropan ottiene dall'Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato (AGCM) il Rating di Legalità con il punteggio 2 stelle ★★.

Un business sostenibile

2022

Il percorso di sostenibilità intrapreso da Oropan si sostanzia nella pubblicazione del primo bilancio di sostenibilità dell'Azienda relativo all'esercizio sociale 2021, redatto secondo gli standard GRI.

Viene confermato il punteggio del Rating di Legalità già ottenuto nel 2020.

In Maggio l'Amministratrice Delegata di Oropan, Lucia Forte, viene eletta all'unanimità Presidente del Consorzio per la Tutela e la Valorizzazione del Pane di Altamura DOP. Tale carica è stata rinnovata per un secondo mandato con l'approvazione del bilancio relativo all'esercizio 2024 e avrà scadenza con l'approvazione del bilancio dell'esercizio 2027.

2023

Con delibera del CdA viene istituito il Comitato Sostenibilità Oropan successivamente divenuto Comitato Sostenibilità e Rischi.

Viene ratificato il Piano Strategico di Sostenibilità 2023-2025.

Oropan vince l'Oscar del Bilancio 2023, nella categoria Piccole e Medie Imprese non quotate. Unica azienda del Food pugliese premiata.

Vengono ottenute diverse certificazioni ambientali e sociali, quali: SA 8000:2014, ISO 14001:2015, ISO 37001:2016, ISO 45001:2018, UNI/PdR 125:2022 e ISCC PLUS, che garantisce che il pane sia prodotto secondo un modello di sviluppo sostenibile, responsabile ed etico.

L'Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato (AGCM) ha confermato e incrementato il Rating di Legalità attribuito alla Società, riconoscendole il punteggio massimo di **3 stelle ★★★**, a testimonianza dell'elevato livello di conformità ai principi di legalità, trasparenza e corretta gestione aziendale.

2024

In occasione della fiera CIBUS, tenutasi nel mese di maggio, la Società ha presentato il rebranding del marchio "FORTE", un progetto di rinnovamento dell'identità del brand ispirato ai valori di Maestria, Autenticità e Benessere che caratterizzano Oropan. L'iniziativa si inserisce nel percorso di valorizzazione dell'identità aziendale e mira a ricondurre progressivamente l'intera produzione sotto il marchio "FORTE", rafforzandone il posizionamento e la riconoscibilità sul mercato. 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 state acquisite 4 nuove Certificazioni di cui tre Certificazioni di Qualità di Sistema: ISO 14046:2014 WATERFOOTPRINT, ISO 14064-1:2019 Carbon footprint di stabilimento, EASI® - Ecosistema Aziendale Sostenibile Integrato ed una Certificazione di Prodotto, ISO 14067:2018 CARBON FOOTPRINT.

L'Amministratrice Delegata Lucia Forte, viene nominata Presidente del Comitato Regionale Puglia di Fondazione AIRC.



Il Presente e una visione futura

2025

Nel mese di Marzo, Oropan consegue la **Medaglia Bronze** rilasciata da EcoVadis, uno dei principali provider internazionali di valutazione in materia di sostenibilità. Il riconoscimento colloca la Società tra il **12% delle migliori aziende** a livello mondiale valutate da EcoVadis nel settore **"Produzione di altri prodotti alimentari"**, attestando l'efficacia del percorso intrapreso dall'Azienda nei quattro pilastri fondamentali della sostenibilità aziendale: **Ambiente, Pratiche lavorative e diritti umani, Acquisti sostenibili ed Etica**.

Oropan aderisce all'UN Global Compact Network Italia, rafforzando il proprio impegno verso un modello di sviluppo sostenibile e responsabile.

2026

Nel mese di Gennaio, Oropan consegue la **Certificazione UNI CEI EN ISO/IEC 27001**, lo standard internazionale di riferimento per i sistemi di gestione della sicurezza delle informazioni, rafforzando la tutela del patrimonio informativo aziendale e dei dati di clienti, partner e stakeholder.

A conferma del costante impegno di Oropan nel perseguire un percorso di miglioramento continuo e nel rafforzare il proprio approccio alle tematiche ESG, nel mese di marzo l'Azienda ha acquisito la **Medaglia d'Argento EcoVadis**, **entrando nel 5% delle migliori aziende del settore Produzione** di altri prodotti alimentari.

Il riconoscimento valorizza i risultati conseguiti nelle quattro aree di valutazione: Ambiente, Pratiche Lavorative e Diritti Umani, Etica e Acquisti Sostenibili, testimoniando la volontà di Oropan di integrare la sostenibilità nei processi aziendali e di promuovere una crescita responsabile lungo l'intera filiera.

A Marzo, Oropan organizza il primo **Stakeholder Day**, un momento di confronto e condivisione con i propri portatori di interesse, dedicato alla rendicontazione dei risultati del Piano Strategico di Sostenibilità 2023-2025, alla presentazione del nuovo **Piano Strategico di Sostenibilità 2026-2029**, che definisce gli obiettivi e le linee guida del percorso di sviluppo sostenibile dell'azienda per il prossimo quadriennio, e del **Codice di Condotta Fornitori**, volto a promuovere lungo l'intera catena del valore principi di integrità, responsabilità, sostenibilità e rispetto delle normative applicabili.

CHI SIAMO

L'AZIENDA E I PRODOTTI

Oropan ha origine ad Altamura nel **1956** dall'iniziazione, dal coraggio e dallo spirito imprenditoriale di **Vito Forte** che, quasi 70 anni fa, ha saputo trasformare un piccolo forno medievale, tra i più antichi della città, in una realtà oggi riconosciuta come leader nel settore dei prodotti da forno e della panificazione. Con il proprio pane, l'azienda è diventata nel tempo ambasciatrice del Made in Italy sui mercati internazionali. Nel corso degli anni, il portafoglio prodotti di Oropan si è evoluto per rispondere in modo puntuale ai bisogni emergenti del mercato e dei consumatori. L'offerta si articola oggi in una gamma ampia e diversificata che include, oltre al **Pane di Altamura D.O.P.**, varie tipologie di pane con semola rimacinata di grano duro e lievito madre, in aggiunta a friselle, focacce, taralli e snack.

Nel panorama agroalimentare italiano, l'azienda si colloca tra le principali realtà dei prodotti da forno e della panificazione per fatturato, numero di addetti, quote di mercato e livello di innovazione tecnologica. All'interno dello stabilimento di Altamura, su 5 linee di produzione, vengono prodotti ogni anno più di 18 milioni di kg di pane. L'azienda serve in transfer delivery più di 4000 i punti vendita, nelle prime ore della giornata 6 giorni su 7, su tutto il territorio nazionale. La capacità di proiettare la tradizione verso il futuro, attraverso un'innovazione sostenibile di prodotto, di processo e di cultura d'impresa, ha reso Oropan una realtà distintiva e competitiva a livello globale, oggi presente in **27 Paesi nel mondo¹**.

Accanto alla valorizzazione della tradizione, l'innovazione e l'attenzione all'evoluzione dei trend di consumo rappresentano da sempre leve centrali nello sviluppo del brand "FORTE". Nel periodo 2021-2026, l'azienda ha continuato a investire in **Ricerca e Sviluppo** nell'ambito dei propri piani industriali, destinando **1,3 milioni di euro nel triennio 2023-2025**, di cui **407 mila euro nel solo 2025**. Le risorse sono state indirizzate a iniziative finalizzate all'innovazione e al miglioramento tecnologico e organolettico dei prodotti, al rafforzamento della sicurezza alimentare e all'incremento della capacità produttiva.

¹ Regno Unito; Germania; Belgio; Albania; Bulgaria; Irlanda; Australia; Lituania; Olanda; Grecia; Stati Uniti; Repubblica Ceca; Hong Kong; Spagna; Canada; Panama; Costa Rica; Austria; Svizzera; Francia; Slovacchia; Emirati Arabi; Slovenia; Cipro; Finlandia; Singapore; Nuova Zelanda



I tre pilastri su cui si fonda l'identità aziendale trovano espressione nel **valore attribuito alle persone**, considerate il cuore pulsante dell'impresa; **nell'innovazione di prodotto e di processo**, orientata a integrare tradizione e innovazione; e nella **diffe-**

renziamento, attraverso prodotti identitari capaci di raccontare la storia, la cultura e l'identità del territorio pugliese, portando l'eccellenza della panificazione italiana nel mondo. Tutto ciò, si integra perfettamente con la nuova brand purpose del marchio "Forte", ridefinita in occasione dell'attività di rebranding

Autenticità

Intesa come unicità degli ingredienti, unita al saper fare artigiano. Partendo da 4 ingredienti, la semola di grano duro, l'acqua, il lievito madre, il sale e la lievitazione naturale, l'azienda ancor oggi produce il proprio pane in un'azienda all'avanguardia per innovazione e sostenibilità che, però, conserva una forte **identità artigianale**.

L'Autenticità è il valore portante del brand "Forte", quello legato alla storia del suo fondatore e ancor prima della sua terra, Altamura, con la sua arte della panificazione.

Maestria

È un ethos che permea ogni aspetto della produzione Oropan; è l'evocazione degli antichi saperi nella preparazione del pane.

Questa maestria si traduce in passione, amore per il proprio mestiere e una volontà di superare la semplice vocazione artigianale per conferire ai prodotti "FORTE" una personalità che profuma di tradizione e **innovazione costante**.

Benessere

Rappresenta la vocazione del brand "Forte" che pone al centro il benessere delle persone, della collettività e dell'ambiente in cui vivono, coniugando il tutto con scelte produttive tese a soddisfare i bisogni dei consumatori del presente senza compromettere le esigenze delle generazioni future. Gli ingredienti utilizzati non solo conferiscono gusto ai prodotti "Forte", ma sono selezionati per il loro contributo al benessere personale.

Il pane come tradizione comanda

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, successivamente lavorato e lasciato a riposare per tre volte prima di essere infornato fino a perfetta cottura. La cura nella **scelta e selezione degli ingredienti** risponde alla crescente

ricerca di prodotti semplici e naturali, particolarmente apprezzati dai consumatori che desiderano alimenti tipici e autentici. Attraverso formati affettati e confezioni porzionate, Oropan garantisce soluzioni in linea con le nuove abitudini alimentari e che favoriscono un consumo domestico efficiente, riducendo gli sprechi e preservando gusto e freschezza.

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. Negli ultimi anni, stiamo lavorando attivamente per garantire la filiera corta dei nostri prodotti, a partire dalla scelta di privilegiare la semola rimacinata 100% grano duro pugliese.

Lievito Madre

Creato circa 70 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 caratte-

ristiche organolettiche uniche, strettamente legate al territorio e non replicabili 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, in quanto le sue caratteristiche influiscono sulla corretta lievitazione dell'impasto. Nel pane “Forte” è impiegata un'acqua rigorosamente controllata e standardizzata per garantire il miglior risultato in termini di fragranza e lievitazione.



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 freschezza 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 tipico, deciso ed aromatico, piacevolmente acidulo per la produzione sia dei metaboliti prodotti durante la lenta e lunga lievitazione naturale, che delle sostanze prodotte in fase di cottura dall'interazione tra zuccheri e proteine, attraverso il complesso fenomeno naturale noto come reazione di Maillard;

La mollica leggera, soffice, dal colore giallo paglierino per l'alto contenuto di antiossidanti naturali del grano duro di cui la semola è ricca;

La maggiore conservabilità

durante la lievitazione, la fermentazione lattica causa un notevole abbassamento del pH rendendo il nostro pane fresco e fragrante per più giorni.



I nostri prodotti

Pane fresco

La gamma di pani freschi Oropan è **tra le più complete presenti sul mercato**, in quanto in grado di garantire profondità di assortimento per la grande distribuzione, e contemporaneamente offrire prodotti in linea con le abitudini di consumo dei consumatori, che sono sempre più attenti all'origine delle materie prime, agli aspetti legati al benessere, alla salute e alla sostenibilità.

L'offerta di pane fresco "Forte" può essere declinata in:

– **LINEA PANE FRESCO FORTE SEMOLA RIMACINATA 100% GRANO DURO PUGLIESE** che si compone di:

1. Pane **SFUSO** disponibile in vari formati e pezzature da 500gr fino a 7kg, ideale per le gastronomie e i banchi a servizio assistito della GDO;
2. Pane **CONFEZIONATO da filiera sostenibile e certificata ISCC PLUS**, già affettato disponibile in confezioni in carta certificata FSC quindi ottenuta da fonti gestite responsabilmente, riciclabile nella carta, da 500gr, 250gr, 120gr;



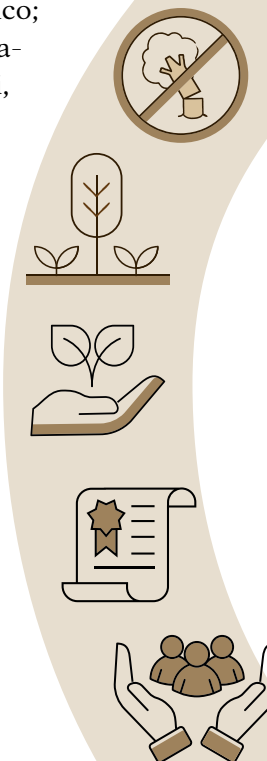
– **LINEA PANE DI ALTAMURA DOP** (prodotto garantito dal Ministero dell'Agricoltura, sovranità alimentare e delle foreste) che si compone di:

1. Pane **SFUSO** disponibile sia nel formato ALTO che nella classica forma BASSA (a pagnotta): disponibile in pezzature da 500gr fino a 3 kg;
2. Pane in confezione da 250gr già affettato;

ISCC PLUS è uno dei migliori standard di sostenibilità, che certifica che il pane sia prodotto secondo un modello di sviluppo sostenibile, responsabile ed etico. La Certificazione di Prodotto garantisce la tracciabilità lungo tutta la filiera e il coinvolgimento di tutti i fornitori a monte, con la promozione e l'adozione di metodi produttivi in grado di raggiungere i seguenti obiettivi:

1. Zero deforestazione e protezione di terreni ad alto stock di carbonio, indispensabile per ridurre gli effetti del cambiamento climatico;
2. 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;
3. Protezione del suolo, dell'aria e dell'acqua, attraverso l'adozione di pratiche responsabili in linea con i principi della Certificazione **ISCC PLUS**, che comprendono l'utilizzo responsabile di fertilizzanti e prodotti fitosanitari, la tutela e la conservazione del suolo, del sottosuolo e della qualità dell'aria, nonché una gestione efficiente e responsabile delle risorse idriche;
4. Tutela dei diritti dei lavoratori e garanzia di condizioni di lavoro sicure e salubri, da parte di tutti gli operatori della filiera, attraverso l'adozione di sistemi di gestione volti a prevenire i rischi per la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro, assicurando il rispetto della normativa applicabile, dei diritti fondamentali dei lavoratori e dei principi di salute, sicurezza e benessere;
5. Equa redistribuzione del valore aggiunto e tracciabilità lungo tutta la filiera mediante contratti di filiera che riconoscono e premiano gli sforzi di sostenibilità da parte di tutti gli operatori.

Per questa linea di prodotti, l'azienda ha scelto un packaging in confezione riciclabile in carta certificata FSC, ottenuta da fonti gestite in maniera responsabile.



Pane Surgelato

La linea di pani precotti e surgelati nasce dalla volontà di Oropan di dare risposte alle richieste della GDO. Mantenendo intatte le proprietà organolettiche e nutrizionali del pane tradizionale appena sfornato, Oropan è in grado di offrire alla GDO un prodotto funzionale al settore BAKE OFF. Anche questa linea di pani è realizzata utilizzando esclusivamente semola rimacinata di grano duro e lievito madre ed è disponibile, in pezzature che vanno da 250gr fino a 5kg.

Una linea che si completa con un ampio assortimento di panini, realizzati in vari formati e pezzature da 30 gr a 200gr.



Friselle

Le Friselle rappresentano una delle preparazioni più riconoscibili della tradizione pugliese. Croccanti, leggere e versatili, sono nate come alimento pratico e durevole per affrontare lunghi viaggi e giornate di lavoro nei campi. Oggi sono protagoniste sulle tavole dei consumatori per numerose occasioni di consumo.

Oropan ne custodisce la tradizione realizzandole con semola rimacinata 100% di grano duro pugliese e lievito madre “Forte”.

Oggi le propone in **diverse varianti**, dalla ricetta classica con semola rimacinata di grano duro, a quella con semola di grano duro integrale, fino alle versioni integrali arricchite con semi di lino e girasole, e a quelle aromatizzate con pomodoro ed origano, e nella variante alla cipolla. Tali varianti interpretano in chiave contemporanea uno dei prodotti più rappresentativi della tradizione gastronomica pugliese.



Taralli

L'assortimento Oropan si completa con una linea di TARALLINI prodotti con Olio EVO “Terre di Bari-Bitonto DOP” disponibili in più varianti di gusto e nel classico formato da 350gr o nella pratica confezione da 10 bustine monoporzione da 40gr.

Focacce surgelate

La linea di Focacce Surgelate Oropan rappresenta l'incontro tra la tradizione della panificazione pugliese e l'innovazione produttiva, offrendo un prodotto di elevata qualità pensato per rispondere alle esigenze del mercato nazionale e internazionale senza rinunciare all'autenticità del gusto.

Realizzate con semola rimacinata di grano duro, ingrediente distintivo delle produzioni Oropan, e con lievito madre, le focacce preservano le caratteristiche di fragranza, morbidezza e digeribilità che contraddistinguono la gamma dei prodotti dell'azienda. A valorizzarne ulteriormente l'identità territoriale contribuisce l'impiego di topping 100% pugliesi quali ad esempio i pomodorini, selezionati per garantire qualità, genuinità e un forte legame con le eccellenze agroalimentari regionali.

Grazie al processo di surgelazione, la linea assicura elevati standard qualitativi, continuità di servizio e praticità di utilizzo, riducendo gli sprechi lungo la filiera e consentendo di offrire un prodotto sempre fresco, versatile e pronto a soddisfare le esigenze della ristorazione, del retail e dei consumatori finali.

Le Focacce Surgelate Oropan esprimono così l'impegno dell'azienda nel coniugare sostenibilità, valorizzazione del territorio e innovazione, portando nel mondo l'autentico sapore della Puglia.



MISSION, VISION, FILOSOFIA E VALORI

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.

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 è 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 sostenibile, sia essa di processo che di prodotto, esaltando così nuove idee che ci rendono unici.

Valori

Onestà e Integrità

Lavoriamo con onestà e integrità, per garantire il rispetto e la fiducia verso i nostri colleghi, clienti e fornitori. Ogni nostra azione è orientata alla salvaguardia dell'uomo e dell'ambiente.

Assunzione di responsabilità

Ci preoccupiamo dell'attività che svolgiamo, mettendoci in discussione ed impegnandoci al massimo per raggiungere risultati concreti; ci sentiamo pienamente responsabili degli obiettivi aziendali.

Senso di appartenenza

Consideriamo l'azienda come se fosse nostra; tutti insieme abbiamo il potere di contribuire con il nostro lavoro al risultato comune. Il benessere aziendale è il nostro benessere.

Cura della soddisfazione del cliente

Ci impegniamo a mantenere fede agli standard di qualità condivisi con i nostri clienti. La cura del cliente è il principio che ispira il nostro lavoro quotidiano.

Sicurezza alimentare

Forniamo prodotti sicuri, organicamente eccellenti che contribuiscono ad una alimentazione sana ed equilibrata. La sicurezza alimentare e gli alti standard qualitativi sono i principi essenziali dei nostri processi gestionali.

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, ci consente di evolverlo garantendo le sue qualità organolettiche e nutrizionali, per rispondere efficacemente e con la massima soddisfazione ai nuovi bisogni dei nostri consumatori, contribuendo alla loro sana ed equilibrata alimentazione.

L'INNOVAZIONE DI OROPAN: GESTI ANTICHI, GESTIONE MODERNA

Al centro del modello Oropan c'è un equilibrio evoluto, non facile: integrare in modo sistemico la tradizione artigianale con l'innovazione industriale sostenibile. Da un lato la fedeltà alle ricette storiche, dall'altro l'efficienza dei processi e gli standard richiesti dalla distribuzione moderna.

Il prodotto evolve per rispondere ai nuovi trend di consumo, ma resta identico. La tradizione, custodita gelosamente e fedele alle inalterate qualità organolettiche e nutrizionali del pane di una volta, si proietta nel futuro attraverso l'innovazione sostenibile. È così che un sapere antico è divenuto leadership industriale globale, senza mai perdere la propria identità.

Processo produttivo

Oropan ha pianificato un programma di **investimenti produttivi** mirato a favorire la crescita aziendale, permettendo di ottenere una produzione più sostenibile, sia economicamente che ambientalmente, in linea con gli obiettivi aziendali.

Gli interventi realizzati si inseriscono nel più ampio percorso di transizione verso un modello produttivo sempre più sostenibile, digitale e resiliente, in grado di coniugare competitività, qualità, sicurezza e attenzione all'ambiente.

Gli obiettivi prefissati sono i seguenti:

- Incremento della capacità produttiva in assoluto 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.

In particolare, le principali iniziative hanno riguardato l'innovazione tecnologica, il potenziamento degli impianti produttivi attraverso l'introduzione di tecnologie ad elevata efficienza energetica, l'implementazione di sistemi di refrigerazione caratterizzati da migliori prestazioni ambientali e soluzioni impiantistiche finalizzate a ottimizzare i consumi energetici, incrementare l'affidabilità dei processi e ridurre i costi operativi lungo l'intero ciclo produttivo. Parallelamente, l'Azienda ha continuato a investire nella digitalizzazione e nell'automazione dei processi produttivi, nonché nell'utilizzo di fonti rinnovabili, potenziando la capacità di autoproduzione di energia elettrica da impianto fotovoltaico.

Per i prossimi anni, come riportato nel **Piano di Sostenibilità 2026-2029**, si prevedono ulteriori investimenti nel processo produttivo, in particolare per quanto riguarda la gestione della risorsa idrica e l'efficientamento energetico come ampiamente riportato nel capitolo relativo agli aspetti ambientali.

Se oggi Oropan è presente sugli scaffali delle principali insegne della grande distribuzione in Italia, lo si deve non solo alla qualità del prodotto, ma anche all'elevato livello di servizio che la Oropan è in grado di offrire a ciascun punto vendita. Un'attenta analisi degli ordini giornalieri, anche sulla base dell'inventario del periodo precedente, permette all'azienda di supportare il cliente nella definizione degli ordini, riducendo così al minimo il rischio di inadeguatezza delle quantità consegnate rispetto all'andamento delle vendite e quindi al fabbisogno giornaliero.

Il processo si articola in due fasi principali, finalizzate a garantire una gestione puntuale dei fabbisogni di ciascun punto vendita e un servizio logistico efficiente e capillare.

1. Analisi del fabbisogno reale e specifico per punto vendita

Ogni punto vendita viene classificato in specifici cluster di appartenenza, sulla base di parametri quali metratura, numero di casse, ubicazione e caratteristiche commerciali.

L'Account Oropan dell'Ufficio Customer dedicato monitora l'andamento delle vendite e i fabbisogni del punto vendita, adeguando gli ordini per ciascun giorno di consegna in funzione delle effettive esigenze.

2. Logistica, distribuzione e merchandising

Il servizio logistico prevede consegne in transfer delivery per il segmento del pane fresco e una distribuzione capillare su tutto il territorio nazionale, garantita 6 giorni su 7, entro le prime ore del mattino. A supporto del servizio, gli operatori Oropan dedicati al merchandising curano l'esposizione dei prodotti e il display in ciascun punto vendita, monitorando l'andamento delle vendite e contribuendo alla definizione del fabbisogno giornaliero, al fine di assicurare un assortimento adeguato e una costante disponibilità dei prodotti.

L'integrazione tra analisi dei consumi, pianificazione degli ordini, distribuzione e merchandising consente di allineare le forniture alle reali esigenze dei punti vendita, migliorando la disponibilità dei prodotti e l'efficienza del servizio.

Benefit per l'insegna

L'integrazione tra analisi dei consumi, pianificazione degli ordini, distribuzione e merchandising si traduce in benefici concreti per l'insegna, assicurando un servizio personalizzato e flessibile, calibrato sulle esigenze di ogni singolo punto vendita. In particolare, il modello consente di:

- Garantire una distribuzione capillare a tutti i punti vendita della catena, indipendentemente dalla distanza e senza vincoli di quantitativi minimi d'ordine.
- Ridurre gli sprechi e il rischio di rotture di stock, grazie a una pianificazione degli approvvigionamenti basata sull'andamento effettivo delle vendite e sui fabbisogni giornalieri.
- Mantenere il prodotto fresco a scaffale, assicurando continuità di disponibilità e un assortimento adeguato durante la giornata.
- Assicurare un'attività costante di customer care, attraverso il confronto diretto con i responsabili dei punti vendita, al fine di monitorare le esigenze e adeguare tempestivamente i quantitativi forniti.

Questo modello integrato consente di ottimizzare la gestione del prodotto lungo l'intera filiera, rafforzando la collaborazione con l'insegna e contribuendo a migliorare l'efficienza operativa e il servizio al consumatore finale.

Novità

Nel corso dell'ultimo TUTTOFOOD vi è stato il lancio della **nuova linea di Pane Fresco Forte Proteina ad alto contenuto di proteine e fibre. Una linea. Tre identità.** Il primo pane è arricchito con proteine di alta qualità da grano selezionato: un upgrade nutrizionale che unisce tradizione, innovazione, gusto e sapore. Il secondo, con proteine di pisello e farine di lenticchie, è una proposta proteica 100% da fonte vegetale, ideale per chi segue diete vegetariane e vegane. Il terzo, con farina di soia e semi di chia, è ricco di Omega 3 pensato per benessere e nutrizione funzionale, per consumatori attenti alla salute, sportivi e diete bilanciate.

È un'evoluzione che interpreta i **cinque macro-trend dell'alimentazione globale** — 100% italiano, unicità, naturalità, etica e sostenibilità, salute e benessere nell'orizzonte culturale della dieta mediterranea.

Processi Gestionali

L'evoluzione dei processi gestionali della Oropan, intercorsa negli ultimi anni, ha riguardato principalmente l'implementazione di sistemi di gestione avanzati per ottimizzare la produzione, ridurre gli sprechi e garantire trasparenza e tracciabilità lungo tutta la catena del valore.

Nel corso del 2026 è prevista l'entrata in esercizio del software **Manufacturing Execution System (MES)**, un progetto strategico che rappresenta un'importante tappa nel percorso di trasformazione digitale di Oropan. Completamente integrato con gli impianti produttivi e conforme ai requisiti di **Industria 4.0**, il sistema consentirà di monitorare in tempo reale le attività produttive, rafforzare la tracciabilità lungo l'intero processo manifatturiero e raccogliere dati puntuali a supporto del controllo operativo. L'integrazione tra produzione e sistemi gestionali permetterà di ottimizzare le performance degli impianti, migliorare la qualità e l'efficienza dei processi, ridurre gli sprechi e supportare decisioni basate su dati oggettivi, contribuendo così allo sviluppo di un modello produttivo sempre più sostenibile, innovativo e orientato al miglioramento continuo. La Società ha inoltre intrapreso un ambizioso percorso di trasformazione digitale, volto a innovare il proprio modello operativo attraverso l'introduzione di nuovi software e la digitalizzazione dei documenti di trasporto. Tali investimenti contribuiranno a migliorare l'efficienza operativa, favorire l'integrazione dei processi aziendali, ridurre l'utilizzo della documentazione cartacea e garantire una gestione delle informazioni sempre più trasparente, tracciabile e orientata al supporto delle decisioni strategiche.

Durante il 2026, la Società proseguirà il proprio percorso di trasformazione digitale e innovazione sostenibile, attraverso l'implementazione di soluzioni gestionali avanzate finalizzate a rendere i processi sempre più efficienti, integrati e orientati ai dati. Gli investimenti riguarderanno, in particolare, l'introdu-

zione di un sistema WMS per l'ottimizzazione della gestione delle scorte di materie prime e imballi, di una piattaforma CRM per la gestione degli ordini di vendita e di sistemi integrati per il controllo qualità, volti a rafforzare la tracciabilità, il monitoraggio delle prestazioni e il supporto ai processi decisionali.

Investimenti

Oropan ha dato vita all'implementazione di due importanti **Piani Industriali** negli ultimi anni per oltre 33 milioni di euro, realizzando investimenti in attivi materiali, strettamente integrati con investimenti in ricerca scientifica (in partnership con enti di ricerca pubblici e privati), trasferimento tecnologico, acquisizione di servizi reali all'impresa per la progettazione ed implementazione del programma di internazionalizzazione.

Il Piano Industriale in questione persegue i seguenti obiettivi:

- ➔ **Incremento della capacità produttiva in assoluto 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.**

RATING DI LEGALITÀ, CERTIFICAZIONI E IMPEGNO

Rating di Legalità – AGCM

In data 11 febbraio 2025, l'Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato ha comunicato di aver riesaminato il dossier aziendale e rinnovato il Rating di Legalità, confermando la valutazione già conferita in data 24 ottobre 2023 di 3 stelle. È 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.



ECOVADIS: Medaglia d'Argento

Oropan nel corso del 2026 ha conseguito un importante risultato nel proprio percorso di sostenibilità, ottenendo la Medaglia Silver EcoVadis e migliorando significativamente il risultato precedente, che aveva visto l'azienda classificarsi come Medaglia Bronze.

Questo riconoscimento, rilasciato da EcoVadis, uno dei principali enti globali della sostenibilità aziendale, conferma la solidità, la credibilità e la coerenza del percorso ESG intrapreso da Oropan negli ultimi anni. Ancor più importante è il suo conseguimento, perché la valutazione è stata richiesta da uno dei nostri clienti della GDO, sancendo così come, la credibilità di un'azienda, venga verificata attraverso questionari rigorosi, audit, rating e sistemi di valutazione internazionali.

Il passaggio da Bronze a Silver rappresenta un miglioramento tangibile e misurabile: Oropan è passata dal top 12% al top 5% delle aziende del settore a livello globale. Un miglioramento significativo, reso ancora più rilevante dal modello di valutazione EcoVadis basato su un periodo mobile di 12 mesi, che garantisce un confronto aggiornato e omogeneo.



La Medaglia Silver rappresenta inoltre un traguardo di grande valore: viene assegnata solo al 15% delle aziende valutate a livello globale e, in Italia, è stata riconosciuta a sole 38 realtà aziendali.

Il passaggio alla Medaglia Silver è il risultato di un miglioramento diffuso in tutti i 4 pilastri di valutazione, evidenziato anche dal confronto diretto delle performance nei due periodi (marzo 2026 vs marzo 2025):

- **Ambiente:** Oropan si è collocata **nel 10% delle migliori aziende del settore Produzione di altri prodotti alimentari**, consolidando il proprio ruolo tra le aziende più virtuose nella gestione degli impatti ambientali e migliorando il suo precedente posizionamento, che la collocava nel 21% delle aziende più virtuose.
- **Pratiche Lavorative e Diritti Umani:** Oropan si è collocata nel **2% delle migliori aziende del settore Produzione di altri prodotti alimentari**, consolidando il proprio ruolo tra le aziende di eccellenza, grazie al rafforzamento delle politiche HR, della formazione e dell'inclusione, e migliorando il suo precedente posizionamento, che la collocava nel 13% delle aziende più virtuose.
- **Etica:** Oropan si è collocata **nel 17% delle migliori aziende del settore Produzione di altri prodotti alimentari**, migliorando il suo precedente posizionamento competitivo, che la collocava nel 27% delle migliori aziende, sostenuto dall'evoluzione della governance e dei sistemi di controllo.
- **Acquisti Sostenibili:** Oropan si è collocata nel **23% delle migliori aziende del settore Produzione di altri prodotti alimentari**, grazie a una crescente integrazione dei criteri ESG nella gestione della supply chain.

Questi risultati evidenziano un **salto qualitativo trasversale**, che coinvolge l'intero sistema aziendale.



EASI (Ecosistema Aziendale Sostenibile Integrato): Certificazione posseduta dal 2024. Sistema di Gestione per le imprese che recepisce le norme internazionali e i principi fondamentali che regolano le fasi evolutive dello sviluppo sostenibile – ambientale, sociale, economico – per integrarle nelle strategie e in tutti i processi aziendali.

Certificazioni di Prodotto

ISO 14067:2018 – Carbon Footprint di Prodotto: Certificazione posseduta dal 2024. Norma di riferimento che definisce i principi, i requisiti e le linee guida per la quantificazione e il reporting della CFP (Carbon Footprint di Prodotto), basandosi sugli standard internazionali di riferimento per gli studi Life Cycle Assessment (ISO 14040 e ISO 14044). Misura e comunica l'impatto ambientale di ciascun prodotto, offrendo ai clienti dati oggettivi per scelte di acquisto consapevoli.



ISCC Plus – Filiera Sostenibile Certificata: Certificazione posseduta dal 2023. Oropan è la prima al mondo ad aver ottenuto questa Certificazione per il pane. La linea di pane certificato è il pane fresco di semola da grano duro 100% pugliese. Lo standard garantisce

- zero deforestazione;
- tutela della biodiversità;
- protezione di aria, acqua e suolo;
- il rispetto dei diritti dei lavoratori;
- equa distribuzione del valore lungo la filiera.



D.O.P. – Denominazione di Origine Protetta : Certificazione posseduta dal 2004. Riconoscimento comunitario che tutela il Pane di Altamura, espressione autentica del territorio e della sua tradizione.



BIO – Prodotto Biologico Certificato: Certificazione posseduta dal 2000. Attesta la conformità alla normativa europea per l'agricoltura biologica, garantendo l'assenza di Organismi Geneticamente Modificati (OGM), pesticidi e sostanze chimiche.



USDA - Certificazione posseduta dal 2000. USDA Organic è il programma di certificazione del Dipartimento dell'Agricoltura degli Stati Uniti (USDA) per i prodotti biologici. Il sigillo certifica che un prodotto ha rispettato standard rigorosi, tra cui l'assenza di pesticidi sintetici, OGM, antibiotici e ormoni, la promozione della sostenibilità ambientale e il rispetto del benessere degli animali. Per vendere prodotti biologici negli Stati Uniti, le aziende devono essere certificate da un organismo accreditato dall'USDA.



Certificazioni di Qualità di Sistema



ISO/IEC 27001:2022 : Certificazione posseduta dal 2026. È lo standard internazionale che definisce il modo in cui gestire la sicurezza delle informazioni in modo sistematico. L'obiettivo è proteggere i dati garantendone riservatezza (accesso solo agli autorizzati), integrità (dati non alterati) e disponibilità (dati accessibili quando serve). Il metodo si basa sull'analisi del rischio: l'azienda non applica misure a caso, ma identifica le minacce specifiche e sceglie i controlli più adatti per mitigarle.



ISO 50001:2018 : Certificazione posseduta dal 2025. Standard internazionale riconosciuto per l'Efficienza Energetica e la Gestione Responsabile delle Risorse Energetiche. Questa certificazione attesta l'adozione di un Sistema di Gestione dell'Energia strutturato e misurabile, finalizzato a:

- monitorare e ottimizzare in modo continuo i consumi energetici,
- ridurre gli sprechi e i costi operativi,
- migliorare le performance ambientali,
- promuovere una cultura aziendale orientata all'uso responsabile dell'energia.



ISO 14064-1:2019 CARBON FOOTPRINT di stabilimento: Certificazione posseduta dal 2024. È la norma di riferimento per il calcolo dell'impronta di carbonio che uno stabilimento produce e il relativo tasso di inquinamento, ed è necessaria per la gestione ecosostenibile dell'azienda. Grazie a questo strumento, Oropan ha una visione chiara del proprio impatto ambientale e può mettere in atto azioni concrete per ridurre le emissioni e mitigare i rischi derivanti dai cambiamenti climatici.



ISO 14046:2016 WATER FOOTPRINT: Certificazione posseduta dal 2024. Norma di riferimento per la misurazione dei potenziali impatti ambientali che tutti i prodotti e processi di un'organizzazione, nonché l'organizzazione stessa, possono avere sulle risorse idriche. È di fondamentale importanza per misurare la virtùosità della gestione della risorsa idrica da parte dell'azienda.



ISO 14001:2015 : Certificazione posseduta dal 2023. La norma prevede l'implementazione di un sistema di gestione ambientale (SGA), fissando i requisiti per stabilire, attuare e migliorare la gestione ambientale dell'organizzazione. Ha come obiettivo anche quello del miglioramento dell'immagine verso le parti interessate per l'impegno profuso nella tutela ambientale.



ISO 37001:2016 : Certificazione posseduta dal 2023. La norma "Sistemi di gestione per la prevenzione della corruzione" è il primo standard internazionale per i sistemi di gestione creato, sulla base delle best practice internazionali, con lo scopo di ridurre i rischi e i costi legati a possibili fenomeni corruttivi. Rappresenta uno strumento flessibile che prevede l'adozione di un approccio sistemico alla prevenzione e al contrasto della corruzione.



ISO 45001:2018 : Certificazione posseduta dal 2023. 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.



UNI/PdR 125:2022 : Certificazione posseduta dal 2023. Grazie a tale norma l'organizzazione ha individuato i temi da trattare per supportare l'empowerment femminile all'interno dei percorsi di crescita aziendale e, nello stesso tempo, elimina la formazione di stereotipi e discriminazioni. Tale strumento è utile per ri-orientare la cultura aziendale in modo che possa essere sempre più inclusiva e rispettosa delle competenze femminili.



SA 8000:2014 : Certificazione posseduta dal 2023. Lo standard internazionale SA 8000 è un modello gestionale che si propone di valorizzare e tutelare tutto il personale ricadente nella sfera di controllo e di influenza delle organizzazioni che lo adottano. È uno standard che permette di:

- migliorare le condizioni del personale,
- promuovere trattamenti etici ed equi del personale,
- includere le convenzioni internazionali dei diritti umani
- strutturare un processo di miglioramento continuo della R.S.I. e dei propri stakeholder,
- fornire uno strumento di segnalazione anonima (whistleblowing) per tutti i collaboratori allo scopo di eliminare qualsivoglia residua forma di discriminazione.



BRCGS V9: Certificazione posseduta dal 2008. BRCGS (Brand Reputation through Compliance) è uno standard globale specifico per la sicurezza dei prodotti agro-alimentari. Obiettivo della Certificazione BRCGS è assicurare la qualità e la sicurezza dei prodotti alimentari proposti ai consumatori, dai fornitori e rivenditori della GDO. Oropan è certificata dal 2020 con il massimo rating raggiungibile AA+, rappresentando un'eccellenza nell'ambito della sicurezza alimentare certificata.



IFS V8: Certificazione posseduta dal 2008. Lo Standard IFS (International Food Standard), ha lo scopo di favorire 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. Oropan ha raggiunto un'aderenza di circa il 99% di conformità rispetto agli oltre 340 punti dello standard.



ISO 9001:2015: Certificazione posseduta dal 1999. Norma principe nell'ambito della gestione qualità, fortemente custom-oriented. E' la linea guida gestionale aziendale, sulla quale sono state innestate tutte le altre norme tecniche.



Impegno

Oropan ha aderito all'**UN Global Compact Network Italia**, consolidando il proprio percorso verso un modello di sviluppo sostenibile e responsabile. Questa adesione segna un passo concreto nell'integrazione dei Dieci Principi del Global Compact delle Nazioni Unite all'interno della strategia aziendale, con un focus su:

- Diritti umani e tutela delle persone;
- Lavoro equo e inclusivo;
- Impegno ambientale e gestione sostenibile delle risorse;
- Lotta alla corruzione e trasparenza nei processi aziendali.

Attraverso il supporto del Network italiano, Oropan partecipa a iniziative di dialogo con gli stakeholder, azioni collettive e partnership per contribuire al raggiungimento degli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs) dell'Agenda 2030.

PREMI

I premi ricevuti da Oropan rappresentano un'importante conferma del valore del percorso intrapreso dall'azienda e della capacità di coniugare tradizione, innovazione, qualità e business sostenibile. Ogni premio testimonia la credibilità costruita nel tempo attraverso un impegno costante, una visione strategica di lungo periodo e un approccio improntato a trasparenza, coerenza ed eccellenza. Al di là del loro valore reputazionale, questi riconoscimenti rafforzano il senso di appartenenza delle persone di Oropan, valorizzano il contributo dei team e alimentano una cultura aziendale orientata al miglioramento continuo. Costituiscono, inoltre, uno stimolo a proseguire con determinazione nel percorso di crescita, consolidando il ruolo di Oropan come punto di riferimento nel settore agroalimentare e come impresa capace di generare valore condiviso per clienti, partner, comunità e territorio.

Di seguito si riportano i principali premi ottenuti da Oropan nel 2025, per maggiori informazioni e per i premi delle annualità precedenti è possibile fare riferimento al sito <https://www.oroipaninternational.com/news/>.



Di padre in figlio

Oropan ha conquistato il premio “Di padre in figlio”, nella categoria **Fratelli al comando**, un risultato che la riconferma come eccellenza meridionale nel settore Food. Premio promosso da Credem Euromobiliare Private Banking, la private bank del gruppo Credem, e da Pirola Corporate Finance, società di advisory in finanza strategica. Un riconoscimento dedicato alle aziende familiari che valorizza il passaggio generazionale, la continuità aziendale e il successo del Made in Italy, con la motivazione “per aver saputo coniugare la lungimiranza del fondatore Vito, che rilevò in prima persona uno dei più antichi forni di Altamura per produrre e commercializzare in proprio pane e prodotti da forno, con una strutturata e ponderata attribuzione delle responsabilità e dei ruoli dei fratelli Lucia, Francesco e Daniele, oggi alla guida dell'azienda. **Il passaggio generazionale formalizzato nel 2018 si è concretizzato in una riorganizzazione della governance societaria** con il passaggio ad un organo collegiale, che **oggi vede al suo interno la presenza di Lucia come A.D., Francesco come Vicepresidente e Daniele come Direttore tecnico, capaci di raddoppiare i risultati** in termini di marginalità **negli ultimi 3 esercizi**”.

Best Managed companies award

L'iniziativa promossa da Deloitte Private supporta e premia le aziende italiane che dimostrano eccellenza nella capacità organizzativa, strategica e nelle performance. Oropan è stata selezionata tra le 72 eccellenze italiane premiate. All'azienda è stata riconosciuta la sua strategia improntata sulla capacità di bilanciare tradizione e innovazione, con una forte attenzione alla sostenibilità e alla valorizzazione del capitale umano, garantendo la parità di genere, le pari opportunità, l'inclusione e la valorizzazione della diversità.

Industria Felix e Industria Felix ESG

Oropan ha ricevuto il **Premio Industria Felix come “Miglior impresa a conduzione femminile della Puglia”**, riconoscimento attribuito per la performance gestionale e l'affidabilità finanziaria. Il premio valorizza il ruolo della leadership femminile nel garantire continuità, solidità e competitività all'azienda.

Oropan è stata inoltre insignita del **Premio Industria Felix ESG 2025**, alla sua prima edizione, risultando tra le aziende vincitrici a livello nazionale. Il riconoscimento è riservato alle imprese italiane solvibili o finanziariamente sicure, secondo il **Cerved Group Score**, che si distinguono per l'elevata attenzione alla sostenibilità e per le migliori performance nei tre ambiti fondamentali dei criteri ESG.

La valutazione considera, in particolare, la dimensione **Environmental**, relativa agli impatti ambientali, alla riduzione delle emissioni di CO₂, all'uso efficiente delle risorse, alla gestione dei rifiuti e alle azioni di contrasto al cambiamento climatico; la dimensione **Social**, che comprende il rapporto con i dipendenti, la tutela dei diritti, la diversità e inclusione, la sicurezza sul lavoro e le relazioni con il territorio; e, infine,

la dimensione **Governance**, riferita alla trasparenza, all'etica aziendale, alla prevenzione della corruzione e all'efficacia dei sistemi di controllo e gestione.

Il riconoscimento è stato assegnato a seguito della valutazione effettuata da **Cerved Rating Agency**, che ha riconosciuto in Oropan un **modello rigenerativo capace di trasformare gli impatti generati dall'attività aziendale in valore**, confermando la capacità dell'impresa di integrare sostenibilità, solidità gestionale e crescita nel proprio modello di sviluppo.

I figli che onorano i padri e le madri

Oropan è stata selezionata da **Capital** tra le 100 aziende premiate nel progetto “I Figli che onorano i Padri e le Madri”. Riconoscimento che celebra le imprese capaci di valorizzare l'eredità familiare e trasformarla in motore di progresso. Un premio che sottolinea il valore del passaggio generazionale, la continuità di una visione costruita con impegno e la capacità dell'impresa di essere contenitore di valori, cultura e sviluppo sostenibile per il territorio.



Brands Award

Oropan si è vista assegnare il premio BRANDS AWARD 2025 nella categoria NEW ENTRY con il prodotto "PANE FRESCO FORTE" semola rimacinata 100% grano duro integrale, con semi di lino e girasole da filiera sostenibile certificata nel formato da 250gr già affettato e in confezione in carta FSC.

Brands Award, iniziativa organizzata dalle riviste Gdweek e Mark Up su dati forniti da Circana, è l'unica iniziativa che premia le migliori “performance” annue di marca nei beni di largo consumo attraverso criteri oggettivi e riscontrabili che coinvolgono i consumatori finali e il retail moderno. Il prestigioso riconoscimento è stato attribuito con la seguente motivazione: *“Un pane gustoso, equilibrato e semplice da gustare ogni giorno, che si distingue per autenticità e qualità. La sua presenza sugli scaffali risponde ad un bisogno concreto: gusto salutare, etichetta pulita e filiera sostenibile”*.



Italian Food Award ad Anuga 2025

Oropan è stata premiata con gli ITALIAN FOOD AWARD nella categoria BAKERY – FROZEN con la sua Pagnotta di semola rimacinata di grano duro da 500gr parzialmente cotta e surgelata, tra **i prodotti italiani più innovativi del food&beverage**.

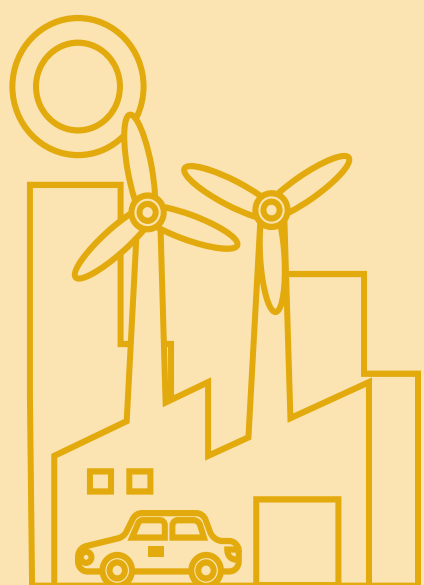
Dolcisalati & Consumi Award

Oropan è stata premiata con il **DolciSalati & Consumi Award** nella categoria “Miglior campagna stampa Trade”, grazie al progetto Il primo pane fresco da filiera sostenibile certificata. La campagna, presentata alla fiera TuttoFood 2025 a Milano, è stata riconosciuta per la sua coerenza tra comunicazione, contenuto e strategia aziendale, in linea con l'impegno verso l'adozione di una filiera sostenibile.

Corporate Heritage Awards

Nel 2025 Oropan ha partecipato alla quinta edizione dei Corporate Heritage Awards, durante la Settimana della Cultura d'Impresa. In questa occasione, l'Azienda ha ottenuto una nomination nella categoria “Narrazione attraverso parole, immagini e suoni”, grazie al cortometraggio storico d'impresa “Sapore di Ricordi”. Il premio rappresenta una conferma dell'impegno dell'Azienda nel valorizzare il patrimonio culturale aziendale, rafforzando il rapporto con la comunità locale.

LA SOSTENIBILITÀ IN OROPAN



I. SOSTENIBILITÀ IN AZIENDA



II. CURA DELL'AMBIENTE



III. VALORE PER IL MERCATO LA FILIERA E IL TERRITORIO



IV. INNOVAZIONE E CRESCITA ECONOMICA

La sostenibilità rappresenta un elemento strategico per la creazione di valore nel lungo periodo e richiede strumenti di analisi in grado di individuare con precisione gli aspetti realmente rilevanti per l'impresa e i suoi stakeholder. In tale contesto, l'analisi di doppia materialità consente di valutare sia gli impatti dell'azienda sull'ambiente, sulle persone e sul contesto socio-economico, sia gli effetti che i fattori ESG possono generare sulle performance, sulla resilienza e sulla capacità di creare valore nel tempo.

Coerentemente con tale approccio, Oropan ha realizzato nel 2024 la propria analisi di doppia materialità, adottando una metodologia strutturata e allineata alle migliori pratiche internazionali, successivamente affinata nel corso del 2025 per recepire l'evoluzione del contesto normativo e del percorso di sostenibilità intrapreso dalla stessa azienda nonché le aspettative degli stakeholder.

ANALISI DI MATERIALITÀ

L'attuale contesto normativo vede Oropan **esclusa dagli obblighi di legge** sulla rendicontazione di sostenibilità. I provvedimenti introdotti con Omnibus I hanno infatti non solo posticipato l'entrata in vigore degli obblighi per le imprese della "Wave 2", tra le quali rientrava Oropan, ma anche rivisto le soglie dimensionali di applicabilità, portandole ad un minimo di 1000 dipendenti e 450 milioni di fatturato.

Tale rinnovato scenario non ha tuttavia impattato sui **piani aziendali, che proseguono nel segno della piena integrazione tra business e fattori ESG**. La maggiore consapevolezza di un management più pronto e informato sui temi ESG, l'ampliamento di un ecosistema sostenibile di relazioni istituzionali e partnership commerciali incentrato sull'integrazione della sosteni-

nibilità, e la sempre maggiore attenzione da parte dei consumatori a queste tematiche ha spinto l'azienda a investire sul **processo di doppia materialità**.

L'adesione allo standard **GRI 3 (2021)** rappresenta l'elemento di centralità dell'analisi di materialità di Oropan, processo che è stato integrato con la Double Materiality Analysis (DMA) prevista dagli ESRS, il cui elemento di integrazione risiede nella definizione e valutazione di rischi ed opportunità associabili agli impatti effettivi e potenziali.

Il processo di definizione della doppia materialità ha seguito in totale **tre fasi di lavoro**, tanto per la valutazione degli impatti quanto per la valutazione dei relativi rischi ed opportunità.

Per comprendere il **contesto di riferimento dell'organizzazione**, previsto nella **fase 1** del processo di materialità, Oropan ha innanzitutto analizzato il proprio business, la governance, e le azioni in atto alla luce delle evoluzioni normative in ambito di sostenibilità. Sono stati quindi analizzati e condivisi con il Comitato Sostenibilità e Rischi le principali novità introdotte da CSRD, da Omnibus I, dal nuovo standard di rendicontazione volontario per le PMI e dalla versione aggiornata al dicembre 2025 del documento "Il Dialogo della sostenibilità tra PMI e Banche". L'analisi del contesto ha, inoltre, considerato le evidenze emerse dalle recenti pubblicazioni del World Economic Forum in tema di rischi globali (The Global Risks Report 2026 – 21st Edition) e di catena globale di fornitura (Global Value Chains Outlook 2026).

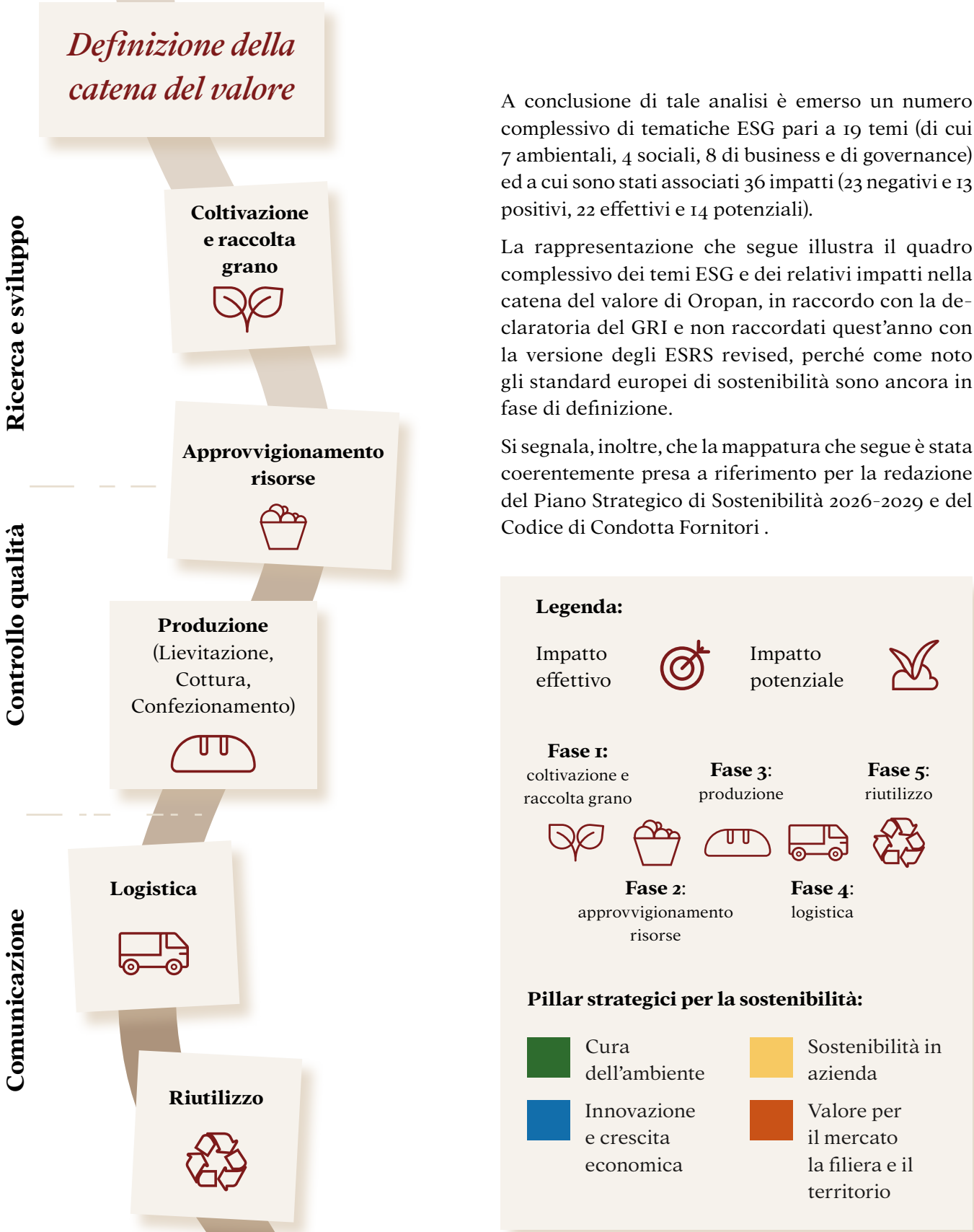
Inoltre, sono stati raccolti e analizzati tutti i principali documenti ESG prodotti da Oropan, primo fra tutti il Bilancio di Sostenibilità, per un'identificazione preliminare degli ambiti di sostenibilità rilevanti per l'azienda.

La **fase 2** di definizione degli impatti, effettivi e potenziali, si sostanzia nell'analisi effettuata nel corso del 2024, le cui risultanze avevano prodotto un ventaglio complessivo di 17 temi ESG (di cui 7 ambientali, 4 sociali, 6 di business e di governance), distinti in 33 impatti (di cui 22 negativi e 11 positivi, 19 effettivi e 14 potenziali). Nel corso del 2025, in concomitanza con la definizione del nuovo Piano di Sostenibilità, approfondito nel prossimo capitolo, è stata svolta una **rianalisi degli esiti ottenuti nel 2024** dalla quale emergono le seguenti modifiche:

- Suddivisione del tema **"Spreco alimentare e gestione dei rifiuti"** nelle sue due componenti, **"Spreco alimentare"** e **"Gestione dei rifiuti"**;
- Integrazione del tema **"Responsabilità socio-economica"**.

Quest'ultimo in particolare viene considerato come un tema fondamentale e a cappello degli altri, a indicazione dell'importanza che il buon andamento aziendale ha nel perseguimento delle finalità ESG.





TEMI 2025	Impatti	GRI Standards	Tipologia		Fase della catena del valore impattata
			-/+	Effettivo/ Potenziale	
Etica, integrità del business e anticorruzione	Gestione del business non etica e anti competitiva (es. episodi di corruzione, concussione, conflitti di interesse, ecc.)	GRI 205: Anticorruzione	—		
	Gestione efficiente di un sistema di resi sull'invenduto e di reclami attraverso un processo di monitoraggio strutturato	GRI 416: Salute e sicurezza dei clienti	+		
Marketing, etichettatura e soddisfazione del cliente e del consumatore	Gestione non efficiente della relazione con il cliente		—		
	Episodi di non conformità in tema di etichettatura su informazioni di prodotto		—		
Governance, compliance normativa e gestione dei rischi	Formalizzazione di un assetto di governance della sostenibilità che monitori lo stato di avanzamento delle diverse progettualità di tipo ESG	GRI 418: Privacy dei clienti	+		
	Adozione di sistemi di gestione e di qualità per gestire le differenti fattispecie di rischio aziendale nell'integrazione con rischi di tipo ESG		+		
Uso razionale dell'energia	Maggior consumo di energia		—		
	Bassa quota di energia da fonti rinnovabili	GRI: 302	—		
Gestione dei rifiuti	Utilizzo di sottoprodotti e sfridi di produzione che nuocciono al benessere degli animali	GRI 306: Rifiuti	—		
	Non corretto smaltimento dei rifiuti derivanti dal ciclo di produzione		—		

TEMI 2025	Impatti	GRI Standards	Tipologia		Fase della catena del valore impattata
			-/+	Effettivo/ Potenziale	
Gestione del packaging sostenibile	Mancata progettazione di soluzioni di packaging sostenibile	GRI 301: Materiali	—		
Emissioni e cambiamento climatico	Cambiamento climatico dovuto alle emissioni di gas effetto serra prodotte dall'Azienda	GRI 305: Emissioni	—		
	Cambiamento climatico dovuto alle emissioni di gas effetto serra prodotte nella logistica in entrata e in uscita		—		
Gestione della risorsa idrica	Consumo eccessivo di acqua come materia prima	GRI 303: Acqua e scarichi idrici	—		
	Gestione responsabile del ciclo idrico nell'ambito del processo produttivo		+		
Biodiversità e salute del suolo	Utilizzo di tecniche intensive a base di fertilizzanti e consumo eccessivo di acqua per la coltivazione di grano con conseguenti effetti in termini di degrado del suolo e di perdita di biodiversità	GRI 304: Biodiversità	—		
	Effetti sui servizi ecosistemici derivanti dalle scelte agronomiche della filiera		—		

Legenda:

Impatto effettivo

Impatto potenziale

Fasi della catena del valore:

Fase 1:
coltivazione e raccolta grano

Fase 2:
approvvigionamento risorse

Fase 3:
produzione

Fase 4:
logistica

Fase 5:
riutilizzo

Pillar strategici per la sostenibilità:

Cura dell'ambiente

Innovazione e crescita economica

Sostenibilità in azienda

Valore per il mercato la filiera e il territorio

TEMI 2025	Impatti	GRI Standards	Tipologia		Fase della catena del valore impattata
			-/+	Effettivo/ Potenziale	
Gestione responsabile delle materie prime e imballi	Utilizzo errato di materie dovuto in parte all'assenza di modelli di circolarità di utilizzo	GRI 301: Materiali	—		
Responsabilità sociale ed economica	Promuovere progetti di impatto per il territorio	GRI 413: Comunità locali	+		-
	Mantenimento del sistema delle certificazioni in ambito sociale	GRI 403: Salute e sicurezza sul lavoro GRI 414: Valutazione sociale dei fornitori	—		
Filiera locale e catena di fornitura sostenibile	Assenza di un sistema di qualifica e valutazione dei fornitori in base a criteri ambientali e sociali	GRI 202: Presenza sul mercato GRI 203: Impatti economici indiretti	—		
	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		—		
	Adozione di sistemi di certificazione di filiera locale, tracciata e sostenibile		+		
Comunicazione trasparente e responsabile	Rendicontazione di informazioni verso l'esterno inattendibili e/o non verificate	GRI 417: Marketing ed etichettatura	—		
	Inadeguatezza nella comunicazione aziendale verso il consumatore o veicolo di messaggi fallaci o non in linea con le pratiche aziendali di tipo ESG		—		

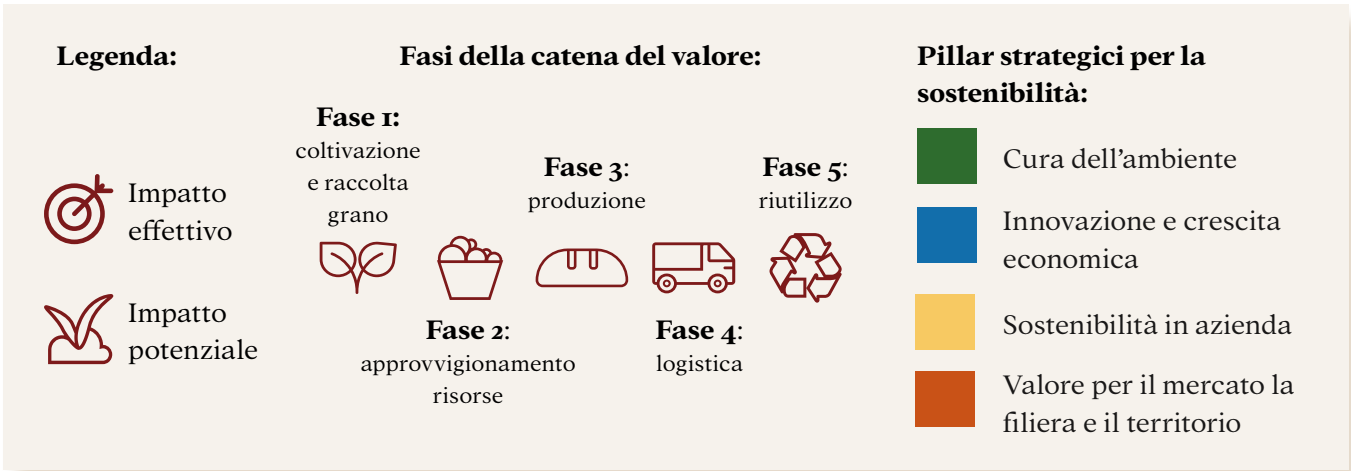
TEMI 2025	Impatti	GRI Standards	Tipologia		Fase della catena del valore impattata
			-/+	Effettivo/ Potenziale	
Tracciabilità, qualità e sicurezza alimentare	Mancata trasparenza in termini di origine delle materie prime, processi e prodotti	GRI 416: Salute e sicurezza dei clienti	—		
	Produzione di alimenti espressione della tradizione socio-gastronomica di un territorio		+		
Spreco alimentare	Eccessiva incidenza degli sprechi di prodotti da forno e mancato riutilizzo degli stessi	GRI 306: Rifiuti	—		
	Redistribuzione solidale delle eccedenze	GRI 413: Comunità locali	+		-
Formazione e valorizzazione delle persone	Sviluppo di competenze trasversali attraverso continua attività di formazione	GRI 404: Formazione	+		
Tutela della salute e della sicurezza sul lavoro	Sviluppo di sistemi di gestione e progetti che favoriscano la maggiore tutela della sicurezza sui luoghi di lavoro	GRI 403: Salute e sicurezza sul lavoro	+		

TEMI 2025	Impatti	GRI Standards	Tipologia		Fase della catena del valore impattata
			-/+	Effettivo/ Potenziale	
Diversità, inclusione e pari opportunità	Promozione e mantenimento della diversità, inclusione e pari opportunità nel contesto organizzativo aziendale grazie a politiche e sistemi a sostegno del tema	GRI 405: Diversità e pari opportunità	+		
	Assenza di parità retributiva tra i generi per uno stesso lavoro		—		
Welfare aziendale e retention dei dipendenti	Turnover aziendale negativo	GRI 402: Relazione tra lavoratori e management	—		
	Stabilità occupazionale (e conseguente sicurezza economica) per i lavoratori		+		
	Introduzione e miglioramento costante di un sistema di welfare adeguato anche attraverso un sistema di benefit e premiale per i dipendenti		+		

Per quanto riguarda la definizione dei **rischi e delle opportunità**, analisi propedeutica per la materialità finanziaria, Oropan ha analizzato gli impatti ESG del proprio business per definire i possibili effetti misurabili su costi, investimenti e ricavi. Attraverso l'analisi di benchmark settoriale e la valutazione approfondita dei progetti ESG e degli investimenti pianificati, l'Azienda è stata in grado di comprendere nel dettaglio come i 36 impatti identificati si riflettano sulla creazione di valore per Oropan nel breve, medio e lungo termine.

La fase 3 riguardante la valutazione della materialità di impatto e della materialità finanziaria è stata effettuata applicando con rigore le linee guida EFRAG sulla doppia materialità, ovvero considerando, per ogni singolo impatto i tre parametri valutativi della severità, probabilità e irrimediabilità, e per i rischi e le opportunità i due parametri dell'entità e probabilità.

Combinando la valutazione della materialità di impatto con quella relativa alla materialità finanziaria emerge una prioritizzazione dei relativi impatti differente che viene meglio rappresentata alla pagina successiva.



Impatti		Impatti	
A	Cambiamento climatico dovuto alle emissioni di gas effetto serra prodotte dall'Azienda	T	Adozione di sistemi di gestione e di qualità per gestire le differenti fattispecie di rischio aziendale nell'integrazione con rischi di tipo ESG
	Cambiamento climatico dovuto alle emissioni di gas effetto serra prodotte nella logistica in entrata e in uscita		Gestione efficiente di un sistema di resi sull'inventario e di reclami attraverso un processo di monitoraggio strutturato
B	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	U	Sviluppo di sistemi di gestione e progetti che favoriscano la maggiore tutela della sicurezza sui luoghi di lavoro
C	Assenza di un sistema di qualifica e valutazione dei fornitori in base a criteri ambientali e sociali	V	Rendicontazione di informazioni verso l'esterno inattendibili e/o non verificate
D	Consumo eccessivo di acqua come materia prima	W	Sviluppo di competenze trasversali attraverso continua attività di formazione
E	Gestione non efficiente della relazione con il cliente	X	Formalizzazione di un assetto di governance della sostenibilità che monitori lo stato di avanzamento delle diverse progettualità di tipo ESG
F	Bassa quota di energia da fonti rinnovabili	Y	Promuovere progetti di impatto per il territorio
G	Utilizzo di tecniche intensive a base di fertilizzanti e consumo eccessivo di acqua per la coltivazione di grano con conseguenti effetti in termini di degrado del suolo e di perdita di biodiversità	Z	Stabilità occupazionale (e conseguente sicurezza economica) per i lavoratori
H	Effetti sui servizi ecosistemici derivanti dalle scelte agronomiche della filiera	1A	Redistribuzione solidale delle eccedenze
I	Gestione del business non etica e anticompetitiva (es. episodi di corruzione, concussione, conflitti di interesse, ecc.)	1B	Utilizzo errato di materie prime dovuto in parte all'assenza di modelli di circolarità di utilizzo
J	Assenza di parità retributiva tra i generi per uno stesso lavoro	1C	Gestione responsabile del ciclo idrico nell'ambito del processo produttivo
K	Mancata trasparenza in termini di origine delle materie prime, processi e prodotti	1D	Introduzione e miglioramento costante di un sistema di welfare adeguato anche attraverso un sistema di benefit e premiale per i dipendenti
L	Mantenimento del sistema delle certificazioni in ambito sociale	1E	Utilizzo di sottoprodotti e sfridi di produzione che nuociono al benessere degli animali
M	Episodi di non conformità in tema di etichettatura su informazioni di prodotto	1F	Promozione e mantenimento della diversità, inclusione e pari opportunità nel contesto organizzativo aziendale grazie a politiche e sistemi a sostegno del tema
N	Mancata progettazione di soluzioni di packaging sostenibile	1G	Non corretto smaltimento dei rifiuti derivanti dal ciclo di produzione
O	Adozione di sistemi di certificazione di filiera locale, tracciata e sostenibile	1H	Produzione di alimenti espressione della tradizione socio-gastronomica di un territorio
P	Turnover aziendale negativo	1I	Eccessiva incidenza degli sprechi di prodotti da forno e mancato riutilizzo degli stessi
Q	Inadeguatezza nella comunicazione aziendale verso il consumatore o veicolo di messaggi fallaci o non in linea con le pratiche aziendali di tipo ESG	1J	
R			
S	Maggior consumo di energia		

Materialità Impatto	Prioritizzazione Impatto	Impatti	Prioritizzazione Finanziaria	Materialità finanziaria
	#1	A	#22	
	#2	B	#14	
	#3	C	#15	
	#4	D	#23	
	#5	E	#24	
	#6	F	#8	
	#7	G	#3	
	#8	H	#26	
	#9	I	#32	
	#10	J	#16	
	#11	K	#4	
	#12	L	#9	
	#13	M	#17	
	#14	N	#31	
	#15	O	#34	
	#16	P	#6	
	#17	Q	#10	
	#18	R	#30	
	#19	S	#1	
	#20	T	#33	
	#21	U	#35	
	#22	V	#11	
	#23	W	#5	
	#24	X	#12	
	#25	Y	#27	
	#26	Z	#28	
	#27	1A	#20	
	#28	1B	#29	
	#29	1C	#25	
	#30	1D	#18	
	#31	1E	#21	
	#32	1F	#36	
	#33	1G	#13	
	#34	1H	#19	
	#35	1I	#2	
	#36	1J	#7	

I primi 10 impatti prioritari in base all'approccio inside-out sono tutti negativi e più della metà sono associati a tematiche ambientali quali: il cambiamento climatico impattato dall'Azienda e dalla sua catena del valore, il consumo di acqua come materia prima, la bassa quota di energia da fonti rinnovabili e l'impatto sulla perdita di biodiversità e sui relativi servizi ecosistemici dovuto all'utilizzo di tecniche intensive a base di fertilizzanti ed alle scelte agro-nomiche della filiera.

Tra i primi 10 impatti prioritari in base all'approccio out side-in, anche questi in buona parte negativi, rientrano solo due impatti presenti nella prioritizzazione di impatto, ovvero la bassa quota da fonti di energia rinnovabili e la gestione non efficiente della relazione con il cliente.

Proseguendo la descrizione del processo di materialità, si evidenzia come la Oropan, in conformità al requisito 4 dello Standard GRI, sia giunta ad una valutazione dei temi ESG più rilevanti ai fini della rendicontazione, combinando le valutazioni degli stakeholder interni (ovvero della totalità dei componenti del Comitato Sostenibilità e Rischi e di altre figure apicali aziendali) con quelle emerse nel corso dello Stakeholder Day, evento multistakeholder tenutosi nel marzo 2026 presso la sede aziendale.



Il primo Stakeholder Day: aprire le porte, costruire il futuro insieme

Il **25 marzo 2026**, Oropan ha aperto le proprie porte a istituzioni, partner industriali, rappresentanti del sistema finanziario, enti di certificazione e università, dando vita al suo **primo Stakeholder Day**.

Un appuntamento nato dalla consapevolezza che **un'impresa non esiste mai da sola**, ma cresce e si evolve all'interno di una rete di relazioni, competenze e responsabilità condivise. Un ecosistema nel quale ogni interlocutore può contribuire a generare valore e nel quale il confronto diventa uno strumento concreto per orientare le scelte future.

Lo Stakeholder Day ha rappresentato un'occasione per condividere il percorso avviato da Oropan con il Piano ESG 2023-2025 e presentare il nuovo **Piano Strategico ESG 2026-2029 in continuità ed evoluzione** e il **Codice di Condotta Fornitori**. Strumenti attraverso i quali l'azienda rafforza il proprio impegno a integrare la sostenibilità nel modello di business e ad estenderne i principi lungo l'intera catena del valore.

In questa prospettiva, la relazione con i fornitori evolve da una logica prevalentemente contrattuale verso un modello di **partnership**, fondato su **trasparenza, responsabilità, collaborazione e crescita condivisa**. La sostenibilità diventa così un percorso che coinvolge l'intera filiera e che richiede obiettivi comuni, comportamenti coerenti e una crescente capacità di misurare e rendicontare i risultati.

Il confronto con i rappresentanti della grande distribuzione, del sistema bancario e degli enti di certificazione, presenti all'evento, ha evidenziato come **trasparenza della filiera, rating ESG e Certificazioni ambientali** assumano un ruolo sempre più rilevante nelle dinamiche competitive:

nelle scelte commerciali, nelle relazioni con i partner, nell'accesso al credito e nella capacità delle imprese di rispondere alle aspettative di un mercato in continua evoluzione.

Per Oropan, la sostenibilità non rappresenta quindi soltanto un insieme di impegni da rendicontare, ma **un vero e proprio modello industriale**, integrato nelle decisioni, nei processi e nelle relazioni dell'azienda. Un percorso costruito nel tempo e sostenuto da risultati concreti, investimenti, innovazione e da una crescente attenzione agli impatti generati lungo la propria catena del valore.

Lo Stakeholder Day ha rappresentato, in questo percorso, un momento significativo di **ascolto, confronto e visione condivisa**. Un'occasione per fermarsi, guardare a quanto realizzato e, soprattutto, mettere in dialogo prospettive diverse per immaginare insieme i prossimi passi.

La sostenibilità non è un traguardo da raggiungere, ma **un percorso da costruire nel tempo**, attraverso scelte consapevoli, misurabili e capaci di generare un impatto concreto. La capacità di un'impresa di affrontare le sfide dei prossimi anni dipenderà sempre più dalla possibilità di **misurare ciò che fa, dimostrarne gli effetti e trasformare gli impegni assunti in valore condiviso**, insieme alla propria filiera e ai propri stakeholder.

È in questa prospettiva che la sostenibilità assume una dimensione più ampia: **non rappresenta soltanto un elemento distintivo dell'impresa, ma diventa l'architettura attraverso cui costruire valore nel tempo, rafforzando le relazioni, la resilienza e la capacità di crescita dell'intero ecosistema in cui l'azienda opera**.

La schematizzazione che segue evidenzia come alle 13 delle tematiche considerate più rilevanti dagli stakeholder interni, ne siano state aggiunte 3 perché considerate prioritarie per gli stakeholder esterni, ovvero la “Formazione e valorizzazione delle persone”, lo “Spreco alimentare” e la “Gestione dei rifiuti”. Ne deriva che ai fini del presente bilancio di sostenibilità, le tematiche da considerare come materiali sono complessivamente 16 su un totale di 19. Tra queste non rientrano la “Governance, compliance normativa e gestione dei rischi”, il “Welfare aziendale e retention dei dipendenti” e la “gestione responsabile delle materie prime”.

Pillar strategici per la sostenibilità:

Cura dell'ambiente

Innovazione e crescita economica

Sostenibilità in azienda

Valore per il mercato la filiera e il territorio

TEMI 2025	Stakeholder Interni	Stakeholder Esterni	Materialità GRI
Emissioni e cambiamento climatico	Alta	Media	✓
Filiera locale e catena di fornitura sostenibile	Alta	Media	✓
Biodiversità e salute del suolo	Alta	Bassa	✓
Gestione della risorsa idrica	Alta	Media	✓
Etica, integrità del business e anticorruzione	Alta	Media	✓
Marketing, etichettatura e soddisfazione del cliente e del consumatore	Alta	Bassa	✓
Uso razionale dell'energia	Alta	Media	✓
Gestione del packaging sostenibile	Alta	Media	✓
Responsabilità sociale ed economica	Alta	Media	✓
Diversità, inclusione e pari opportunità	Alta	Bassa	✓
Tracciabilità, qualità e sicurezza alimentare	Alta	Alta	✓
Comunicazione trasparente e responsabile	Media	Bassa	✓
Tutela della salute e della sicurezza sul lavoro	Media	Alta	✓
Governance, compliance normativa e gestione dei rischi	Bassa	Media	✗
Formazione e valorizzazione delle persone	Bassa	Alta	✓
Welfare aziendale e retention dei dipendenti	Bassa	Bassa	✗
Gestione responsabile delle materie prime	Bassa	Media	✗
Spreco alimentare	Bassa	Alta	✓
Gestione dei rifiuti	Bassa	Alta	✓

Legenda: ● Alta ● Media ● Bassa Tema materiale ✓ Tema non materiale ✗

IL PIANO STRATEGICO DI SOSTENIBILITÀ 2026-2029

Nel dicembre 2025 si è concluso il Piano Strategico di Sostenibilità 2023-2025, che ha consentito a Oropan di consolidare il proprio percorso di crescita sostenibile attraverso il conseguimento di risultati concreti, misurabili e diffusi lungo le dimensioni ambientale, sociale e di governance. Delle 101 iniziative programmate, il 90% è stato completato, **contribuendo a rafforzare la competitività aziendale e a generare valore condiviso per tutti gli stakeholder.**

Sul piano sociale, nel triennio sono state erogate oltre **17.000 ore di formazione**, e **quasi 1 collaboratore su 2 ha ricevuto un avanzamento di carriera nel triennio. L'organico è cresciuto da 162 a 196 dipendenti (+21%) e la presenza femminile ha registrato un incremento del 162,5%, accompagnato dall'azzeramento del turnover femminile**, a conferma dell'efficacia delle politiche di valorizzazione e fidelizzazione delle persone. In materia di salute e sicurezza, Oropan ha mantenuto performance significativamente superiori alla media del settore alimentare, **registrando un infortunio ogni 74 dipendenti, a fronte di una media di settore pari a uno ogni 42, quasi il doppio dell'efficienza nazionale.**

Sul piano della conformità, nel triennio sono state effettuate oltre 7.000 analisi interne, 450 giornate di audit e **le non conformità si sono attestate sotto lo 0,001% della produzione, 1 reclamo ogni 10 milioni di kg di pane.**

Anche sul fronte ambientale i risultati conseguiti testimoniano l'efficacia delle azioni intraprese: **le emissioni associate alla gestione dei rifiuti sono state ridotte del 70% e sono stati eliminati oltre 43.000 kg di plastica dagli imballi primari**, contribuendo alla riduzione dell'impatto ambientale dei prodotti. Parallelamente, la crescita sostenibile si è riflessa anche nelle performance economiche,

con un **incremento dei ricavi del 21,5% e il valore distribuito agli stakeholder si è incrementato del 22%** più precisamente: +15% ai fornitori, +45% ai dipendenti e +36% alla PA, **confermando come sostenibilità e sviluppo rappresentino elementi strettamente integrati nella strategia aziendale.**

I risultati raggiunti costituiscono la base su cui si sviluppa il nuovo Piano Strategico di Sostenibilità 2026-2029, elaborato in piena coerenza con gli esiti dell'analisi di doppia materialità e orientato a rafforzare ulteriormente la capacità dell'Azienda di creare valore nel lungo periodo. A seguito della definizione dei 4 Pillars, che rappresentano le direttrici lungo le quali si articolano gli obiettivi e le iniziative del nuovo Piano Strategico di Sostenibilità, ne è scaturita la correlazione con le 19 tematiche materiali.



Scansiona il QR Code per sfogliare il Piano Strategico di Sostenibilità 2026-2029



Tali Pillars sono a loro volta divisibili in 8 Aree strategiche (Ambiente, Certificazioni, Comunicazione, Comunità, Governance, Innovazione, Intera Filiera e Personale), che trovano esplicitazione nei 19 macro-obiettivi aziendali e, conseguentemente, in un totale di 70 azioni pianificate per il loro perseguimento suddivise come mostrato qui accanto.

Le Azioni individuate sono volte al raggiungimento degli obiettivi del Piano Strategico di Sostenibilità 2026-2029 in modo eterogeneo per numerosità, rilevanza, tempistiche e budget stimato per la loro realizzazione.

Per l'attuazione delle Azioni del Piano Strategico di Sostenibilità 2026-2029, sono previste voci di costo direttamente attribuibili alle specifiche iniziative (costi diretti) ed altre di tipo indiretto (costi indiretti) assegnate in base ad uno specifico driver di riparto. Per quanto riguarda i tempi di attuazione, il Piano Strategico di Sostenibilità 2026-2029 prevede una **scala di priorità** per la realizzazione delle singole attività che, tuttavia, potrebbe essere soggetta ad una rimodulazione in forza della forte incertezza e volatilità dell'attuale contesto globale.

A garanzia del perseguimento degli impegni presi in merito ai temi ESG, è stato istituito nel corso del 2023 il Comitato Sostenibilità, poi evoluto in **Comitato Sostenibilità e Rischi, guidato dall'Amministratrice Delegata** e composto dal Responsabile Compliance e Qualità, dal Responsabile Comunicazione e Marketing, dal Responsabile Acquisti, dal CFO e dal Responsabile Progetti Speciali, a garanzia di un presidio integrato e trasversale delle tematiche di sostenibilità e rischi. Nel perseguimento degli obiettivi, la **rendicontazione ed il riesame continuo delle azioni** sottintendono un aggiornamento costante sullo stato di implementazione delle azioni e degli obiettivi stessi in un'ottica di miglioramento continuo, nella consapevolezza che la sostenibilità non rappresenti un punto d'arrivo, bensì un processo di miglioramento continuo.

INFORMATIVA DI GOVERNANCE

La governance non è un capitolo a sé stante nel percorso di sostenibilità di Oropan, **ma la sua infrastruttura portante**: è attraverso un sistema di governo solido, trasparente e responsabile che gli impegni ambientali e sociali dell'azienda si traducono in scelte concrete, verificabili e durature nel tempo. Il presente capitolo illustra gli elementi distintivi del sistema di governance di Oropan, descrivendone gli assetti organizzativi, i meccanismi di indirizzo e controllo, le principali politiche adottate e gli obiettivi di miglioramento definiti dall'azienda. Completa il quadro un'analisi delle performance economiche e di mercato, **quale espressione tangibile della capacità dell'organizzazione di creare valore condiviso in modo sostenibile nel tempo.**

Per Oropan, governare con responsabilità significa prima di tutto **governare con visione**: un sistema di governo efficace assicura la correttezza dei processi decisionali, la tutela degli interessi di tutti gli stakeholder — dai collabo-

ratori ai fornitori, dalle comunità territoriali agli investitori — e una gestione equilibrata delle risorse, ponendo le basi per una crescita che sia al tempo stesso solida e sostenibile. È un impegno che affonda le radici nella storia dell'azienda e nella sua identità di impresa familiare radicata nel territorio pugliese, (Altamura) e che oggi si struttura secondo standard e metodologie riconosciute a livello internazionale.

In questo percorso, l'analisi di doppia materialità ha rappresentato un momento di riflessione strategica particolarmente significativo, permettendo di individuare con chiarezza le priorità su cui concentrare l'impegno di governance: **l'etica e l'integrità del business, la prevenzione della corruzione, la gestione dei rischi e la compliance normativa.** Non si tratta di adempimenti formali, ma di veri e propri presidi di sostenibilità: ambiti che rafforzano la fiducia degli stakeholder, garantiscono trasparenza nei processi e nelle relazioni, e sostengono la resilienza e la competitività dell'azienda in un contesto di mercato sempre più esigente e in trasformazione.

GRI 2-9	GRI 2-10	GRI 2-11	GRI 2-12	GRI 2-13	GRI 2-14	GRI 2-16
	GRI 2-17	GRI 2-18	GRI 2-19	GRI 2-20	GRI 2-26	

GLI ORGANI DI GOVERNANCE

Oropan è una S.p.A. le cui **quote azionarie** sono detenute per il **90% da Oropan International S.r.l. (già Oropan International Sarl) e per il restante 10% dal fondatore Vito Forte.**

A seguito della deliberata operazione di trasformazione transfrontaliera del 22 dicembre 2025, la Controllante Oropan International Sarl ha trasferito la propria sede legale dal Granducato di Lussemburgo in Italia, assumendo la forma giuridica di società a responsabilità limitata di diritto italiano e modificando la propria denominazione sociale in “Oropan International S.r.l.”, con sede in Milano; tale operazione ha comportato il mutamento della legge regolatrice e della nazionalità della società, senza determinare effetti estintivi o interruttivi dei rapporti giuridici in essere, in quanto realizzata in regime di continuità giuridica. Gli effetti della trasformazione, ivi incluso il trasferimento della sede legale e la variazione della denominazione sociale, decorrono dalla data di iscrizione presso il Registro delle Imprese di Milano, avvenuta in data 7 gennaio 2026.

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 redditività e il soddisfacimento dei clienti, dei dipendenti, degli azionisti, e dei fornitori.

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 esterna.**

La governance di Oropan si struttura in particolare in: Consiglio di Amministrazione, Comitato Sostenibilità e Rischi, Collegio Sindacale, Società di revisione e Organo di vigilanza collegiale (O.D.V).

Il Consiglio di Amministrazione

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 di Amministrazione si compone di **cinque membri**. Di seguito si riporta la composizione e le relative deleghe:

- **Vito Forte** è il Presidente del Consiglio di Amministrazione, con deleghe in materia di Privacy e di Rappresentanza Legale verso terzi. Ha altresì delega, congiuntamente con il Consigliere Delegato Daniele Forte, a sovrintendere e dirigere l’attività del Team di lavoro e della funzione aziendale Ricerca e Sviluppo;
- **Lucia Forte** è Amministratrice Delegata e ricopre questo ruolo dal 2018 dopo una progressiva assunzione di responsabilità in diverse funzioni aziendali. È delegata, in particolare, a sovrintendere e coordinare le principali funzioni aziendali, tra cui Amministrazione, Finanza e Controllo, Marketing, Acquisti, Risorse Umane, IT, Sistema Qualità, Produzione, Programmazione della Produzione, Logistica, nonché a guidare e monitorare i processi di pianificazione strategica e di definizione dei budget aziendali. Riveste il ruolo di Datore di Lavoro ai sensi del D.Lgs. 81/2008, con le responsabilità e i poteri previsti dalla normativa in materia di salute e sicurezza sul lavoro. Sovrintende e coordina inoltre il presidio delle tematiche di sostenibilità e dei processi ESG, in coerenza con le responsabilità attribuite alle funzioni aziendali a suo riporto;
- **Francesco Forte** è Vice Presidente e Consigliere Delegato alla Direzione Commerciale, con responsabilità di analisi dei mercati e di definizione e attuazione delle strategie commerciali, del budget delle vendite e dei piani di sviluppo in ambito commerciale, di gestione delle attività commerciali e di Trade Marketing, in sinergia con la Direzione Marketing e in coordinamento con l’Amministratrice Delegata;
- **Daniele Forte** è Consigliere Delegato alla Direzione Tecnica e alla Direzione della Manutenzione, ordinaria e straordinaria e della definizione e attuazione dei relativi programmi, nonché Responsabile in materia ambientale, con i poteri previsti dalla normativa. Ha altresì delega, congiuntamente con il Presidente Vito Forte, a sovrintendere e dirigere l’attività del Team di lavoro e della funzione aziendale Ricerca e Sviluppo;
- **Tommaso Mongelli** è Consigliere di Amministrazione e ricopre il ruolo di Responsabile Amministrazione, Finanza e Controllo coordinando le attività di pianificazione e controllo economico-finanziario, di reporting gestionale, di gestione finanziaria e di monitoraggio delle performance aziendali.



Carica	Nome e Cognome	Incarichi esecutivi	Genere	Data nomina	Data scadenza	Data di nascita
Presidente	Vito Forte	Privacy, Rappresentanza Legale e Ricerca & Sviluppo (congiunta)	M	27/04/2026	approvazione bilancio al 31/12/2028	09/02/1943
Amministratrice Delegata	Lucia Forte	AFC, Marketing, Acquisti, Risorse Umane, IT, Sistema Qualità e Compliance, Produzione, Programmazione della Produzione, Logistica, Magazzino	F	27/04/2026	approvazione bilancio al 31/12/2028	09/08/1967
Vicepresidente e Consigliere delegato	Francesco Forte	Commerciale	M	27/04/2026	approvazione bilancio al 31/12/2028	21/08/1970
Consigliere delegato	Daniele Forte	Direzione Tecnica, Ambiente e Ricerca & Sviluppo (congiunta)	M	27/04/2026	approvazione bilancio al 31/12/2028	27/09/1978
Consigliere	Tommaso Mongelli		M	27/04/2026	approvazione bilancio al 31/12/2028	05/02/1967

I meccanismi di nomina e sostituzione del Consiglio di Amministrazione sono contenuti nello Statuto di Oropan.

La composizione del Consiglio di Amministrazione è definita valorizzando **professionalità, competenze e percorsi di esperienza** coerenti con il settore e con le specificità del business aziendale.

I componenti del CdA dispongono di un consolidato bagaglio di competenze maturato nei principali ambiti di riferimento per l'impresa, tra cui il **setto-re alimentare, i mercati e i canali di approvvigionamento, la gestione della supply chain, nonché i prodotti e i mercati di riferimento**. La presenza di competenze ed esperienze complementari favorisce un adeguato presidio delle tematiche strategiche e operative e a supportare le decisioni orientate alla **solidità, alla competitività e alla crescita sostenibile dell'Azienda**.

Gli amministratori, dotati dei requisiti di onorabilità e professionalità previsti dalla legge, possono **ricoprire la carica fino a tre esercizi sociali e sono rieleggibili**. Il Consiglio di Amministrazione rappresenta l'organo di **indirizzo strategico della Società ed è investito dei più ampi poteri** per il compimento di tutti gli atti necessari al perseguimento dell'oggetto sociale, fatti salvi quelli che la legge o lo Statuto riservano espressamente alla competenza dell'Assemblea dei Soci.

La valutazione dell'efficacia del Consiglio di Amministrazione si fonda su un processo di monitoraggio continuo delle performance aziendali, volto a verificare la capacità dell'organo amministrativo di perseguire gli obiettivi strategici e di garantire una gestione sostenibile della Società. Pur non essendo disciplinata da una procedura formalizzata di autovalutazione, tale attività si sviluppa attraverso l'analisi periodica di indicatori economici, patrimoniali e finanziari, integrati da parametri qualitativi relativi all'efficienza organizzativa, al monitoraggio e alla gestione dei rischi nonché al confronto con benchmark di settore.

		2023	2024	2025
[GRI 405-1] Diversità negli Organi di Governance	N.	5	5	5
Uomini	N.	4	4	4
	%	80%	80%	80%
Donne	N.	1	1	1
	%	20%	20%	20%
< 30 anni	N.	-	-	-
	%	-	-	-
30-50 anni	N.	1	1	1
	%	20%	20%	20%
Di cui uomini	N.	1	1	1
	%	100%	100%	100%
Di cui donne	N.	-	-	-
	%	-	-	-
> 50 anni	N.	4	4	4
	%	80%	80%	80%
Di cui uomini	N.	3	3	3
	%	75%	75%	75%
Di cui donne	N.	1	1	1
	%	25%	25%	25%

Con riferimento ai temi ESG, il Consiglio di Amministrazione valuta con cadenza periodica, anche attraverso il supporto del Comitato Sostenibilità e Rischi, il grado di avanzamento del Piano Strategico di Sostenibilità e il relativo Piano delle Azioni, verificando il raggiungimento degli obiettivi definiti e l'efficacia delle iniziative intraprese. Il Piano delle Azioni è oggetto di aggiornamento continuo, al fine di recepire l'evoluzione del contesto normativo, delle aspettative degli stakeholder e delle priorità strategiche della Società, promuovendo un percorso di miglioramento continuo delle performance di sostenibilità.

Per quanto riguarda la politica di remunerazione, alla data di riferimento del presente Bilancio di Sostenibilità, la Società non ha adottato una specifica politica formalizzata per il Consiglio di Amministrazione. L'eventuale componente variabile dei compensi è deliberata dall'Assemblea dei Soci al termine dell'esercizio, tenendo conto dell'andamento complessivo della gestione e del miglioramento dei risultati economico-finanziari rispetto all'esercizio precedente.

Le cariche del Consiglio di Amministrazione, giunte a naturale scadenza con l'approvazione del Bilancio d'esercizio al 31 dicembre 2025, sono state rinnovate nel corso del 2026 per un ulteriore mandato triennale, garantendo continuità nella governance e nel perseguimento degli indirizzi strategici della Società.

Nel corso dell'esercizio 2025 il Consiglio di Amministrazione si è riunito cinque volte, registrando un tasso medio di partecipazione pari all'88 %, dato che testimonia il costante coinvolgimento dei componenti nelle attività di indirizzo, supervisione e controllo e conferma l'impegno dell'organo amministrativo nel presidio delle tematiche economiche, gestionali e di sostenibilità.

Comitato Sostenibilità e Rischi

Oropan si è dotata nel 2023 di un Comitato Sostenibilità e Rischi (di seguito anche “il Comitato”), che incorpora in un unico organo aziendale gli aspetti relativi alle materie ESG e alla gestione del rischio.

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 stakeholder 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 CdA.**, 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 stakeholder 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 doppia materialità.**

Il Comitato è nominato dal Consiglio di Amministrazione che ne definisce i membri sulla base di capacità personali, capacità relazionali, comunicative, organizzative e di coordinamento lavori, e di competenze professionali, in particolare competenze nel settore dell'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. **Attualmente il Comitato è composto da 6 membri: Amministratrice Delegata, Compliance manager, Marketing manager, Direttore Progetti speciali (in qualità di Coordinatore) CFO e Responsabile Acquisti.**



Altri comitati

Oltre al Comitato Sostenibilità e Rischi la Oropan nel corso degli anni ha inserito all'interno del suo organigramma **dei comitati tematici**, al fine di potersi strutturare e meglio seguire, implementare, monitorare ed evolvere gli schemi di certificazione, di cui l'Azienda si è dotata. Con tale scelta, si è voluto anche affermare un principio di cultura aziendale condivisa e proattiva a tutti i livelli, avendo i comitati stessi natura e composizione interfunzionale.

Sono stati costituiti e sono pienamente funzionali i seguenti comitati:

Team Sicurezza – SPP / ISO 45001

Il Team Sicurezza e Servizio di Prevenzione e Protezione (SPP) rappresenta il presidio aziendale dedicato alla gestione della salute e sicurezza sul lavoro, nell'ambito del Sistema di Gestione conforme alla ISO 45001. Il Team supporta l'organizzazione nell'identificazione, valutazione e gestione dei pericoli e dei rischi connessi alle attività lavorative, promuovendo l'adozione di misure di prevenzione e protezione adeguate.

Il Team collabora inoltre al monitoraggio delle condizioni di sicurezza degli ambienti di lavoro, delle attrezzature e degli impianti, contribuendo alla definizione delle necessarie azioni correttive e preventive. Particolare attenzione è rivolta alla formazione, informazione e sensibilizzazione dei lavoratori, alla gestione delle emergenze, alla verifica dell'applicazione delle procedure di sicurezza e al miglioramento continuo delle prestazioni in materia di salute e sicurezza.

Il presidio consente di mantenere integrati gli aspetti di sicurezza sul lavoro all'interno dei processi aziendali, favorendo il coinvolgimento delle diverse funzioni e una gestione strutturata dei rischi.

Team Qualità

Il Team Qualità rappresenta il principale presidio aziendale per la gestione e il miglioramento continuo del sistema di sicurezza e qualità alimentare, con riferimento agli standard BRCGS e IFS e ai requisiti cogenti applicabili.

Il Team ha il compito di monitorare la conformità dei prodotti, dei processi e delle condizioni operative rispetto ai requisiti definiti dal sistema di gestione, assicurando il mantenimento degli standard di sicurezza alimentare, qualità, legalità e autenticità del prodotto.

Nell'ambito delle proprie attività, il Team gestisce e monitora il Piano HACCP, i programmi prerequisiti, la gestione delle non conformità, i reclami, le azioni correttive e preventive, la verifica dei fornitori, la tracciabilità, i controlli analitici e le attività di audit interni.

Il Team supporta inoltre le attività di valutazione dei rischi, la gestione delle modifiche, il monitoraggio degli obiettivi di qualità e sicurezza alimentare e la verifica dell'efficacia delle azioni intraprese. Il sistema è orientato alla prevenzione dei rischi, al miglioramento continuo dei processi e alla soddisfazione del cliente.

RGA Ambiente ISO 14001

Il Responsabile Gestione Ambientale (RGA) presidia il Sistema di Gestione Ambientale conforme alla ISO 14001, assicurando il monitoraggio sistematico degli aspetti ambientali connessi alle attività dell'organizzazione.

Il RGA supporta l'identificazione e la valutazione degli aspetti e impatti ambientali, il monitoraggio degli obblighi di conformità applicabili e la gestione delle attività necessarie a prevenire o ridurre gli impatti ambientali derivanti dai processi aziendali.

Tra le attività rientrano il monitoraggio dei consumi e delle prestazioni ambientali, la gestione dei rifiuti, delle emissioni, degli scarichi e delle risorse, nonché il controllo del rispetto delle prescrizioni legislative e autorizzative applicabili.

Il RGA contribuisce inoltre alla definizione e al monitoraggio degli obiettivi ambientali, alla gestione delle eventuali non conformità e all’attuazione delle relative azioni correttive, promuovendo il miglioramento continuo delle prestazioni ambientali dell’organizzazione.

FDC ISO 37001

La Funzione di Conformità per la Prevenzione della Corruzione (FDC) presidia il Sistema di Gestione per la Prevenzione della Corruzione conforme alla ISO 37001. La funzione opera con l’obiettivo di supportare l’organizzazione nella prevenzione, individuazione e gestione dei rischi di corruzione e nelle attività di monitoraggio delle misure adottate.

La FDC contribuisce alla valutazione dei rischi di corruzione, alla verifica dell’efficacia delle misure di prevenzione, alla gestione delle segnalazioni e al monitoraggio del rispetto delle procedure e dei principi aziendali applicabili.

La funzione promuove inoltre la diffusione di una cultura aziendale basata su integrità, trasparenza, responsabilità e comportamento etico, supportando le attività di formazione e sensibilizzazione del personale e delle funzioni interessate.

Il presidio comprende anche il monitoraggio del sistema, la verifica delle eventuali criticità e la definizione delle azioni necessarie per garantire il miglioramento continuo del Sistema di Gestione Anticorruzione.

Comitato Parità di Genere

Il Comitato per la Parità di Genere presidia le attività connesse al sistema di gestione della parità di genere secondo la UNI/PdR 125. Il Comitato promuove un ambiente di lavoro fondato sui principi di pari opportunità, inclusione, equità e valorizzazione delle diversità.

Il Comitato monitora le iniziative e gli indicatori previsti dal sistema, supportando l’organizzazione nella definizione e nel monitoraggio degli obiettivi

relativi alla parità di genere. Particolare attenzione è rivolta ai processi di selezione e gestione del personale, sviluppo professionale, formazione, crescita e opportunità di carriera, nonché agli aspetti relativi all’equità retributiva e alla conciliazione tra vita professionale e vita privata.

Il Comitato contribuisce inoltre alla prevenzione di comportamenti discriminatori e alla promozione di una cultura organizzativa inclusiva, verificando l’efficacia delle iniziative adottate e individuando eventuali aree di miglioramento. Le attività sono orientate al miglioramento continuo delle condizioni di equità e inclusione all’interno dell’organizzazione.

Social Performance Team SA 8000

Il Social Performance Team (SPT) presidia gli aspetti di responsabilità sociale dell’organizzazione in conformità allo standard SA 8000. Il Team supporta l’Azienda nel garantire il rispetto dei principi relativi ai diritti dei lavoratori e nella promozione di condizioni di lavoro dignitose, sicure ed eque.

Il SPT monitora gli aspetti relativi alle condizioni di lavoro, alla prevenzione del lavoro minorile e forzato, alla salute e sicurezza, alla libertà di associazione e contrattazione collettiva, alla non discriminazione, alle pratiche disciplinari e all’orario di lavoro e alla retribuzione, secondo quanto previsto dal sistema applicabile.

Il Team contribuisce inoltre all’identificazione delle eventuali criticità sociali, alla gestione delle segnalazioni e dei reclami, al monitoraggio delle performance sociali e alla definizione delle relative azioni correttive e di miglioramento.

Attraverso il coinvolgimento delle diverse funzioni aziendali, il Social Performance Team promuove una cultura organizzativa basata sul rispetto dei diritti dei lavoratori, responsabilità, inclusione, trasparenza e miglioramento continuo delle condizioni di lavoro.

Il collegio sindacale

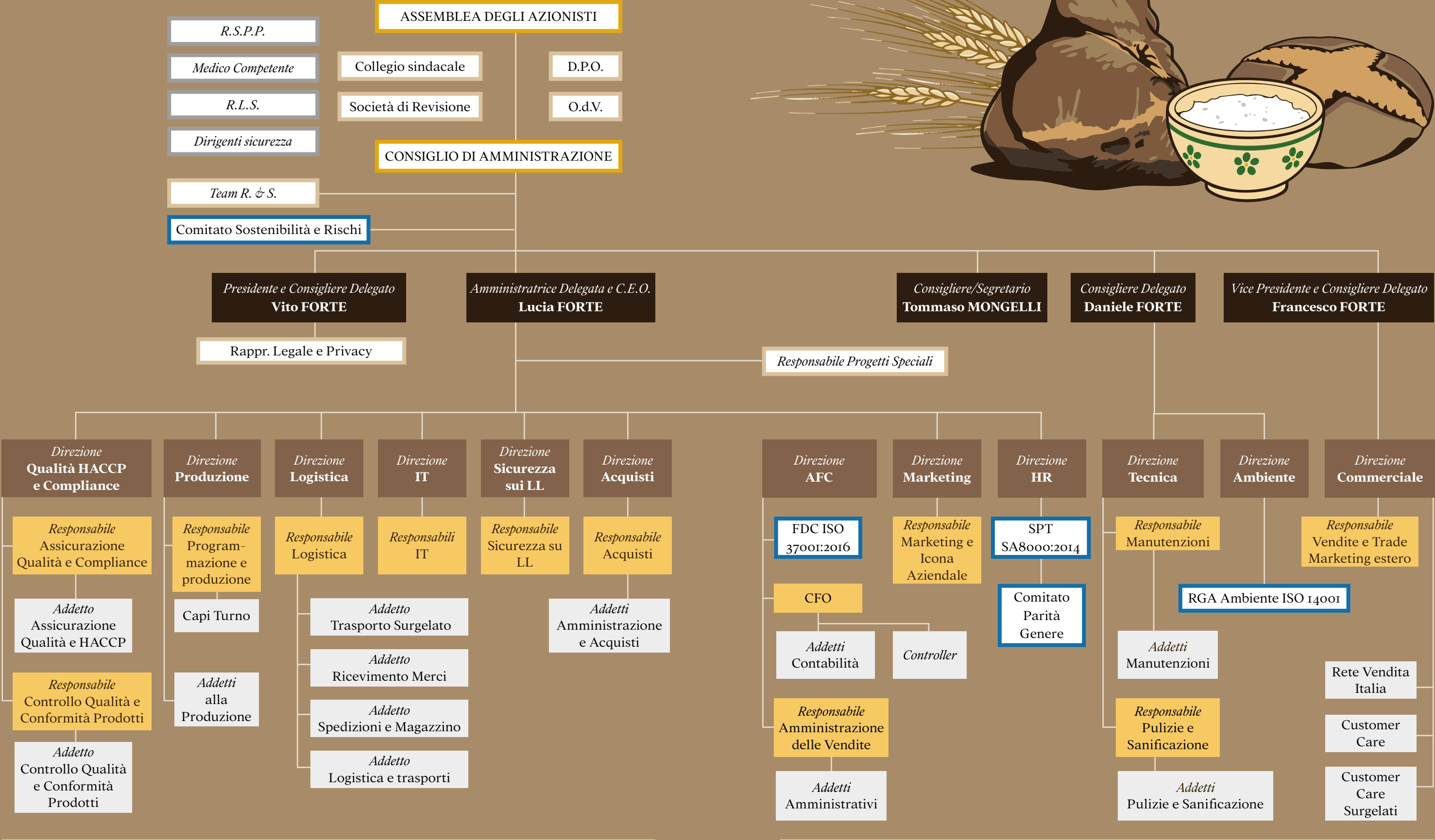
Al Collegio Sindacale spetta il compito di **vigilare sull’osservanza della legge e dello statuto, sul rispetto dei principi amministrativi contabili e sull’adeguatezza della struttura organizzativa** dell’Azienda e del sistema di controllo interno. Il Collegio si compone di un Presidente, due Sindaci effettivi e due supplenti, dotati dei requisiti di onorabilità e professionalità previsti dalla legge.

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 deve riunirsi almeno ogni novanta giorni. Il mandato del Collegio Sindacale, giunto a scadenza con l’approvazione del Bilancio al 31 dicembre 2025, è stato rinnovato nel corso del 2026 per il successivo triennio. L’Assemblea dei soci ha confermato la medesima composizione del mandato triennale precedente.

		GRI 405-1	VSME C5	VSME C9
		2023	2024	2025
[GRI 405-1] Composizione del Collegio Sindacale	N.	5	5	5
Uomini	N.	3	3	3
	%	60%	60%	60%
Donne	N.	2	2	2
	%	40%	40%	40%
< 30 anni	N.	-	-	-
	%	-	-	-
30-50 anni	N.	2	1	-
	%	40%	20%	-
Di cui uomini	N.	1	1	-
	%	50%	100%	-
Di cui donne	N.	1	-	-
	%	50%	-	-
> 50 anni	N.	3	4	5
	%	60%	80%	100%
Di cui uomini	N.	2	2	3
	%	66%	50%	60%
Di cui donne	N.	1	2	2
	%	33%	50%	40%

Organigramma Oropan



La società di revisione

La revisione legale dei conti della Società è affidata a una società di revisione iscritta nell’apposito Registro istituito ai sensi del D.Lgs. 39/2010 e nominata dall’Assemblea dei Soci in conformità alla normativa vigente. La società di revisione svolge le attività di revisione del bilancio d’esercizio e le verifiche periodiche sulla regolare tenuta della contabilità sociale.

L’Assemblea dei Soci ha conferito l’incarico di revisione legale dei conti alla società **Deloitte & Touche S.p.A.**, con sede in Via Tortona 25, Milano. L’incarico, giunto a scadenza con l’approvazione del bilancio relativo all’esercizio chiuso al 31 dicembre 2025, è stato rinnovato nel corso del 2026 per un ulteriore triennio, fino all’approvazione del bilancio relativo all’esercizio chiuso al 31 dicembre 2028.

L’organo di vigilanza collegiale

Nel quadro dell’impegno costante di Oropan per garantire legalità, trasparenza e integrità nelle proprie attività, **l’Organismo di Vigilanza** (O.D.V.) svolge un ruolo centrale nel **presidio dei principi etici e normativi** adottati dall’Azienda. Il predetto Organismo, previsto dal D.Lgs. 231/2001, è responsabile di monitorare l’efficacia, l’osservanza e l’aggiornamento del “Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo”. Dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, l’O.D.V è nominato dal Consiglio di Amministrazione e agisce in piena autonomia, con le seguenti principali responsabilità:

- Vigilanza e controllo sul rispetto delle disposizioni del M.O.G.C. e del Codice Etico;
- Verifica della conformità delle attività aziendali alla normativa applicabile;
- Valutazione e gestione dei rischi derivanti dai processi aziendali adottati dall’Azienda;
- Proposte di aggiornamenti e miglioramenti del M.O.G.C. e del Codice Etico, in funzione dei continui aggiornamenti legislativi e dei flussi informativi interni ricevuti;
- Promozione della cultura della legalità, tramite attività formative e informative rivolte a dipendenti e collaboratori.

L’OdV di Oropan è composto **da tre membri**, che garantiscono competenza, indipendenza e visione integrata:

- Presidente dell’OdV – Professionista legale esterna;
- Membro esterno – Ingegnere elettronico con esperienza in sistemi organizzativi;
- Membro interno – Rappresentante del team Ricerca & Sviluppo aziendale.

L’Organismo di Vigilanza opera con un mandato triennale, garantendo continuità nell’attività di vigilanza sull’efficace attuazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001 e sul rispetto dei principi di legalità, trasparenza e correttezza che ispirano l’operato della Società.

Nel corso del 2026, il Consiglio di Amministrazione ha confermato l’attuale Organismo di Vigilanza per un ulteriore triennio, a testimonianza della volontà di continuare ad assicurare continuità ed efficacia al sistema di controllo interno e di rafforzare ulteriormente il presidio dei rischi di compliance già in essere. Tale scelta si inserisce nel più ampio percorso di evoluzione della governance di sostenibilità di Oropan, riconoscendo il ruolo dell’Organismo di Vigilanza quale presidio fondamentale per la diffusione della cultura dell’integrità, della responsabilità e dell’etica aziendale.

POLITICHE

Codice etico

Il Codice Etico di Oropan definisce i principi e i valori fondamentali cui devono ispirarsi tutti i dipendenti, collaboratori e partner; menziona tra gli altri il rispetto di leggi e regolamenti dei Paesi in cui si opera ed il rispetto della dignità umana e dei diritti umani. Sono vietate pratiche illecite, conflitti di interesse e utilizzi impropri delle informazioni. Il Codice richiede inoltre trasparenza nei rapporti con le parti interessate e prevede attività di formazione, diffusione e monitoraggio, con attenzione alla sostenibilità, alla qualità dei prodotti e alla sicurezza alimentare. 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. Integra altresì ogni contratto di fornitura stipulato dall’azienda: impegna i fornitori al rispetto delle Leggi con specifico riferimento a temi inerenti alla regolarità amministrativa, la conformità antiriciclaggio, il rispetto delle norme del diritto del lavoro, della SSL, dell’ambiente e dei diritti umani. In tal modo i rapporti con i fornitori sono basati su criteri di affidabilità, integrità e trasparenza, in compliance alla normativa cogente ed ai contenuti dello stesso codice etico.

Politica di prevenzione della corruzione

Oropan promuove una cultura aziendale fondata su integrità, trasparenza e responsabilità, impegnandosi a prevenire e contrastare ogni forma di corruzione, abuso delle funzioni aziendali e comportamento non conforme. A tal fine, la Società ha adottato una Politica per la Prevenzione della Corruzione e un Sistema di Gestione conforme alla UNI ISO 37001, garantendo correttezza e trasparenza nei rapporti con la Pubblica Amministrazione e con tutti gli stakeholder e disciplinando la prevenzione della corruzione sia nella forma attiva sia in quella passiva, diretta o indiretta. In tale ambito è espressamente vietato dare o promettere denaro o altre utilità da cui possa derivare, da parte del soggetto corrotto, una violazione di obblighi di ufficio e di fedeltà e tale da cagionare un nocumento alla Oropan, alla Pubblica Amministrazione o a società terze. La supervisione del sistema è affidata al Responsabile di conformità del Sistema Anticorruzione (RAC), che ne assicura il monitoraggio e il miglioramento continuo.

Il Sistema di Gestione si applica a tutti i livelli dell’organizzazione. Il personale è periodicamente coinvolto in attività di formazione e sensibilizzazione, secondo un piano che copre la Norma ISO 37001, il fenomeno corruttivo, la valutazione dei rischi, le attività di due diligence su business partner e personale, le attività di prevenzione e segnalazione, con l’obiettivo di rafforzare la consapevolezza sui rischi corruttivi connessi al proprio ruolo.

Nel corso dell’anno di rendicontazione non si sono verificati episodi di corruzione.

Procedura whistleblowing



Scansiona il QR Code per visitare la piattaforma di Whistleblowing

Oropan adotta un sistema di whistleblowing finalizzato a consentire a lavoratori e stakeholder la segnalazione di eventuali illeciti, irregolarità, violazioni o comportamenti non conformi. Il sistema costituisce inoltre uno strumento trasversale a supporto dei diversi sistemi di gestione aziendali, in particolare ISO 45001, IFS, BRCGS, SA 8000 e UNI/PdR 125.

Le segnalazioni possono riguardare, in relazione agli ambiti applicabili, salute e sicurezza sul lavoro, sicurezza e qualità alimentare, responsabilità sociale, rispetto dei diritti dei lavoratori, parità di genere, discriminazioni e altre violazioni dei principi e delle procedure aziendali.

A tale scopo è stata adottata una specifica procedura volta a garantire la tutela del segnalante, la riservatezza delle informazioni e la corretta gestione delle segnalazioni ricevute.

In particolare, la Procedura di segnalazione dei casi sospetti, in linea con la Legge 190/2012 e il D.Lgs. 24/2023, definisce le modalità attraverso cui possono essere effettuate le segnalazioni, i soggetti coinvolti e le responsabilità connesse alla loro gestione, individuando il Responsabile Whistleblowing quale figura incaricata della gestione delle segnalazioni.

È inoltre presente una specifica informativa sul trattamento dei dati personali del whistleblower, finalizzata a garantire la tutela della riservatezza e dei diritti del segnalante. I dati sono soggetti a conservazione limitata e l'accesso alle informazioni è consentito esclusivamente ai soggetti autorizzati, nel rispetto della normativa applicabile in materia di protezione dei dati personali.

Politica per la sicurezza delle informazioni

Oropan riconosce l'importanza strategica del sistema informativo per il raggiungimento degli obiettivi aziendali, data la rilevanza dei processi che ne dipendono. Pertanto, l'Azienda ha sviluppato il Sistema di Gestione della Sicurezza delle Informazioni (SGSI), fondato su riservatezza, integrità e disponibilità dei dati, garantendo l'accesso alle informazioni esclusivamente ai soggetti autorizzati. Vengono implementate misure di controllo dei processi e di sicurezza dei sistemi informativi in linea con le normative vigenti e le best practices internazionali.

Il SGSI è stato sviluppato in conformità ai requisiti stabiliti dalla norma UNI EN ISO 27001:2022, e si applica a tutte le attività aziendali legate alla produzione di pane e prodotti da forno, oltre che a tutto il personale interno e alle terze parti coinvolte nella gestione delle informazioni.

Nell'ambito del Sistema di Gestione per la Sicurezza delle Informazioni, Oropan si è inoltre dotata di una Politica per la sicurezza delle informazioni, quale strumento attraverso cui viene formalizzato l'impegno aziendale nella tutela del patrimonio informativo e nella gestione sicura dei dati aziendali e dei clienti. A tal proposito, l'individuazione delle esigenze di sicurezza avviene attraverso un processo strutturato di analisi e valutazione dei rischi, finalizzato a identificare le minacce al patrimonio informativo aziendale e a definire le più opportune misure di sicurezza al sistema informativo. La Politica è inoltre oggetto di riesame periodico, con cadenza almeno annuale, per garantirne la costante adeguatezza rispetto all'evoluzione del contesto normativo, tecnologico e organizzativo.

Un elemento imprescindibile per l'efficacia del SGSI è la sensibilizzazione e la formazione continua del personale sui temi della sicurezza delle informazioni, attraverso un piano annuale di formazione che prevede percorsi differenziati in base al ruolo e alle responsabilità di ciascun soggetto coinvolto, con contenuti che spaziano dai principi generali della norma UNI EN ISO 27001:2022 e dalle sue interazioni con il Regolamento UE 2016/679 (GDPR), fino ad approfondimenti tecnici su identificazione delle minacce, sicurezza dei sistemi e gestione del rischio.

Infine, in un'ottica di approccio integrato alla sostenibilità, il SGSI di Oropan include una componente dedicata alla gestione del rischio climatico, volta a proteggere le risorse informative dalle minacce dirette e indirette derivanti dai cambiamenti climatici e a favorire, al contempo, iniziative aziendali orientate alla riduzione dei consumi energetici e alla mitigazione dell'impatto ambientale.

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (D.Lgs. 231/2001)

Oropan adotta un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001 che ha lo scopo di **prevenire il rischio di commissione di illeciti** passibili di conseguenze penalmente rilevanti in caso di violazione del Codice Etico e delle altre norme aziendali.

Invero l'Azienda ha adottato un modello di gestione dei rischi che prevede una mappatura completa dei rischi potenziali a cui l'Azienda è esposta e una loro valutazione, in termini di probabilità di accadimento e del possibile impatto economico, finanziario e reputazionale. Il processo di risk assessment è regolarmente sottoposto a verifiche e revisioni grazie al coinvolgimento dei singoli dirigenti e degli specialisti di ciascuna funzione aziendale; l'attività viene sottoposta a revisione con cadenza annuale. Nella valutazione dei rischi vengono tenute in considerazione tutte le misure di mitigazione e contenimento adottate e i rischi individuati sono classificati in ordine di priorità, al fine di individuare piani di gestione efficaci.

In ragione dei rischi individuati, vengono predisposti specifici protocolli operativi per prevenire condotte illecite e definito il ruolo dell'Organismo di Vigilanza, che ne monitora l'attuazione.

Il sistema comprende un apparato sanzionatorio, delle attività di formazione del personale e degli obblighi di informazione e segnalazione, in integrazione con il sistema di whistleblowing. Nel corso del 2025 è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione il terzo aggiornamento **del Modello di Organizzazione Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs 231/01**. Le principali modifiche introdotte sono illustrate più nel dettaglio nella sezione “Azioni” del presente capitolo.

Politica integrata Environmental, Social e Governance

Oropan adotta un approccio strategico volto a integrare i principi di Sostenibilità Ambientale, Responsabilità Sociale e Buona Governance (ESG) nelle proprie attività, attraverso un Sistema di Gestione Integrato conforme ai principali standard internazionali. In tale ambito, l'Azienda garantisce **elevati standard di qualità, sicurezza e affidabilità dei prodotti (BRCGS, IFS, HACCP)** e adotta un **sistema di gestione anticorruzione** orientato alla conformità normativa e al miglioramento continuo.

Codice di condotta fornitori

Nell'ambito dei presidi di governance della catena di fornitura, Oropan ha adottato nel 2026 un Codice di Condotta Fornitori volto a rafforzare il rapporto con i propri partner commerciali attraverso la condivisione di **principi, impegni e regole di comportamento** coerenti con il sistema valoriale aziendale. Con specifico riferimento alla Governance, il Codice richiama impegni di primo e secondo livello in materia di etica, integrità del business e anticorruzione, nonché di governance e gestione dei rischi.

AZIONI

A supporto dell'attuazione delle policy aziendali e del rispetto dei Sistemi di Gestione e delle Certificazioni adottati, Oropan ha definito un sistema chiaro di ruoli, responsabilità e competenze che, a partire dal CdA, cui compete l'approvazione delle policy e la definizione degli indirizzi aziendali in materia di Sistemi di Gestione, individua i compiti e le responsabilità delle diverse funzioni aziendali, assicurando un efficace presidio delle attività e dei relativi processi. Tali presidi consentono di **tradurre gli impegni assunti, nelle politiche aziendali, in attività operative**, procedure interne e meccanismi di controllo, favorendo l'integrazione dei principi di etica, integrità, compliance e sostenibilità nei processi decisionali e gestionali dell'azienda.

Da molti anni, Oropan ha individuato i valori fondamentali che ritiene imprescindibili, come punto di partenza per la definizione della propria identità aziendale. In particolare, l'Azienda riconosce come riferimenti fondamentali:

- **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**.

A seconda delle specifiche esigenze, Oropan promuove inoltre **attività dedicate quali ad esempio formazioni e survey** con l'obiettivo di rafforzare la diffusione della cultura aziendale e il coinvolgimento delle persone nei principali ambiti di governance. Inoltre, con specifico riferimento agli organi di governance, nel 2025 è stata realizzata una formazione avanzata sui temi di sostenibilità rivolta al Comitato Sostenibilità e Rischi e al Consiglio di Amministrazione, con particolare riferimento ai seguenti ambiti:

- Catena del valore e sostenibilità;
- Rendicontazione di sostenibilità;
- Asseverazione e valutazione ESG;

- Analisi di Doppia Materialità;
- Approccio evolutivo nella catena di fornitura tra innovazione e sostenibilità;
- Strumenti di rendicontazione per la supply chain.

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 (O.D.V).

In coerenza con l'attenzione posta da Oropan ai presidi di governance, etica e integrità del business, il **Codice di Condotta Fornitori** rappresenta uno strumento attraverso cui l'Azienda promuove anche lungo la catena di fornitura l'adozione di comportamenti e presidi coerenti con tali principi. All'interno della sezione dedicata a **Innovazione e crescita economica**, il Codice definisce specifici impegni, rivolti ai fornitori, in materia di **governance**, con particolare riferimento all'etica, all'integrità del business, all'anticorruzione, nonché alla governance e alla gestione dei rischi. In particolare, tra gli impegni di primo livello in materia di **etica, integrità del business e anticorruzione** rientrano l'adozione di una politica di tolleranza zero verso la corruzione; la formalizzazione e adozione di un Codice Etico; il rispetto delle leggi in materia di antiriciclaggio, autoriciclaggio e ricettazione di denaro beni o altre utilità; nonché l'implementazione di procedure o policy volte a contrastare il conflitto di interessi. Gli impegni di secondo livello prevedono invece l'implementazione di procedure per la segnalazione anonima, tramite whistleblowing, di comportamenti non etici o illegali; la formalizzazione e adozione di un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/01; l'adozione di un sistema di gestione conforme alla Norma ISO 37001 e l'ottenimento di Certificazioni e rating riconosciuti a livello nazionale e internazionale in tema di rispetto dell'etica e della legalità.

GRI 418-1

GRI 2-27

Presidi in materia di protezione dei dati personali

Con riferimento alla **governance e alla gestione dei rischi**, è richiesta ai fornitori l'implementazione di un sistema di Governance che comprenda politiche, procedure e Sistemi di Gestione. Gli impegni di secondo livello includono, invece, l'introduzione negli organi di governance di soggetti indipendenti e di una politica sul conflitto di interessi; la formalizzazione di un sistema di governance con focus su sostenibilità e rischi; la predisposizione di una funzione di internal audit, l'adozione di un sistema di gestione conforme alla Norma ISO 31000 e l'implementazione di un sistema di gestione del rischio fiscale.



Scansiona il QR Code per sfogliare il Codice di Condotta Fornitori



Nel pieno rispetto dei principi di responsabilità, trasparenza e protezione dei diritti individuali, Oropan adotta un **sistema di gestione della privacy** conforme ai più elevati standard normativi in materia di protezione dei dati personali. A partire dal 2020, l'Azienda ha implementato una procedura interna strutturata di **gestione della privacy**, finalizzata ad assicurare la piena conformità al Regolamento Europeo 2016/679 (GDPR) e alla normativa italiana di recepimento (D.Lgs. 101/2018, che modifica il D.Lgs. 196/2003 – Codice in materia di protezione dei dati personali). A rafforzamento di tale presidio, Oropan si avvale del **supporto di un Data Protection Officer esterno (D.P.O)**, selezionato per le sue competenze specialistiche in ambito normativo, informatico, risk management e analisi dei processi. Ai sensi dell'articolo 39, par. 1 del GDPR, il D.P.O opera in condizioni di piena autonomia e indipendenza e svolge, tra gli altri, compiti di vigilanza sull'osservanza del Regolamento e delle policy aziendali in materia di protezione dei dati; supporto nella valutazione d'impatto sui trattamenti a rischio; aggiornamento delle informazioni sui trattamenti effettuati; cooperazione con l'Autorità Garante per la protezione dei dati personali e gestione dei rapporti con gli interessati e l'autorità di controllo su tutte le questioni relative alla protezione dei dati.

Nel corso del 2025 non sono stati registrati reclami relativi a violazioni della privacy da parte di clienti, utenti o stakeholder, né episodi di perdita, furto o compromissione di dati personali, a conferma dell'efficacia delle misure tecniche e organizzative adottate. Tale governance rafforzata in materia di protezione dei dati, riflette l'impegno di Oropan verso una gestione responsabile delle informazioni, elemento sempre più centrale nella costruzione di relazioni di fiducia con clienti, partner, consumatori e stakeholder.

Il Sistema di gestione

L'innovazione della cultura d'impresa rappresenta per Oropan un importante generatore di vantaggio competitivo, da mantenere e sviluppare nel tempo attraverso un sistema di gestione integrato, nel quale il modello di governance, la formula strategica, il modello organizzativo, gestionale e operativo, gli obiettivi economici, finanziari e patrimoniali, la dimensione strutturale e il Total Quality Management concorrono alla creazione di valore sostenibile.

Il Total Quality Management è inteso come conformità complessiva del Sistema Impresa ai valori definiti, all'etica d'impresa e al modello organizzativo della Catena del Valore. In tale prospettiva, Oropan integra nei propri processi i principi di trasparenza, legalità, correttezza e responsabilità, traducendoli in comportamenti, procedure, sistemi di controllo e modalità operative coerenti con gli obiettivi aziendali e con le aspettative dei propri stakeholder.

La progressiva evoluzione dell'azienda ha portato alla costruzione di un sistema articolato di governance e gestione, nel quale i diversi sistemi di controllo e gli standard adottati non operano come strumenti separati, ma concorrono, secondo le rispettive finalità, al presidio dei principali rischi e processi aziendali. Qualità e sicurezza alimentare, tutela ambientale, efficienza energetica, salute e sicurezza sul lavoro, responsabilità sociale, prevenzione della corruzione, sicurezza delle informazioni e compliance costituiscono componenti integrate di un unico percorso di miglioramento continuo.

A presidio di tale modello operano specifiche funzioni aziendali e organismi interfunzionali, con responsabilità definite in relazione ai diversi ambiti di competenza. In particolare, il Comitato Sostenibilità e Rischi, istituito nel 2023, integra in un unico presidio le tematiche ESG e la gestione del rischio, favorendo il coordinamento, l'interazione e la trasparenza tra il Consiglio di Amministrazione e le funzioni aziendali di compliance e controllo. Il Comitato supporta inoltre il Consiglio di Amministrazione nella definizione, nel monitoraggio e nell'aggiornamento della strategia di sostenibilità e delle relative azioni.

Il sistema è completato dall'insieme dei presidi organizzativi e di controllo adottati dalla Società, tra cui il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001, l'Organismo di Vigilanza, il sistema di gestione per la prevenzione della corruzione conforme alla ISO 37001 e i diversi sistemi di gestione e procedure aziendali applicabili ai processi. Tali strumenti sono oggetto di periodico riesame e aggiornamento in funzione dell'evoluzione normativa, organizzativa, tecnologica e dei rischi aziendali.

Il sistema di gestione è inoltre sottoposto a un processo continuativo di verifica e valutazione da parte di organismi di certificazione indipendenti, attraverso audit periodici finalizzati a verificarne la conformità ai requisiti degli standard applicabili e l'efficacia nel tempo. Gli esiti degli audit costituiscono un importante elemento di monitoraggio e miglioramento continuo del Sistema Impresa, contribuendo a mantenere elevati livelli di conformità, affidabilità e presidio dei processi.

L'approccio adottato è orientato alla prevenzione e alla gestione strutturata dei rischi, attraverso attività di valutazione, monitoraggio e riesame che consentono di verificare l'adeguatezza dei presidi esistenti e di individuare eventuali opportunità di miglioramento. Tale impostazione è coerente con l'evoluzione della governance di Oropan e con il percorso definito dal Piano Strategico di Sostenibilità 2026-2029, che prevede il rafforzamento del monitoraggio dei rischi ESG e il continuo aggiornamento del sistema di controllo e compliance.

In questo quadro, Oropan considera la conformità non come un mero adempimento, ma come una componente strutturale della propria cultura d'impresa. Il sistema di gestione è pertanto concepito come un modello dinamico, nel quale governance, gestione dei rischi, sistemi di controllo, certificazioni, digitalizzazione e miglioramento continuo concorrono alla tutela dell'integrità aziendale, alla soddisfazione degli stakeholder e alla capacità dell'impresa di generare valore nel lungo periodo.

Nel 2025 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 consente ai dipendenti di segnalare o denunciare all’OdV condotte illecite, irregolarità o comportamenti scorretti da parte dei membri dell’Organizzazione stessa, di cui vengano a conoscenza in ragione del rapporto di lavoro, senza rischiare ritorsioni o discriminazioni. In particolare, sono state realizzate le seguenti azioni:

- 1. adozione di una piattaforma online per la gestione delle segnalazioni;
- 2. **formalizzazione di una procedura** che descrive le modalità operative **per la gestione delle segnalazioni** e delle relative risposte;
- 3. **individuazione e nomina di un soggetto esterno** a cui è stata affidata la gestione operativa della piattaforma e delle risposte.

Il Segnalante può comunicare violazioni di una qualsiasi natura, siano essi fatti o atti omissivi, che possano integrare **illeciti anche solo potenzialmente contrari alle normative di legge e ai regolamenti interni della Società**.

A seguito di quanto emerso e delle valutazioni effettuate dal soggetto esterno incaricato, l’OdV provvede tempestivamente all’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 relativo protocollo, la possibilità da parte degli stakeholder di presentare reclami di non conformità alle stesse. Tra queste si riportano a titolo esemplificativo e non esaustivo:

- **BRCGS V9**: standard internazionale di eccellenza per la sicurezza alimentare, con l’obiettivo di assicurare la qualità e la sicurezza dei prodotti alimentari proposti ai consumatori, dai fornitori e riven-

ditori della GDO;

- **IFS V8**: standard internazionale richiesto dalla Grande Distribuzione. Permette a Oropan di soddisfare oltre 340 criteri di sicurezza alimentare attraverso controlli preventivi, con l’adozione di GMP (Good Manufacturing Practices) che elevano gli standard produttivi e igienici a livelli paragonabili al settore farmaceutico;
- **SA8000**: standard internazionale e modello gestionale che si propone di valorizzare e tutelare tutto il personale ricadente nella sfera di controllo e di influenza delle organizzazioni che lo adottano;
- **UNI/PDR 125:2022**: grazie a tale norma l’organizzazione ha individuato i temi da trattare per supportare l’empowerment femminile all’interno dei percorsi di crescita aziendale e, nello stesso tempo, elimina la formazione di stereotipi e discriminazioni. Tale strumento è utile per ri-orientare la cultura aziendale in modo che possa essere sempre più inclusiva e rispettosa delle competenze, delle esperienze, delle professionalità e del contributo delle donne, favorendo un ambiente di lavoro fondato sulle pari opportunità e sulla valorizzazione delle diversità.

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

Nell’ambito della revisione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001, già illustrata in precedenza, nel corso del 2025 sono stati introdotti specifici aggiornamenti anche con riferimento al sistema di whistleblowing. In particolare, la parte Generale del Modello è stata integrata con un apposito paragrafo dedicato al sistema di segnalazione, predisposto in coerenza con le più recenti Linee guida ANAC e con le buone pratiche emanate da Confindustria. Il già menzionato paragrafo integrativo contiene, altresì, il riferimento alle sanzioni applicabili in caso di violazione della disciplina sulla protezione dei *whistleblowers*.

OBIETTIVI

Oropan intende proseguire nel rafforzamento del proprio sistema di governance, in coerenza con il Piano Strategico di Sostenibilità 2026-2029, concepito come uno strumento dinamico di pianificazione, monitoraggio e miglioramento continuo, in grado di adattarsi all’evoluzione del contesto normativo, ambientale, sociale ed economico. Il Piano prevede il monitoraggio annuale dei risultati conseguiti, con la valutazione del raggiungimento degli obiettivi ESG e il costante aggiornamento delle azioni e delle priorità strategiche.

Con riferimento alla governance e alla gestione dei rischi, Oropan prevede l’introduzione di un sistema di monitoraggio dei rischi ESG e il continuo aggiornamento del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

Tra le iniziative rientra inoltre, nel corso del 2026, la transizione alla UNI ISO 37001:2025 -- in occasione del rinnovo della certificazione -- che tutte le organizzazioni già certificate dovranno adottare entro il 28 febbraio 2027. La nuova edizione della norma rafforza il ruolo della governance e della leadership, l’integrazione con gli altri Sistemi di Gestione e l’approccio basato sul rischio, introducendo tra le principali novità l’integrazione della valutazione degli impatti del cambiamento climatico nell’analisi del contesto dell’organizzazione, una maggiore attenzione alla gestione dei conflitti di interesse e alla diffusione della cultura anticorruzione a tutti i livelli aziendali, nonché il rafforzamento della due diligence sui soci in affari, con l’estensione del relativo monitoraggio all’intero ciclo di vita del rapporto. Tale evoluzione contribuirà a consolidare ulteriormente il sistema di prevenzione della corruzione e la capacità dell’organizzazione di operare secondo i più elevati standard di trasparenza e compliance.

La Società proseguirà inoltre nel mantenimento della Certificazione ISO/IEC 27001:2022, confermando il proprio impegno verso la sicurezza delle informazioni e la protezione del patrimonio informativo aziendale. Il mantenimento della Certificazione è supportato da un programma annuale di audit interni ed esterni e da un monitoraggio continuo degli indicatori di sicurezza (KPI), a garanzia dell’efficacia nel tempo del SGSI. Parallelamente, a seguito del primo assessment condotto ai fini dell’applicazione della Direttiva (UE) 2022/2555 (NIS2), Oropan è stata individuata dall’Agenzia per la Cybersicurezza Nazionale (ACN) quale Soggetto Importante (Determinazione del Direttore Generale ACN n. 136425 del 12 aprile 2025) ai sensi del D.Lgs. 4 settembre 2024, n. 138, di recepimento della Direttiva NIS2, in relazione alla propria attività di produzione, trasformazione e distribuzione di alimenti. In tale contesto, la Società proseguirà il percorso di adeguamento ai requisiti previsti dalla normativa, rafforzando i presidi di cybersecurity, la gestione del rischio informatico e la resilienza operativa, in coerenza con il proprio modello di governance e attraverso il coinvolgimento e la crescente consapevolezza del personale rispetto alle tematiche di sicurezza.

I RISULTATI ECONOMICI E DI MERCATO

GRI 201-1

La solidità economica di Oropan non è un obiettivo disgiunto dal proprio impegno sostenibile, ma ne è al contempo presupposto e conseguenza: solo un’azienda economicamente sana può investire con continuità in innovazione, qualità e responsabilità, e solo un’azienda percepita come autentica e responsabile può consolidare la fiducia da parte del mercato, nell’essere in grado di generare valore nel tempo. I risultati economici e commerciali conseguiti nell’esercizio confermano la capacità di Oropan di coniugare crescita e qualità, tradizione e innovazione, radicamento territoriale e apertura ai mercati internazionali.

Al centro di questa capacità di generare valore vi sono i prodotti Oropan: dai prodotti da filiera sostenibile certificata a quelli che sono in grado di tramandare nel tempo il sapere artigianale; dalle referenze a marchio Pane Fresco “Forte”, che coniugano freschezza, qualità delle materie prime e attenzione alle nuove esigenze di consumo, arrivando fino alla nuova linea di pani freschi proteici. Ogni prodotto racconta un impegno: quello di un’azienda che innova senza smarrire le proprie radici, e che rende, la qualità, percepibile nel gusto, nella scelta consapevole di chi porta in tavola il pane Oropan; un autentico driver di competitività e di fiducia, oggi confermata anche dalla presenza dei prodotti Oropan in 27 Paesi nel mondo.

In relazione allo scenario macroeconomico e di mercato, il 2025 è stato caratterizzato da una crescita moderata e non uniforme tra le principali aree geografiche.

Permangono, tuttavia, elementi di incertezza connessi al quadro geopolitico, alla volatilità dei prezzi delle materie prime e alla debolezza del commercio internazionale. In tale contesto, si rileva inoltre una crescente attenzione ai temi di sostenibilità e transizione energetica, con impatti rilevanti sui costi operativi e sugli investimenti delle imprese. In tale contesto, **l’economia italiana** ha registrato una crescita moderata, sostenuta principalmente dalla **domanda interna e dagli investimenti**, in parte riconducibili ai programmi pubblici di sviluppo, a fronte di una dinamica dei consumi ancora prudente. Permangono tuttavia criticità strutturali, tra cui la limitata crescita della produttività e un contesto di elevato debito pubblico, che continuano a rappresentare fattori di attenzione nel medio-lungo periodo.

Con riferimento al contesto settoriale, il **comparto dei prodotti da forno** ha evidenziato una sostanziale tenuta della domanda, trattandosi di beni di largo consumo, pur in presenza di una crescente attenzione al prezzo da parte dei consumatori e di una maggiore pressione competitiva, in particolare nei canali della grande distribuzione organizzata. Si rileva inoltre una progressiva evoluzione delle preferenze dei consumatori verso **prodotti a maggiore valore aggiunto** (es. premium, salutistici, biologici), nonché una **crescente rilevanza dei canali distributivi moderni e dell’export**, in particolare per i prodotti surgelati. Permangono inoltre elementi di variabilità nei costi delle principali materie prime (in particolare cereali) e dei fattori energetici, con conseguenti impatti sulla marginalità operativa. In tale contesto, assume crescente rilevanza **il presidio dell’efficien-**

za operativa, l’ottimizzazione dei processi produttivi e logistici, nonché una **attenta gestione del mix di prodotto e delle politiche commerciali e di pricing**, al fine di garantire adeguati livelli di redditività. Ulteriori leve competitive risultano rappresen-

tate dalla capacità di innovazione di prodotto, dalla flessibilità produttiva e dal rafforzamento delle relazioni con i principali clienti e canali distributivi.

Si riportano di seguito i risultati sintetici della Oropan del 2025, comparati con il 2024:

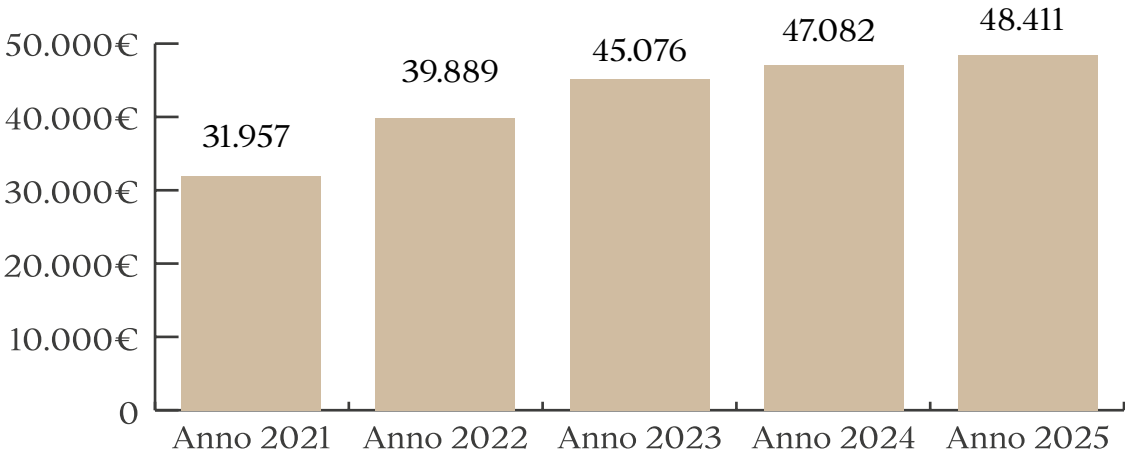
Valori in K €	Anno 2025	Anno 2024	Variazione	Variazione %
Ricavi netti	44.911	43.669	1.242	2,8%
Margine Operativo Lordo	14.078	14.109	- 32	-0,2%
Utile Netto	8.498	8.666	- 168	-1,9%
Posizione finanziaria Netta	- 19.407	- 22.048	2.641	-12,0%
Patrimonio Netto	54.330	48.832	5.498	11,3%
EBITDA Margin	30,0%	31,1%	-1,1%	-3,4%
EBITDA	13.483	13.574	- 91	-0,7%
MOL/ Ricavi	31,35%	32,31%	-0,96%	-3,0%
Patrimonio Netto/ Posizione Finanziaria netta	- 2,80	- 2,21	- 0,58	21%
Posizione finanziaria Netta/ MOL	- 1,38	- 1,56	0,18	-13%

Il bilancio 2025 chiude con un utile netto pari a **K€ 8.498**, in lieve diminuzione dell’1,9% rispetto ai K€ 8.666 dell’esercizio precedente. Il risultato, si mantiene su livelli elevati e conferma la **capacità dell’azienda di generare redditività** anche in presenza di ammortamenti pari a K€ 2.511 e imposte d’esercizio per K€ 3.110, a testimonianza della solidità della gestione economica complessiva. I ricavi netti evidenziano una crescita moderata ma significativa (+2,8%), passando da K€ 43.669 a K€ 44.911, confermando una buona tenuta commerciale e la capacità dell’azienda di consolidare la propria presenza sul mercato. Nonostante ciò, i **livelli di marginalità restano comunque rilevanti**, con un EBITDA margin pari al 30,0%, confermando una buona capacità di generazione di valore. La riduzione rispetto all’esercizio precedente (- 0,7%) e l’analogo andamento del rapporto MOL/Ricavi (- 3%) riflettono principalmente dinamiche esogene sui costi, a fronte delle quali la Oropan ha continuato a sostenere

lo sviluppo del business. Sotto il profilo finanziario, la **posizione finanziaria netta**, pur registrando una riduzione di K€ 2.641 rispetto al 2024, si mantiene su **livelli ampiamente positivi**. Tale dinamica è riconducibile principalmente all’**intenso programma di investimenti** realizzato nel corso dell’esercizio, volto a sostenere i piani di crescita e sviluppo della Oropan. In parallelo, il **patrimonio netto evidenzia un incremento significativo** (+11,3%), rafforzando ulteriormente la struttura patrimoniale e la capacità di assorbire eventuali tensioni di mercato. Nel complesso, l’esercizio 2025 evidenzia una **dinamica di crescita dei ricavi e di consolidamento patrimoniale**, accompagnata da una temporanea compressione dei margini operativi, riconducibile principalmente a fattori esterni e a scelte strategiche di investimento in corso di realizzazione. Tali elementi, nel loro insieme, delineano un quadro di sostanziale solidità ed equilibrio, con basi strutturali rafforzate a supporto dello sviluppo futuro.

Si riporta di seguito un’evoluzione dei principali dati economici degli ultimi 5 anni:

Ricavi Lordi



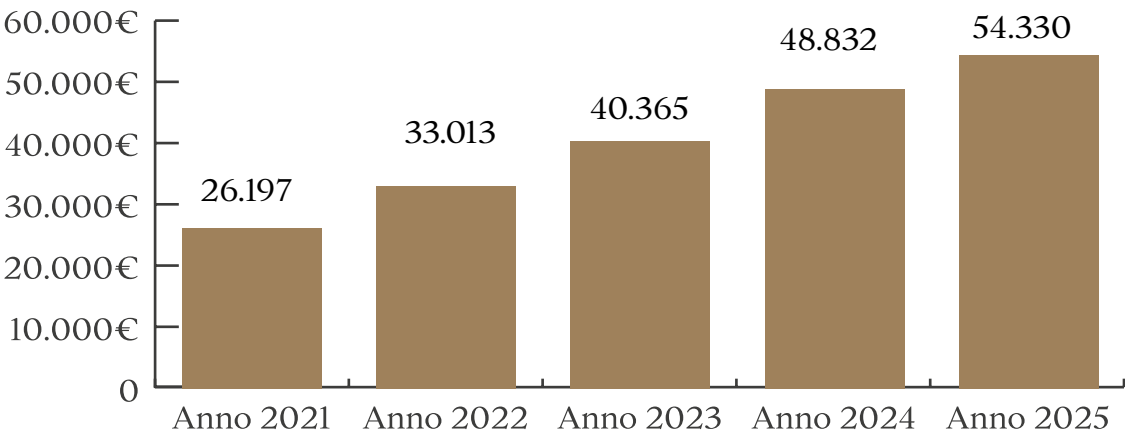
+ 52%

di ricavi lordi
dal 2021 al 2025

+ 3%

di ricavi lordi
dal 2024 al 2025

Patrimonio Netto



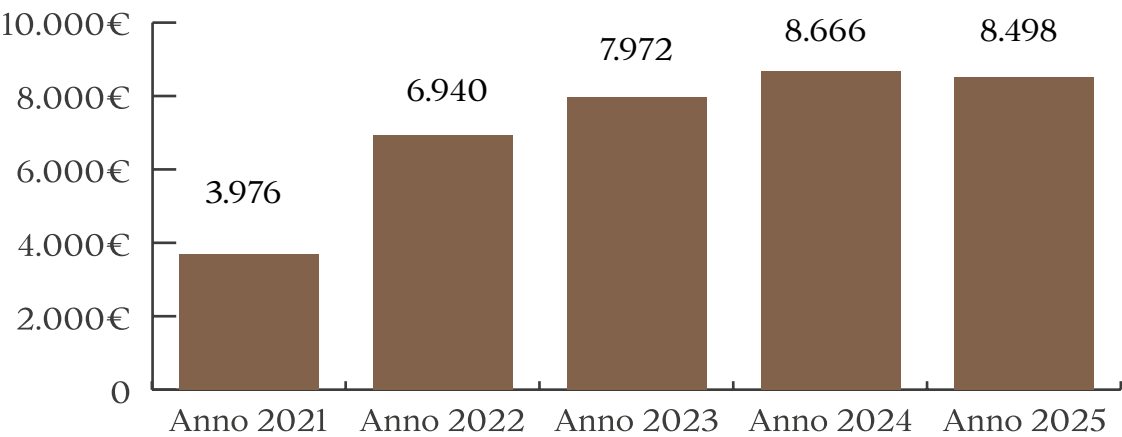
+ 107%

andamento patri-
monio netto
dal 2021 al 2025

+ 11%

andamento patri-
monio netto
dal 2024 al 2025

Andamento Reddito Netto



+114%

andamento del
reddito netto
dal 2021 al 2025

-2%

andamento del
reddito netto
dal 2024 al 2025

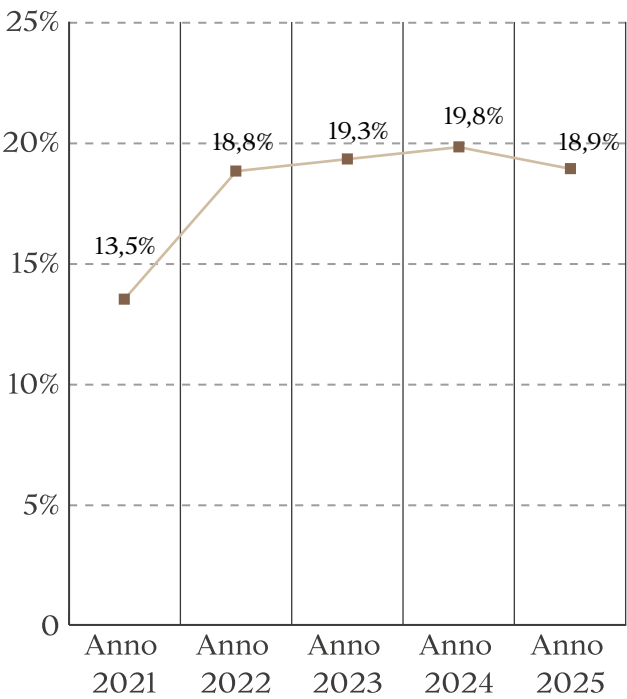
+ 55,3%

andamento EBITDA
dal 2021 al 2025

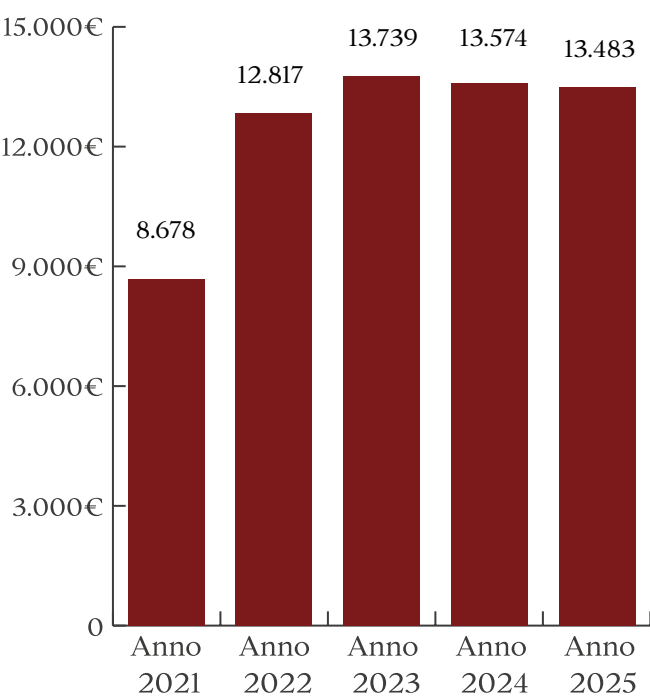
-0,6%

andamento
EBITDA
dal 2024 al 2025

Utile Netto/Ricavi



EBITDA



Di seguito si riporta una sintesi dei principali indicatori economici, con evidenza dell’andamento nel triennio 2023-2025 e della variazione in termini percentuali registrata tra il 2024 e il 2025 e quella tra il 2023 e il 2025:

Valori in K €	2023	2024	2025	Delta 2025 /2024 %	Delta 2025 /2023 %
Analisi dell'andamento economico					
Valore della produzione (VdP)	42.778	44.555	46.158	4%	8%
Ricavi delle vendite (RV)	41.485	43.669	44.911	3%	8%
Costi del personale/RV	17,25%	18,84%	21,16%	2%	4%
Acquisti di merci/RV	33%	32%	30%	- 2%	-3%
Acquisti di servizi/RV	17%	19%	20%	1%	3%
Godimento beni di terzi/RV	0,15%	0,10%	0,05%	- 0,05%	-0,10%
Oneri diversi di gestione	2,00%	1,23%	1,32%	0,10%	-0,68%

Di seguito si riporta il 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 e nell’ultimo triennio.

Valore economico K €	2023	2024	2025	Variazioni 2025 vs 2024		Variazioni 2025 vs 2023	
Rapporto tra valore economico direttamente generato e distribuito				€	%	€	%
Valore economico direttamente generato	43.156	45.310	46.935	1.625	4%	3.779	9%
Ricavi delle vendite e delle prestazioni	41.485	43.669	44.911	1.242	3%	3.426	8%
Variazioni delle rimanenze di prodotti in corso di lavorazione, semilavorati e finiti	-118	145	-72	-217	-149%	46	-39%
Variazioni dei lavori in corso su ordinazione	-	-	-	-	-	-	-
Incrementi di immobilizzazioni per lavori interni	-	-	-	-	-	-	-
Altri ricavi	1411	740	1.319	579	78%	-92	-7%
Proventi da partecipazioni	0	-	-	-	-	-	-
Rettifiche di valore attività finanziarie	377	756	777	21	3%	400	106%
Valore economico distribuito	37.363	37.969	39.019	1.049	3%	1.656	4%
% su Valore economico Dir. Generato	87%	84%	83%	-	-1%	-	-4%

Valore economico K €	2023	2024	2025	Variazioni 2025 vs 2024		Variazioni 2025 vs 2023	
Costi operativi riclassificati	21.767	22.818	23.178	360	2%	1.411	6%
Di cui materie prime, sussidiarie, di consumo e merci	13.683	14.062	13.681	-381	-3%	-2	0%
Di cui costi per servizi	7.189	8.179	8.881	702	9%	1.692	24%
Di cui costi per il godimento di beni di terzi	60	42	22	-20	-48%	-38	-63%
Di cui oneri diversi di gestione	835	535	595	60	11%	-240	-29%
Remunerazione del personale	7.156	8.228	9.504	1.276	16%	2.348	33%
Di cui costi del personale	7.156	8.228	9.504	1.276	16%	2.348	33%
Remunerazione dei finanziari	74	251	140	-111	-44%	66	89%
Di cui interessi passivi e altri oneri finanziari	74	251	140	-111	-44%	66	89%
Remunerazione degli azionisti	5.200	3.000	3.000	0	0%	-2.200	-42%
Di cui utili distribuiti/dividendi	5.200	3.000	3.000	0	0%	-2.200	-42%
Remunerazione della pubblica amministrazione	3.118	3.616	3.110	-506	-14%	-8	0%
Di cui imposte sul reddito	3.118	3.616	3.110	-506	-14%	-8	0%
Comunità	47	57	87	30	52%	40	85%
Di cui donazioni e liberalità	47	57	87	30	52%	40	85%

Valore economico K €								
Valore economico direttamente distribuito	2023	2024	2025	Delta 2025 vs 2024	Delta 2025 vs 2023	Compo- sizione % del 2023	Compo- sizione % del 2024	Compo- sizione % del 2025
Remunerazione dei fornitori	21.767	22.818	23.178	360	1.441	58%	60%	59%
Remunerazione del personale	7.156	8.228	9.504	1.276	2.348	19%	22%	24%
Remunerazione dei finanziari	74	251	140	-111	65	0%	1%	0,36%
Remunerazione degli azionisti	5.200	3.000	3.000	0	-2.200	14%	8%	8%
Remunerazione della pubblica amministrazione	3.118	3.616	3.110	-506	-8	8%	10%	8%
Remunerazione della comunità	47	57	87	30	40	0%	0,15%	0,22%
Totale valore economico distribuito	37.363	37.969	39.019	1.049	1.656	100%	100%	100%

Sviluppo internazionale

Lo sviluppo commerciale internazionale riveste una grande **importanza strategica per Oropan**. L'esercizio 2025 si è concluso con risultati positivi che confermano la solidità della strategia commerciale e la capacità dell'azienda di crescere in un contesto di mercato internazionale sempre più turbolento ed instabile.

Il fatturato dell'export ha registrato **una crescita del +10,9%** rispetto all'anno precedente ed un volume di panificati esportati pari ad oltre **1,2 milioni di chilogrammi**.

Questo risultato è stato raggiunto attraverso una combinazione di fattori strategici: miglioramento qualitativo del mix di vendita, con una maggiore incidenza di prodotti a più alto valore aggiunto, espansione geografica in nuovi mercati e consolidamento dei mercati tradizionali.

La presenza dell'Azienda si estende in **27 Paesi distribuiti in Europa, Nord America, Oceania e Asia**, testimoniando il successo del processo di internazionalizzazione avviato negli anni precedenti. Questa diversificazione geografica rappresenta un elemento di forza strategica, riducendo la dipendenza da singoli mercati e consentendo di cogliere opportunità di crescita in diverse aree geografiche. Il Regno Unito si conferma il principale mercato rappresentando circa il **30% del fatturato estero complessivo**, seguito da Germania e Belgio.

L'ingresso in nuovi mercati rappresenta un'ulteriore area di crescita. Nel 2025 l'Azienda ha iniziato ad esportare in **Lituania, Repubblica Ceca e Slovacchia**. Questi mercati, pur partendo da volumi contenuti, offrono opportunità di crescita significative

grazie alla limitata presenza di competitor italiani e alla crescente domanda di prodotti alimentari autentici e di qualità. La strategia di espansione geografica si sta quindi rivelando efficace, aprendo nuove frontiere di crescita per gli anni futuri.

Numerose sono state le iniziative di marketing internazionali realizzate nell'anno 2025. In particolare, Oropan ha preso parte alla **fiera PLMA** che si è svolta ad Amsterdam dal 19 al 20 Maggio 2025. Questo evento rappresenta l'appuntamento ideale che mette in relazione **il mondo dell'industria con i principali protagonisti della grande distribuzione europea ed internazionale**. Sempre nel corso dell'anno Oropan ha partecipato, come consuetudine ormai da 15 anni, alla **fiera ANUGA di Colonia**. Questo evento rappresenta il **punto di riferimento per operatori commerciali internazionali del settore alimentare** ed è la fiera più prestigiosa del settore.

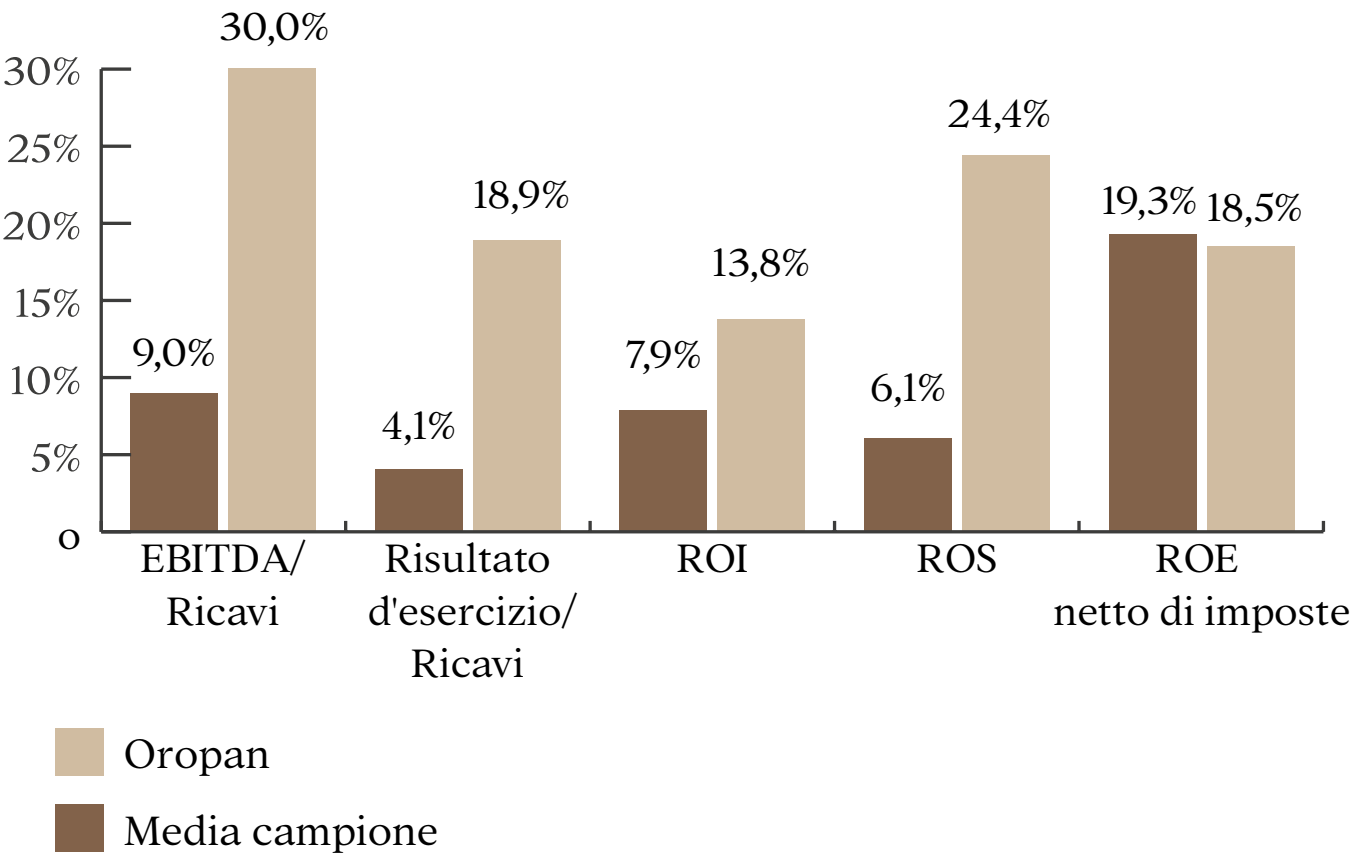
Sono state inoltre attivate **campagne di trade marketing internazionale**. Le azioni di sviluppo commerciale poste in essere sono state supportate da una **importante campagna trade**, rivolta ad operatori del settore quali Direttori Acquisto, Category Manager e Buyers internazionali. In occasione della partecipazione alle diverse fiere ed in momenti particolarmente strategici sono stati utilizzati strumenti di comunicazione digitali e tradizionali che hanno garantito visibilità ai prodotti dell'azienda ed ai relativi elementi differenzianti. A tal fine è stato scelto un importante **media partner**, che ha generato visibilità internazionale alle azioni di comunicazione e pubblicità progettate, in sinergia fra la funzione Export e la funzione Marketing dell'azienda.

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 2025, a seguito di tale analisi la Oropan conferma di registrare **rilevanti performance** rispetto alla media di settore.

L'analisi comparativa fra i dati del bilancio d'esercizio 2025 di Oropan rispetto ai valori riferibili ai bilanci disponibili e pubblici (riferibili all'esercizio 2024), di un campione di settore composto da 8 società con-

correnti presenti nel mercato in cui la Oropan opera e che esprimono ricavi complessivamente pari a circa 444 milioni di euro, evidenzia la forte solidità e redditività dell'impresa. Dalle comparazioni rispetto alla media dei competitor di settore, si evince come l'Azienda stia continuando ad avere una crescita stabile ed organica e a evidenziare dati molto positivi. A tal proposito si riportano la comparazione dei risultati in termini di indicatori economici, patrimoniali e finanziari che risultano essere altamente performanti e in costante e progressiva crescita:



INFORMATIVA AMBIENTALE

Per Oropan, la gestione degli impatti ambientali connessi alle attività produttive rappresenta un elemento centrale del proprio percorso di sostenibilità. Tale impegno si traduce nell’adozione **di iniziative volte al monitoraggio e all’ottimizzazione dei consumi energetici e idrici** connessi ai processi produttivi. In coerenza con i risultati dell’analisi di doppia materialità, con il Piano Strategico di Sostenibilità e il Piano Industriale, il capitolo approfondisce le principali politiche, azioni, obiettivi e metriche relative ai **consumi energetici** e alle **emissioni**, alla gestione della **risorsa idrica** nonché alla **gestione delle materie prime** e dei **rifiuti**.

POLITICHE

Politica integrata Environmental, Social e Governance

La Politica integrata Environmental, Social e Governance rappresenta l’impegno formale della Direzione a operare secondo i principi della sostenibilità, dell’etica, della trasparenza e della tutela delle persone, dell’ambiente e dei consumatori. Tra gli impegni chiave definiti in ambito ambientale, vi sono l’utilizzo di **risorse sostenibili**, la protezione della **biodiversità**, il miglioramento **dell’efficienza energetica** e la **prevenzione di incidenti** con potenziale impatto negativo su qualsiasi matrice ambientale. Oropan rinnova il proprio impegno a promuovere un modello di sviluppo fondato sul rispetto dell’ambiente e sull’uso responsabile delle risorse, orientando le proprie scelte verso la riduzione degli impatti ambientali e il miglioramento continuo delle prestazioni energetiche. Ogni nuovo processo, impianto o investimento viene valutato preventivamente anche sotto il profilo ambientale ed energetico, nella consapevolezza che l’innovazione sostenibile rappresenta un elemento imprescindibile di competitività e di creazione di valore nel lungo periodo. L’integrazione sistematica degli aspetti ambientali ed energetici nei processi decisionali e gestionali testimonia la volontà dell’azienda di coniugare crescita industriale, efficienza operativa e tutela delle risorse naturali, contribuendo concretamente alla transizione verso un futuro più sostenibile.

Codice Etico

Il Codice Etico descrive l’impegno ambientale di Oropan, ponendo la sostenibilità al centro della strategia di business e adottando un sistema di gestione conforme alla norma **UNI EN ISO 14001**. L’Azienda promuove il miglioramento continuo **delle proprie prestazioni ambientali**, attraverso un team di lavoro sulla “Sostenibilità Ambientale Prodotto”, incaricato della definizione del programma di sostenibilità. Oropan monitora gli **impatti ambientali lungo l’intera catena di approvvigionamento**, coinvolgendo attivamente i collaboratori nelle procedure aziendali, mediante attività di sensibilizzazione e formazione.

Codice di condotta fornitori

Il Codice di Condotta Fornitori di Oropan **articola gli impegni richiesti ai fornitori**, declinandoli su un **primo livello** e su un **percorso evolutivo e premiante di secondo livello**. In coerenza con il pillar identificato da Oropan “Cura dell’ambiente”, tali impegni contribuiscono a rafforzare il presidio ambientale della catena di fornitura con riferimento a uso razionale dell’energia, gestione dei rifiuti, gestione del packaging sostenibile, emissioni e cambiamento climatico, gestione della risorsa idrica, biodiversità, salute del suolo, gestione responsabile delle materie prime e dei materiali di imballaggio.

AZIONI

Oropan realizza numerose attività strategiche legate alla sostenibilità ambientale, tra cui la gestione responsabile dei consumi, l’implementazione di azioni di monitoraggio e miglioramento delle performance e la formazione destinata ai dipendenti.

Il capitolo che segue si focalizza sulle aree chiave rappresentative degli impatti ambientali più significativi, individuate attraverso il processo dall’analisi di materialità:

- la riduzione dei consumi energetici e delle emissioni;
- la gestione sostenibile delle risorse idriche.

Inoltre, a testimonianza della sua attenzione costante verso tutte le dimensioni della sostenibilità, pur non risultando tra i temi prioritari emersi dall’analisi di doppia materialità, sono stati monitorati e rendicontati gli elementi e i dati relativi all’uso responsabile delle **materie prime** e alla riduzione dei **rifiuti**, che rappresentano aspetti di rilevante importanza per Oropan, in quanto azienda produttiva, impegnata nell’ottimizzazione dell’efficienza delle risorse e nel ridurre l’impatto ambientale della propria produzione.

Consumi energetici ed emissioni

Per rispondere all’elevato fabbisogno energetico richiesto dalle attività produttive, in particolare del funzionamento dei forni e delle linee di produzione, in un settore a elevata intensità energetica, Oropan ha ritenuto fondamentale attuare interventi sistematici finalizzati al miglioramento dell’efficienza energetica e all’ottimizzazione dei relativi **consumi**. Uno dei principali obiettivi di Oropan è incrementare progressivamente la quota di approvvigionamento da fonti rinnovabili, favorendone l’integrazione nel proprio mix energetico aziendale, attualmente composto principalmente da energia elettrica e gas naturale.

Consapevole di operare in un settore a elevata intensità energetica, soprattutto a causa del funzionamen-

to dei forni e delle linee di produzione, Oropan si impegna attivamente a sviluppare soluzioni innovative volte a ridurre progressivamente i consumi energetici e le emissioni associate ai processi produttivi.

In tale contesto, Oropan ha proseguito il programma di **ammodernamento e conseguente potenziamento degli impianti fotovoltaici**, mediante l’installazione di sistemi di nuova generazione, finalizzati a incrementare la produzione di energia pulita e la quota di energia autoprodotta. L’Azienda ha inoltre avviato un articolato programma di **efficientamento energetico** che prevede l’adozione di sistemi ad alta efficienza, tra cui tecnologie per il recupero energetico e soluzioni di efficientamento impiantistico nell’ambito della combustione del gas metano.

Nell’ambito della strategia di innovazione sostenibile dei processi produttivi, Oropan ha realizzato interventi finalizzati al miglioramento dell’efficienza energetica degli impianti e dei processi aziendali. In particolare, si segnalano gli importanti investimenti effettuati per i **sistemi frigoriferi, la produzione di acqua glicolata fredda e il sistema Free Cooling** che contribuiscono in maniera significativa al miglioramento dell’efficienza energetica complessiva dello stabilimento. Per ulteriori approfondimenti si rimanda al Capitolo 1 del presente documento.

In linea con questo percorso, il **Codice di Condotta Fornitori** estende tali impegni anche alla catena di fornitura. Con riferimento alla gestione efficiente dell’energia, il Codice richiede ai fornitori, come impegno di primo livello, di **misurare e rendicontare le emissioni di Scope 1 e 2**, nonché di adottare un **sistema di gestione conforme alla norma ISO 14001**. Tra gli impegni di secondo livello sono previsti invece **l’utilizzo di fonti di energia rinnovabile**, l’adozione di un **sistema di gestione dell’efficienza energetica** conforme alla norma ISO 50001, e di **sistemi di gestione conformi alle norme ISO 14064 e ISO 14067**, la valutazione e quantificazione delle emissioni GHG **Scope 3** e la definizione di **target di riduzione delle emissioni**.

La gestione della risorsa idrica

L'acqua rappresenta una risorsa strategica e un ingrediente essenziale per i prodotti di Oropan, poiché la qualità dei prodotti può essere influenzata dalla durezza dell'acqua utilizzata. L'acqua è utilizzata inoltre per scopi tecnici a supporto dei processi, impiegandola sia nelle torri di abbattimento della temperatura che nelle caldaie di servizio e sottoponendola, a seconda dell'impianto di destinazione, a processi di addolcimento dedicati. La gestione efficiente della risorsa idrica è quindi un elemento centrale per l'azienda.

L'acqua di Oropan è prelevata esclusivamente dalla rete di distribuzione del gestore idrico territorialmente competente e 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, concernente la qualità delle acque destinate al consumo umano). Alla data di rendicontazione è in fase avanzata il progetto **per la realizzazione di una centrale e riserva idrica** per ottimizzare la gestione della risorsa idrica con recupero delle acque tecniche su sette impianti e una successiva estensione alle acque di scarto del sistema di produzione di acqua osmotizzata. Il volume di recupero atteso è pari a **11.000 m³/anno**, con un risparmio economico stimato sulla base del costo medio di 2,5 €/m³ e dei dati reali di scarto misurati dai contatori attivi da fine 2024. Nell'ambito del Piano Industriale in corso di implementazione, Oropan ha previsto la realizzazione di **infrastrutture per il trattamento delle acque di processo**, quale intervento connesso alla digitalizzazione e all'innovazione sostenibile dei processi produttivi.

Dal 2022, l'Azienda ha avviato un'**attività di mappatura e valutazione degli impatti ambientali associati alla risorsa idrica** consolidata con il conseguimento e mantenimento della Certificazione **ISO 14046 – Water Footprint**, standard internazionale di riferimento per la misurazione dei potenziali impatti ambientali che prodotti, processi e organizzazione possono generare sulle risorse idriche. La Certificazione consente a Oropan di

misurare e monitorare i propri impatti sulla risorsa idrica e supportare l'individuazione delle opportunità di miglioramento.

Coerentemente con questo approccio, di mappatura e valutazione degli impatti ambientali relativi alla risorsa idrica, il **Codice di Condotta Fornitori** estende tali principi anche alla catena di fornitura. Tra gli impegni di primo livello **rientrano il trattamento delle acque reflue in conformità alla normativa ambientale e la misurazione del volume annuo di acqua consumata**. Gli impegni di secondo livello prevedono invece **l'implementazione di un sistema di monitoraggio e riduzione del consumo idrico**, specialmente nelle aree a stress idrico, l'adozione di un sistema di gestione conforme alla **norma ISO 14046** e l'adozione di soluzioni di **riutilizzo delle acque reflue o delle acque utilizzate** nell'ambito del processo produttivo.



La gestione delle materie prime e dei rifiuti

Oropan seleziona i migliori ingredienti in stretta collaborazione con i fornitori, attraverso rigorosi capitolati di fornitura che definiscono i parametri che ogni lotto deve garantire; tutte le materie prime sono sottoposte a controlli e analisi da parte di laboratori interni ed esterni.

Oropan collabora con **fornitori** in grado di garantire **elevati standard qualitativi** e una corretta gestione della **tracciabilità** e della sostenibilità delle materie prime. L'Azienda considera inoltre, nella selezione delle materie prime, specifici criteri ambientali connessi a pratiche adottate dai fornitori, con particolare attenzione **all'impiego responsabile di fertilizzanti e pesticidi**, al contrasto alla **deforestazione** e alla **protezione dei terreni ad alto contenuto di carbonio**. Con riferimento agli imballaggi, Oropan prosegue il percorso di **innovazione del packaging**, finalizzato alla parziale sostituzione del materiale plastico utilizzato per il confezionamento dei prodotti. L'Azienda ha progettato una confezione riciclabile nella carta, realizzata con **carta certificata FSC®**, ottenuta da fonti gestite in maniera responsabile, e utilizza **imballaggi monomateriale**, scelta sempre più apprezzata anche dai consumatori. In coerenza con l'attenzione alla tracciabilità e alla sostenibilità delle materie prime, alla gestione responsabile dei rifiuti e all'innovazione del packaging, il **Codice di**

Condotta Fornitori rafforza il presidio della catena di fornitura attraverso impegni specifici.

Nel 2025, tali iniziative si inseriscono nel più ampio percorso di efficientamento nell'utilizzo delle risorse intrapreso da Oropan, che include la prevenzione degli sprechi alimentari, la gestione responsabile dei rifiuti e l'innovazione nel packaging. Nel corso degli anni, Oropan ha consolidato una **strategia di gestione dei rifiuti** coerente con la propria politica di sostenibilità, basata su tre direttrici principali:

- corretta raccolta differenziata;
- riduzione dei volumi generati;
- massimizzazione del recupero.

Tale approccio è supportato da procedure interne rigorose, in coerenza con la Certificazione **ISO 14001**, che garantiscono un monitoraggio continuo degli scarti prodotti. L'Azienda sta inoltre implementando logiche di **Life Cycle Assessment (LCA)** per valutare in maniera oggettiva gli impatti ambientali di prodotti, processi e attività, quantificando energia, emissioni, materiali e rifiuti generati.

Per quanto riguarda la catena di fornitura, il Codice di Condotta Fornitori prevede, come impegno di primo livello, il **monitoraggio e la progressiva riduzione della produzione di rifiuti**; l'attribuzione di priorità **all'approvvigionamento di materiali di imballaggio riciclati o certificati**; l'adozione di **sistemi di gestione della qualità e sicurezza alimentare ed ambientale** per la gestione responsabile delle materie prime e degli imballaggi. Tra gli impegni di secondo livello rientrano invece l'implementazione di un sistema per la **riduzione degli scarti e dei sottoprodotti e l'utilizzo di materiali certificati**, la **fornitura di documentazione completa sulla composizione e sulla certificazione di sostenibilità**, l'implementazione di **principi di economia circolare ed ecodesign**, l'attribuzione di priorità all'acquisto di **materie prime certificate o di origine locale** e la **promozione di varietà di cereali che richiedono meno acqua** e siano più resistenti ai cambiamenti climatici, preservando la biodiversità agraria.

VSME B2

VSME C2

VSME C3

OBIETTIVI

100%

di energia elettrica
proveniente da fonti
rinnovabili previsto dal Piano
Strategico di Sostenibilità
2026-2029



Oropan intende rafforzare ulteriormente il proprio impegno nella gestione e progressiva riduzione degli impatti ambientali, consolidando il percorso di transizione verso un modello produttivo sempre più sostenibile ed efficiente nell'utilizzo dell'energia e delle risorse naturali. Tale percorso si inserisce nel **pilastro strategico "Cura dell'ambiente" del Piano Strategico di Sostenibilità 2026-2029**, che include tra le tematiche materiali l'uso razionale dell'energia, la gestione dei rifiuti, il packaging sostenibile, le emissioni e il cambiamento climatico, la gestione della risorsa idrica, la biodiversità e la salute del suolo e la gestione responsabile delle materie prime e dei materiali di imballaggio.

Per il futuro, Oropan intende **ridurre** in modo sostanziale **le emissioni Scope 1 e Scope 2** e **ridurre progressivamente le emissioni Scope 3**, mediante l'attuazione di una strategia strutturata di riduzione delle emissioni e il ricorso a eventuali progetti di compensazione delle emissioni residue. Il Piano prevede, in particolare, la **riduzione delle emissioni Scope 3²**, l'**incremento della quota di energia elettrica proveniente da fonti rinnovabili fino al 100%** del fabbisogno elettrico e l'**incremento dell'efficienza energetica del 35% a parità di prodotto**, tramite l'installazione di impianti di nuova generazione. A supporto di tale percorso, sono previsti interventi di efficientamento energetico, tra cui l'esecuzione di un audit energetico per individuare e analizzare i principali centri di consumo energetico, l'installazione di sistemi per la generazione di vapore pulito, l'introduzione di impianti di trigenerazione per la produzione combinata di energia elettrica, termica e acqua refrigerata e il potenziamento degli impianti fotovoltaici destinati all'autoconsumo presso le sedi aziendali. Oropan intende inoltre mantenere la **Cer-**

² Rispetto ai dati del 2023 calcolati per l'ottenimento della ISO 14064-1.



tificazione ISO 50001:2018, a presidio del sistema di gestione dell'energia.

Sul fronte idrico, l'Azienda completerà l'implementazione di nuovi impianti per lo stoccaggio e il trattamento delle acque, con sistemi integrati di recupero e riutilizzo delle acque meteoriche, mantenendo la Certificazione **ISO 14046:2016**.

In ambito di **economia circolare**, Oropan prevede inoltre interventi finalizzati a incrementare l'efficienza nell'utilizzo delle risorse e la gestione dei materiali. Tra le azioni pianificate rientrano l'**efficientamento dell'utilizzo degli oli** per macchinari e le attrezzature, l'implementazione dell'automazione nei processi produttivi volta alla **riduzione dei rifiuti**, l'ottimizzazione dell'imballaggio secondario in chiave sostenibile, con particolare riferimento al cartone, e la realizzazione di un nuovo impianto per lo stoc-

caggio delle materie prime con sistema integrato di ottimizzazione della gestione idrica a supporto delle attività produttive accessorie.

Il Piano Strategico di Sostenibilità 2026-2029 prevede inoltre il mantenimento delle **certificazioni ISO 14064-1:2019 e ISO 14067:2018**, legate alla misurazione della carbon footprint, nonché della **Certificazione ISO 14001:2015** a presidio del sistema di Gestione Ambientale.

Infine, Oropan intende rafforzare la trasparenza e la misurazione delle proprie performance ambientali attraverso il conseguimento dell'**EPD (Dichiarazione Ambientale di Prodotto)** secondo **ISO 14025** per i prodotti a marchio "Forte".

DATI QUANTITATIVI

Nel 2025 i **consumi energetici complessivi di Oropan si attestano a 69.580 GJ**, in aumento rispetto al 2024. Tale andamento è riconducibile principalmente all’incremento dei consumi di gas naturale e, in misura minore, dell’energia elettrica acquistata, proporzionalmente all’ aumento dei volumi di produzione.

Si conferma inoltre il contributo dell’energia prodotta da pannelli fotovoltaici a supporto del percorso di autoproduzione energetica dell’Azienda, sebbene il dato risulti in diminuzione rispetto all’esercizio precedente.

Di seguito si riportano i principali dati di dettaglio relativi ai consumi energetici, all’intensità energetica e alle emissioni di gas a effetto serra.

GRI 302-1

VSME B3

		2023	2024	2025
[GRI 302-1] Consumi di energia suddivisi per fonte	GJ	63.508	66.763	69.580
Consumi di Gas naturale per riscaldamento	GJ	32.726	34.704	37.859
Consumi di Gasolio per riscaldamento	GJ	-	-	-
Consumi Gpl per riscaldamento	GJ	-	-	-
Consumi per flotte auto (benzina)	GJ	422	410	431
Consumi per flotte auto (gasolio)	GJ	1.359	1.023	878
Consumi per flotte auto (Gpl)	GJ	-	-	-
Consumo energia elettrica acquistata	GJ	25.742	26.602	27.403
di cui acquistata da fonti rinnovabili	GJ	-	-	-
Consumo calorie derivanti da teleriscaldamento	GJ	-	-	-
Consumo di energia da pannelli fotovoltaici	GJ	2.919	3.281	2.785
Energia elettrica autoprodotta e venduta	GJ	340	355	223

GRI 302-3

[GRI 302-3] Intensità energetica		2023	2024	2025
Totale consumi energetici	GJ	61.387	64.975	68.047
Totale quantità prodotte	t	17.300	18.200	18.676
Fatturato	€	45.076.190	47.081.696	48.411.176
Intensità energetica (prodotto)	GJ/t	4	4	4
Intensità energetica (fatturato)	Mj/€	1	1	1

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 da essa controllate. 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 aziendale.
- **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 nazionale³.

Nel 2025 il consumo idrico totale si attesta a **35.999 ML**, in diminuzione rispetto al 2024. L’acqua utilizzata da Oropan continua a essere prelevata esclusivamente da terze parti ed è impiegata sia come ingrediente essenziale nei prodotti da forno sia a supporto delle attività produttive e operative.

Di seguito si riportano i principali dati di dettaglio relativi al prelievo e al consumo di acqua.

GRI 303-5

VSME B6

[GRI 303-5] Prelievo idrico		2023	2024	2025
Consumo di acqua totale	ML	33.980	37.117	35.999
Prelievo idrico – Acque di superficie	ML	-	-	-
Prelievo idrico – Acqua di pozzo	ML	-	-	-
Prelievo idrico – Acqua marina	ML	-	-	-
Prelievo idrico – Acqua prelevata da terze parti	ML	33.980	37.117	35.999

GRI 305-1

GRI 305-2

VSME B3

[GRI 305-1; 305-2] Emissioni di gas effetto serra		2023	2024	2025
Scope 1	Ton. CO2 eq.	1.849	2.056	2.317
Scope 2 (location based)	Ton. CO2 eq.	2.256	2.332	1.965
Scope 2 (market based)	Ton. CO2 eq.	3.283	3.393	3.837

³ Il calcolo dell’impronta carbonica considera le emissioni derivanti dal consumo di gas naturale, dai combustibili liquidi utilizzati dalla flotta aziendale e dall’energia elettrica acquistata. I fattori di emissione applicati fanno riferimento alle Linee Guida ABI 2025 e ai fattori di emissione DEFRA 2025.

Nel 2025 il volume complessivo dei materiali utilizzati da Oropan si attesta a **12.626.305 kg**, in diminuzione rispetto al 2024. La riduzione riguarda principalmente gli sfarinati, che rappresentano la componente prevalente delle materie prime impiegate nel processo produttivo. In particolare, si rileva una diminuzione dei quantitativi di farina, parzialmente sostituita dalla semola, scelta che si inserisce in una logica di maggiore valorizzazione delle filiere corte e di ottimizzazione degli approvvigionamenti. Si registra invece, un incremento di alcune categorie residuali, tra cui olio di semi di girasole e altri ingredienti. Anche i materiali utilizzati per il packaging risultano in lieve diminuzione, attestandosi a **1.671.131 kg**, con variazioni differenziate tra le diverse tipologie di imballaggio.

Con riferimento alla gestione dei rifiuti, nel 2025 i rifiuti prodotti ammontano complessivamente a

		GRI 301-1		GRI 301-2
[GRI 301-1] Peso o il volume totale dei materiali utilizzati durante il periodo di rendicontazione		2023	2024	2025
Peso o il volume totale dei materiali utilizzati durante il periodo di rendicontazione	Kg	13.540.410	14.440.792	12.626.305
Sfarinati	Kg	12.911.650	13.675.135	11.729.621
Olio	Kg	29.580	25.510	27.500
Olio di semi di girasole	Kg	-	47.229	65.730
Sale	Kg	252.850	279.550	269.400
Altri ingredienti	Kg	346.330	413.368	534.054

[GRI 301-1] Peso o il volume totale dei materiali utilizzati durante il periodo di rendicontazione		2023	2024	2025
Totale materiale utilizzato per packaging	Kg	1.516.840	1.699.591	1.671.131
Cartone	Kg	1.375.350	1.485.443	1.436.512
Carta	Kg	-	29.152	44.997
Plastica (Bobine fresco+secco)	Kg	128.385	99.742	125.175
Plastica (Buste surgelato)	Kg	-	66.519	54.109
Alluminio	Kg	-	-	-
Acciaio	Kg	1.588	1.719	-
Legno	Kg	11.517	17.016	10.338

[GRI 301-2] Peso o il volume totale dei materiali utilizzati durante il periodo di rendicontazione		2023	2024	2025
Percentuale di materiali riciclati e utilizzati	%	0%	0%	0%
Totale peso dei materiali del packaging	Kg	1.516.840	1.699.591	1.671.131
Totale peso materiali utilizzati che provengono da riciclo	Kg	-	-	-

321.612 kg, in aumento rispetto al 2024, pur mantenendosi su livelli significativamente inferiori rispetto al 2023. La quota prevalente è costituita da rifiuti non pericolosi. I rifiuti non destinati a smaltimento sono pari a **261.359 kg**, mentre quelli destinati a smaltimento ammontano a **60.253 kg**. Si evidenzia che l'incremento dei rifiuti rispetto all'esercizio precedente è riconducibile ai lavori di ammodernamento dell'opificio principale. Si tratta, quindi, di un fenomeno temporaneo e non ricorrente.

Di seguito si riportano i principali dati di dettaglio relativi ai materiali utilizzati, ai materiali da packaging e alla gestione dei rifiuti prodotti, avviati a recupero o destinati a smaltimento.

		2023	2024	2025
[GRI 306-3] Rifiuti prodotti	Kg	1.081.638	268.732	321.612
Peso totale dei rifiuti prodotti NON PERICOLOSI	Kg	1.080.093	264.485	316.473
Peso totale dei rifiuti prodotti PERICOLOSI	Kg	1.545	4.247	5.139

		2023	2024	2025
[GRI 306-4] Peso totale dei rifiuti non destinati a smaltimento e una suddivisione di questo in base alla composizione dei rifiuti	Kg	974.530	224.592	261.359
NON PERICOLOSI	Kg	974.023	224.553	261.359
PERICOLOSI	Kg	507	39	-
Peso totale dei rifiuti pericolosi non destinati a smaltimento e una suddivisione di questo in base alla composizione dei rifiuti;	Kg	507	39	-
Preparazione al riutilizzo	Kg	-	39	-
- presso il sito	Kg	-	-	-
- fuori del sito	Kg	-	39	-
Riciclaggio	Kg	-	-	-
- presso il sito	Kg	-	-	-
- fuori del sito	Kg	-	-	-
Altre operazioni di recupero	Kg	507	-	-
- presso il sito	Kg	507	-	-
- fuori del sito	Kg	-	-	-
Peso totale dei rifiuti non pericolosi non destinati a smaltimento e una suddivisione di questo in base alla composizione dei rifiuti;	Kg	974.023	224.553	261.359
Preparazione al riutilizzo	Kg	974.023	224.553	261.359
- presso il sito	Kg	-	-	-
- fuori del sito	Kg	974.023	224.553	261.359
Riciclaggio	Kg	-	-	-
- presso il sito	Kg	-	-	-
- fuori del sito	Kg	-	-	-
Altre operazioni di recupero	Kg	-	-	-
- presso il sito	Kg	-	-	-
- fuori del sito	Kg	-	-	-

		2023	2024	2025
[GRI 306-5] Peso totale dei rifiuti destinati a smaltimento e una suddivisione di questo in base alla composizione dei rifiuti	Kg	107.108	44.140	60.253
Pericolosi	Kg	1.038	4.208	5.139
Non pericolosi	Kg	106.070	39.932	55.114
b. Peso totale in tonnellate dei rifiuti pericolosi destinati allo smaltimento, e una suddivisione di questo totale per composizione dei rifiuti	Kg	1.038	4.208	5.139
Incenerimento (con recupero di energia)	Kg	-	-	-
- presso il sito	Kg	-	-	-
- fuori del sito	Kg	-	-	-
Incenerimento (senza recupero di energia)	Kg	-	-	-
- presso il sito	Kg	-	-	-
- fuori del sito	Kg	-	-	-
Conferimento in discarica	Kg	1.038	4.208	5.139
- presso il sito	Kg	-	-	-
- fuori del sito	Kg	1.038	4.208	5.139
Altre operazioni di smaltimento	Kg	-	-	-
- presso il sito	Kg	-	-	-
- fuori del sito	Kg	-	-	-
c. Peso totale in tonnellate dei rifiuti non pericolosi destinati allo smaltimento, e una suddivisione di questo totale per composizione dei rifiuti	Kg	106.070	39.932	55.114
Incenerimento (con recupero di energia)	Kg	-	-	-
- presso il sito	Kg	-	-	-
- fuori del sito	Kg	-	-	-
Incenerimento (senza recupero di energia)	Kg	-	-	-
- presso il sito	Kg	-	-	-
- fuori del sito	Kg	-	-	-
Conferimento in discarica	Kg	106.070	39.932	55.114
- presso il sito	Kg	-	-	-
- fuori del sito	Kg	106.070	39.932	55.114
Altre operazioni di smaltimento	Kg	-	-	-
- presso il sito	Kg	-	-	-
- fuori del sito	Kg	-	-	-



INFORMATIVA SOCIALE



Per Oropan, la dimensione sociale rappresenta un elemento centrale del proprio modello di business sostenibile e della strategia di creazione del valore

di lungo periodo, fondato sulla valorizzazione delle **persone**, sulla qualità delle relazioni lungo la **catena del valore** e sul legame con il **territorio**. L'Azienda riconosce infatti che la creazione

di valore passa anche dalla capacità di promuovere un ambiente di lavoro sicuro, inclusivo e orientato allo sviluppo delle competenze, di costruire relazioni solide con tutti gli stakeholder e di contribuire al benessere delle comunità in cui opera, garantendo una crescita responsabile, resiliente e condivisa.

In coerenza con i risultati dell'analisi di doppia materialità e con gli obiettivi che la Oropan si è prefissata nella redazione del nuovo Piano Strategico di Sostenibilità 2026-2029, il capitolo approfondisce le principali **politiche, azioni, obiettivi e metriche relativi ai dipendenti, alla catena di fornitura e all'impegno verso clienti e territorio**.

POLITICHE



Politica integrata Environmental, Social e Governance

Il Sistema di Gestione Integrato ESG adottato da Oropan prevede l'impegno della Direzione in materia di salute e sicurezza sul lavoro, in conformità alla Certificazione ISO 45001 e al D.Lgs 81/2018 e smi. In tale ambito, l'Azienda promuove la **prevenzione di infortuni e malattie professionali**, integrando tali aspetti nei processi decisionali e gestionali. In linea con le certificazioni EASI e SA8000:2014, Oropan garantisce il rispetto dei diritti dei lavoratori, **vietando il lavoro minorile e promuovendo il benessere psicofisico, morale e professionale dei dipendenti**, in coerenza con la contrattazione collettiva di riferimento.

Codice Etico

Il Codice Etico di Oropan contempla diversi temi fondamentali quali: principi di legalità, correttezza, trasparenza e integrità; rispetto della persona, pari opportunità e non discriminazione; tutela della salute, della sicurezza sui luoghi di lavoro e della dignità dei lavoratori; riservatezza, privacy e protezione delle informazioni; prevenzione dei conflitti di interesse, della corruzione e dei comportamenti illeciti; correttezza nei rapporti con dipendenti, clienti, fornitori e i istituzioni; tutela dell'ambiente e responsabilità sociale; modalità di segnalazione delle violazioni e relative conseguenze. Il Codice Etico pone al centro la valorizzazione delle persone, promuovendo un ambiente di lavoro sicuro, inclusivo e fondato sul rispetto delle pari opportunità. In coerenza con i principi della SA8000, l'Azienda si impegna a garantire condizioni di lavoro eque, un'adeguata tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori, una retribuzione

equa e una costante collaborazione con i fornitori finalizzata al miglioramento delle condizioni di lavoro lungo la catena del valore.

Oropan promuove inoltre percorsi formativi differenziati in funzione dei ruoli e delle responsabilità, con l'obiettivo di favorire la crescita professionale e lo sviluppo delle competenze secondo criteri meritocratici. Il Codice Etico tutela i diritti culturali, economici e sociali delle comunità locali, contribuendo al loro sviluppo e rafforzando il legame tra l'azienda e il territorio.

Tali principi trovano concreta applicazione attraverso il Codice Etico e i Sistemi di Gestione adottati dall'Azienda, tra cui la SA8000 e la UNI/PdR 125, che rappresentano strumenti fondamentali per la promozione della responsabilità sociale, dell'inclusione e della parità di genere.

Politica per la parità di genere e per la diversità e inclusione

Oropan consolida la propria visione etica adottando una Politica per la Parità di Genere, la Diversità e l'Inclusione, volta a promuovere **l'empowerment femminile e ridurre il gender gap**. In conformità allo standard UNI/PdR 125:2022 e in collaborazione con il Comitato Guida, l'Azienda definisce una strategia aziendale che mira a garantire i principi di pari opportunità, inclusione e meritocrazia, durante tutto il ciclo di vita di una risorsa all'interno dell'Organizzazione.

Codice di condotta fornitori

Oropan ha redatto un Codice di Condotta Fornitori con l'obiettivo di evolvere il rapporto con i propri fornitori sulla base di un modello di business condiviso, fondato sulla **responsabilità sociale**, sulla **valorizzazione del territorio** e su un approccio di rendicontazione trasparente e data-driven. Il Codice prevede impegni articolati su due livelli: **requisiti vincolanti per la partnership e ulteriori buone pratiche orientate al miglioramento continuo**. Tali impegni sono organizzati in quattro aree, in linea con i pillar del Piano Strategico di Sostenibilità, che includono le principali tematiche ESG rilevanti per l'Azienda.



AZIONI

Oropan ha proseguito il proprio impegno in ambito sociale, attraverso interventi volti alla valorizzazione del capitale umano, al miglioramento delle condizioni di lavoro e al sostegno del territorio. In linea con i risultati dell'analisi di doppia materialità, in questo capitolo si riportano le principali azioni svolte in merito a:

- **Le persone:** la formazione e valorizzazione del personale, la tutela della salute e sicurezza sul lavoro, l'inclusione e le pari opportunità, il welfare aziendale e la retention dei dipendenti.



- **La catena di fornitura:** la valorizzazione della filiera locale e alla promozione della sostenibilità lungo la catena di fornitura.

- **L'impegno verso clienti e territorio:** la tracciabilità certificata (filiera ISCC Plus), la qualità e sicurezza alimentare, la comunicazione trasparente e responsabile verso clienti, consumatori e comunità di riferimento.



VSME B2

VSME C2

GRI 403-6

GRI 401-2

Le persone

Il welfare aziendale e il work-life balance

In relazione al proprio business, Oropan supporta i dipendenti anche attraverso la **scontistica sull'acquisto di prodotti da forno** presso punti vendita partner, e la possibilità di ritirare su base giornaliera e gratuita un quantitativo di prodotto Oropan per i fabbisogni familiari.

A supporto dei genitori, l'Azienda ha introdotto **3 giorni di permesso extra oltre al congedo obbligatorio**, favorendo una maggiore presenza accanto ai figli nei primi giorni di vita. Inoltre, i dipendenti con figli possono beneficiare di un rimborso per l'acquisto di libri scolastici e materiale di cancelleria.

La tutela della salute e la promozione del benessere delle persone rappresentano elementi centrali dell'approccio di Oropan alla gestione del capitale umano. In tale contesto, nel 2025 l'Azienda ha presentato i risultati del progetto "NutriAMO il Cuore", sviluppato in collaborazione con lo SPeSAL e il SIAN della ASL Bari, avviato nel corso dell'anno precedente nell'ambito delle iniziative di prevenzione e promozione della salute rivolte ai dipendenti.

Il progetto ha avuto l'obiettivo di sensibilizzare i lavoratori sull'importanza della prevenzione cardiovascolare e dell'adozione di stili di vita salutari, attraverso attività di screening e valutazione dei principali fattori di rischio. I partecipanti hanno potuto ricevere una valutazione personalizzata del proprio profilo di salute, accompagnata da indicazioni utili per la prevenzione e il miglioramento del proprio benessere. L'iniziativa è stata inoltre integrata dalla possibilità di accedere a percorsi di counseling nutrizionale personalizzato erogati dal SIAN, finalizzati a favorire una maggiore consapevolezza alimentare e l'adozione di abitudini salutari nel lungo periodo.



A conferma dell'attenzione dedicata al benessere psicofisico delle proprie persone, nel corso del 2025 Oropan ha inoltre avviato il primo corso aziendale gratuito di yoga, rivolto ai dipendenti. L'iniziativa è stata inserita nel più ampio percorso di welfare e promozione della qualità della vita lavorativa perseguito dall'Azienda e mira a favorire il benessere individuale, la gestione dello stress e il rafforzamento di un ambiente di lavoro positivo, inclusivo e orientato alla cura delle persone.

Il valore delle persone

L'Azienda è convinta che un ambiente sereno, positivo e stimolante rappresenti uno degli elementi fondamentali per una crescita sana e sostenibile del business. Per questo motivo, nel corso del 2025 Oropan ha somministrato ai propri dipendenti un questionario sul clima organizzativo finalizzato a verificare il livello di applicazione e di effettiva attuazione dei principi e dei requisiti previsti dalla norma SA8000:2014, implementata in azienda a partire dal 2023.

L'indagine, che ha registrato la partecipazione di oltre tre quarti della forza lavoro, ha consentito di rilevare la percezione dei lavoratori in merito al rispetto dei principi di responsabilità sociale promossi dalla norma, approfondendo aspetti quali il benessere organizzativo, la qualità dell'ambiente di lavoro, il rapporto con la leadership, il senso di appartenenza e la coerenza tra i valori dichiarati dall'azienda e quelli concretamente vissuti dai dipendenti.

I risultati hanno evidenziato un contesto lavorativo sano, sicuro, collaborativo e rispettoso, caratterizzato da un diffuso clima di fiducia e da un forte senso di appartenenza, che rappresentano uno degli asset più rilevanti di Oropan. L'analisi non ha fatto emergere aree di rischio significative; sono stati tuttavia individuati alcuni ambiti di miglioramento sui quali l'Azienda ha già avviato specifiche azioni, con particolare attenzione agli aspetti che presentano ulteriori margini di crescita in termini di soddisfazione e coinvolgimento dei dipendenti.

La selezione e la gestione delle risorse umane

Oropan ha adottato una **procedura specifica** finalizzata a garantire una gestione chiara, trasparente e imparziale dei processi di selezione, assunzione, definizione della retribuzione, formazione e incentivazione dei dipendenti. L'Azienda mira a individuare persone in grado di riconoscersi nei valori aziendali, con particolare attenzione alla **valorizzazione dei giovani del territorio**, e a favorire percorsi di crescita personale e professionale sotto il profilo culturale, economico e sociale.

Il **neoassunto**, in particolar modo nei ruoli impiegati o con alte specializzazioni, viene inserito in un percorso di valutazione delle “hard e soft skills” a carico del responsabile di funzione che alla fine del periodo di prova riferisce alla Direzione per confermare l'allineamento tra valori dichiarati, comportamenti effettivi e competenze tecniche e teoriche. La Direzione verifica anche le soft skills richieste, in base a esperienza, mansioni, ruoli e responsabilità, e, se necessario, può coinvolgere uno psicologo del lavoro.

Al superamento del periodo di prova, il neoassunto entra nel **processo di valutazione continua**. Qualora a seguito delle periodiche valutazioni delle performance agite si registri un divario tra il profilo ideale e quello effettivo, l'azienda attiva un piano di potenziamento e sviluppo formativo, finalizzato a ridurre progressivamente, o colmare, il gap rilevato. Tale approccio consente di accompagnare le persone lungo il percorso di crescita e valorizzazione professionale, rafforzando le competenze individuali e contribuendo al raggiungimento di risultati concreti: **nel 2025, 17 dipendenti hanno ottenuto un avanzamento di carriera**.

Promozione della diversità e delle pari opportunità

Oropan promuove il rispetto delle diversità e delle pari opportunità lungo tutte le fasi del percorso professionale, con particolare attenzione alla parità di genere, alla valorizzazione delle pari opportunità e al contrasto di ogni forma di discriminazione.

In linea con quanto previsto dalle Convenzioni dell'OIL, dalle Convenzioni delle Nazioni Unite contro la Discriminazione e dalla Certificazione UNI PDR125:2022, **Oropan condanna qualsiasi forma di discriminazione** nei processi di assunzione, retribuzione, accesso alla formazione, promozione, licenziamento o pensionamento, basata 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 caratteristica personale o condizione suscettibile di generare discriminazione.

Per questo motivo la Direzione ha previsto:

- momenti di formazione dedicati alle politiche adottate e ai relativi sistemi di gestione;
- canali specifici per la comunicazione di eventuali segnalazioni, anche in forma anonima;
- misure finalizzate a prevenire e contrastare comportamenti discriminatori, sia all'interno delle aree ufficio che delle unità produttive;
- audit interni e di terza parte per la verifica dell'attuazione dei sistemi di gestione.

La composizione professionale dell'organico, caratterizzata da una significativa presenza di ruoli operativi e produttivi, unita alle dinamiche del mercato del lavoro locale, rappresentano un elemento che può influenzare la distribuzione di genere nelle candidature e nei processi di inserimento. Partendo da tale osservazione del contesto, l'Azienda ha previsto all'interno del proprio piano aziendale una serie di **investimenti e miglioramenti gestionali** come macchinari ed impianti volti ad agevolare le attività lavorative e ridurre l'impegno fisico richiesto. Tali iniziative sono accompagnate anche dall'inserimento di nuove figure di staff nelle aree Amministrazione, Controllo di Gestione e Gestione Innovativa dei Processi, con l'obiettivo di favorire una maggiore diversificazione dei profili professionali presenti in azienda. Nel corso dell'ultimo triennio, la presenza femminile è aumentata di +162,5% con un turnover femminile azzerato.

Nel 2025 Oropan ha inoltre promosso l'evento “Donne in Azione”, iniziativa dedicata alla valorizzazione della leadership femminile e alla diffusione di modelli positivi di inclusione e partecipazione. Attraverso il coinvolgimento di rappresentanti del mondo delle istituzioni, dell'impresa e della società civile, l'evento ha offerto un'occasione di confronto sui temi dell'empowerment femminile, della parità di genere e del contributo delle donne alla crescita sostenibile delle organizzazioni e dei territori.

Training e formazione

Per Oropan, investire nello sviluppo delle competenze significa rafforzare la motivazione e il coinvolgimento delle persone, contribuendo al miglioramento dell'efficienza e dell'efficacia dei processi, in coerenza con gli standard e i valori aziendali.

Nel 2025, il **piano formativo di Oropan** ha riguardato diversi ambiti tematici prioritari: mindset digitale, aggiornamento professionale; sviluppo tecnologico; customer & sales excellence; comunicazione; integrated quality management; lean manufactory; sostenibilità; finance and board control.

Inoltre, nel corso del 2025 è stato organizzato un corso della durata di **80 ore inerente i temi dell'Etica e della Legalità di Impresa**. Si tratta di un percorso formativo con cadenza mensile finalizzato a sviluppare competenze e consapevolezza sui principi etici, normativi e di responsabilità che sono alla base della mission aziendale. Obiettivo di tale percorso, destinato principalmente a tutto il top e middle management aziendale, è quello di diffondere una cultura della legalità all'interno dell'organizzazione ed in particolare: contribuire alla prevenzione di comportamenti non conformi ai principi aziendali e normativi; rafforzare i sistemi di governance e controllo; migliorare la reputazione aziendale e la fiducia degli stakeholder. Infine, Oropan ha attivato un percorso di sviluppo manageriale attraverso l'adesione al **programma ELITE di Borsa Italiana**, iniziativa finalizzata al rafforzamento delle competenze organizzative, finanziarie e strategiche delle imprese ad alto potenziale di crescita. Il programma rappresenta un'importante occasione di formazione e confronto con un network selezionato di aziende e professionisti, contribuendo al miglioramento continuo della governance e dei processi decisionali. Tale percorso si inserisce nella più ampia strategia aziendale volta al consolidamento delle competenze interne e al rafforzamento della capacità di affrontare scenari competitivi sempre più complessi e dinamici. I principali

temi trattati nei diversi moduli sono stati:

- visione, pianificazione strategica e internazionalizzazione;
- le opportunità di raccolta di capitali;
- modelli di leadership e best practice di governo societario;
- sostenibilità e gestione delle performance aziendali.

Oropan riconosce inoltre l'importanza delle **soft skill**, promuovendo percorsi dedicati, ad esempio, allo sviluppo e all'allenamento dell'intelligenza emotiva, nonché delle **“deep skills”**, intese come competenze trasversali che consentono di gestire situazioni incerte e complesse. Tra queste rientrano la capacità empatica, l'abilità di ascolto attivo, la solidarietà, la capacità di tollerare l'incertezza, la propensione al rischio, la flessibilità comportamentale e l'agilità mentale.

La **gestione del processo e dei piani formativi** è affidata alla Direzione del personale, che assicura il coordinamento, lo svolgimento e il monitoraggio continuativo delle relative attività.



Oropan Academy: formazione, giovani talenti e valorizzazione delle competenze del territorio

Conclusasi nel mese di aprile 2025, Oropan Academy ha rappresentato un progetto innovativo dedicato alla formazione professionale nel settore della panificazione e delle competenze tecniche a supporto dei processi produttivi. L'iniziativa ha previsto un percorso formativo gratuito della durata di un anno, finalizzato alla preparazione di due profili professionali: panificatore e addetto alla manutenzione e installazione di impianti civili e industriali.

Rivolta a giovani tra i 18 e i 25 anni, l'Academy ha offerto un'opportunità concreta di acquisizione di competenze specialistiche e di inserimento nel mondo del lavoro attraverso un contratto di apprendistato di primo livello. Il percorso ha integrato attività formative in aula, per un totale di 300 ore, con 500 ore di formazione on the job, consentendo ai partecipanti di conseguire un attestato di qualificazione professionale.

Attraverso Oropan Academy, l'Azienda ha inteso contribuire alla valorizzazione delle competenze professionali legate alla tradizione della panificazione, promuovendo al contempo il ricambio generazionale e lo sviluppo di nuove professionalità in un settore fortemente connesso alla storia, alla cultura e all'identità produttiva del territorio di Altamura.

Il progetto è stato realizzato attraverso un'Associazione Temporanea di Scopo (ATS) che ha coinvolto Oropan, IFOA, GI Group S.p.A., l'Istituto Professionale “Denora Lorusso” di Altamura e il Politecnico di Bari, creando una rete di collaborazione tra impresa, enti formativi e istituzioni del territorio.

Oropan Academy si inserisce nel più ampio percorso dell'Azienda volto a sostenere lo sviluppo delle competenze, favorire l'occupabilità giovanile e generare valore condiviso attraverso iniziative dedicate alla crescita delle persone e della comunità locale.

Salute e sicurezza sui luoghi di lavoro

La tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori rappresenta per Oropan una priorità assoluta e un pilastro fondamentale della propria responsabilità sociale d'impresa. I processi adottati per l'individuazione dei pericoli includono l'identificazione delle leggi e delle norme applicabili a strutture, macchine, attrezzature e attività aziendali, nonché l'analisi degli incidenti, delle segnalazioni di situazioni a rischio (near miss) e delle relative cause. Dal 2020, l'azienda ha avviato un percorso finalizzato a riformare e innovare il servizio di prevenzione e protezione dai rischi (SPP) e a rinnovare il sistema di gestione della sicurezza dei lavoratori, allineandolo ai requisiti della Certificazione ISO 45001 conseguita nel 2023⁴. Tale percorso ha portato al progressivo consolidamento della governance della sicurezza aziendale, attraverso una chiara definizione di ruoli, responsabilità e modalità operative, nonché attraverso il rafforzamento della struttura HSE. La gestione della salute e sicurezza coinvolge attivamente le principali figure aziendali previste dal sistema, tra cui il Datore di Lavoro, il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP), il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS), il Medico Competente e i preposti aziendali. Per garantire un presidio efficace del tema, Oropan ha definito un organigramma della sicurezza chiaro e strutturato, che consente una governance coordinata dei ruoli e delle responsabilità. Il Medico Competente collabora nella valutazione dei rischi, nella redazione del Documento di Valutazione dei Rischi (DVR) e nella sorveglianza sanitaria, garantendo la comunicazione degli esiti alle autorità competenti. Il RSPP supporta l'Azienda nella gestione del sistema di prevenzione e nella definizione delle misure tecniche e organizzative. Il RLS, eletto dai lavoratori, rappresenta un punto di riferimento per la tutela quotidiana della sicurezza sul posto di lavoro.

⁴ 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.

Negli ultimi anni, Oropan ha investito nel consolidamento di un Sistema di Gestione per la Salute e Sicurezza sul Lavoro (SGSL) conforme ai più alti standard di riferimento, con l'obiettivo di prevenire infortuni e malattie professionali, tutelare il benessere fisico e psicologico dei lavoratori, migliorare le condizioni operative e promuovere una cultura aziendale basata sulla prevenzione e sulla consapevolezza. Nel corso del 2025 non sono state registrate segnalazioni di inadeguatezze nelle politiche e nelle procedure aziendali in materia di etica, integrità e sicurezza sui luoghi di lavoro. Questo dato conferma l'efficacia del sistema di prevenzione adottato e il costante impegno di Oropan nel garantire un ambiente di lavoro sicuro, inclusivo e orientato al miglioramento continuo.

zero

segnalazioni di inadeguatezze nelle politiche e nelle procedure aziendali in materia di etica, integrità e sicurezza sui luoghi di lavoro nel 2025

GRI 2-6

GRI 308-1

GRI 414-1

VSME C1

La catena di fornitura

Il coinvolgimento e la collaborazione costante con i fornitori sono pratiche quotidiane per l'Azienda, che attribuisce grande valore alle materie prime, imballi semilavorati e servizi utilizzati nel proprio processo produttivo per raggiungere l'eccellenza nella sua offerta di prodotti sul mercato.

La promozione di una filiera di qualità

Oropan investe costantemente in attività di ricerca e selezione dei propri fornitori di altissima qualità. In tale prospettiva, l'azienda ha sviluppato un **modello di approvvigionamento responsabile**, coerente con i valori aziendali e fondato su principi di integrità, legalità e responsabilità sociale. Tutti i fornitori sono tenuti a conoscere e rispettare le "Condizioni Generali d'Acquisto" dell'Azienda, accettando il Codice Etico, il Modello Organizzativo ex D.Lgs. 231/2001, e aderendo ai principi delle certificazioni SA 8000:2014 (responsabilità sociale) e ISO 37001:2016 (anticorruzione) nonché della ISO 27001:2022 (sicurezza delle informazioni) Certificazione ottenuta nei primi giorni del 2026.

In continuità con questo percorso, nel 2025 Oropan ha avviato un progetto strutturato di stakeholder engagement con l'obiettivo di coinvolgere i partner più rilevanti in un **percorso di crescita comune**. L'approccio adottato prevede l'individuazione dei partner strategici da coinvolgere attraverso analisi quantitative, clusterizzazione in categorie settoriali omogenee e focalizzazione sui cluster considerati fondamentali per l'impronta ambientale e sociale dell'azienda. Per ciascun cluster il Comitato Sostenibilità e Rischi, in collaborazione con i responsabili di funzione, ha definito temi e azioni concrete inerenti alla sostenibilità della filiera, l'eticità, la qualità e la sicurezza del prodotto. Per i fornitori di imballi le azioni riguardano l'innovazione sostenibile, la compliance ambientale e la sicurezza alimentare, per i fornitori di trasporti l'impegno si concentra su sicurezza, efficienza ambientale e qualità del servizio.

A rafforzamento della gestione responsabile della supply chain, Oropan, nei primi mesi del 2026, ha quindi introdotto il **Codice di Condotta Fornitori**, inteso come patto di impegno volto a trasformare la relazione cliente-fornitore in una partnership co-progettata di valore. Il percorso di coinvolgimento degli stakeholder, ulteriormente rafforzato attraverso momenti di confronto come il primo Oropan Stakeholder Day tenutosi proprio nel mese di marzo 2026, conferma la volontà di Oropan di costruire un dialogo aperto con il proprio ecosistema di riferimento e di affrontare le sfide future della sostenibilità attraverso collaborazione, innovazione e responsabilità condivisa.

Con l'obiettivo di integrare progressivamente i criteri ESG nella propria catena del valore, **Oropan svolge attività di monitoraggio e valutazione dei propri fornitori**, in particolare attraverso l'operato dell'Ufficio Assicurazione Qualità, HACCP e Compliance, incaricato di verificare il rispetto degli standard qualitativi, e la conformità a norme socioeconomiche e ambientali. Attraverso un approccio basato sul rischio, i fornitori vengono classificati in funzione del potenziale impatto sul prodotto o servizio fornito e sulla continuità del processo produttivo. In tale percorso si inserisce il **Codice di Condotta Fornitori**, articolato su **due livelli**. Il primo livello individua gli **impegni vincolanti** necessari a porre le basi del rapporto di fornitura, con riferimento a diritti umani, adempimenti contrattuali, salute e sicurezza, non discriminazione, compliance normativa, trasparenza commerciale, qualità e sicurezza alimentare e prime misurazioni ambientali. Il secondo livello definisce invece un **percorso evolutivo e premiante**, orientato al rafforzamento dei sistemi di gestione, al conseguimento di certificazioni, alla misurazione delle emissioni, all'economia circolare, all'agricoltura rigenerativa, alla due diligence, alla rendicontazione ESG, alla valutazione dei fornitori e alla definizione di piani di miglioramento.

Tra gli obiettivi chiave del nuovo **Piano Strategico di Sostenibilità 2026-2029**, rientrano il Sustainability assessment dei fornitori e il rafforzamento del sistema di valutazione ambientale e sociale degli Stakeholder, in particolare dei fornitori. Parallelamente, Oropan prevede l'avvio di un programma strutturato per la mappatura e la riduzione significativa delle emissioni della catena del valore (Scope 3) attraverso il coinvolgimento attivo dei partner di filiera.

GRI 204-1

Oropan promuove la valorizzazione della **filiera locale**, collaborando con circa il 98% di fornitori italiani, in gran parte situati in Puglia area nella quale si concentra il 50% della spesa complessiva. Ciò contribuisce alla riduzione dei rischi derivanti da oscillazioni valutarie, tensioni geopolitiche, criticità doganali e problematiche legate alle catene di approvvigionamento internazionali. L'esposizione verso fornitori esteri risulta marginale e concentrata prevalentemente verso fornitori di impianti e macchinari alla luce degli investimenti fatti dall'Azienda nel corso del 2025. Tale tendenza trova espressione anche nella filiera sostenibile certificata ISCC PLUS, attraverso la quale l'Azienda promuove principi quali tracciabilità, tutela della biodiversità, zero deforestazione, protezione delle risorse naturali, rispetto dei diritti e della sicurezza dei lavoratori ed equa redistribuzione del valore lungo la catena. I fornitori appartenenti a tale filiera sono sottoposti anche a valutazioni basate su criteri sociali, dimostrando l'impegno dell'Azienda verso una filiera sempre più equa e trasparente.

98%

fornitori italiani, maggiormente situati in Puglia



L'impegno per i clienti e il territorio

I clienti e i consumatori

Per Oropan, **la relazione con i clienti e i consumatori rappresenta un elemento centrale del proprio modello di business e un fattore strategico per la creazione di valore nel lungo periodo.** L'Azienda adotta un approccio fortemente customer-oriented, basato sull'ascolto continuo, sulla capacità di anticipare le esigenze del mercato e sulla costruzione di relazioni solide e durature con tutti gli interlocutori della filiera.

Questo approccio nasce dalla consapevolezza che **la qualità del prodotto rappresenta solo una parte dell'esperienza offerta.** Il valore generato da Oropan deriva, infatti, dalla capacità di garantire **affidabilità, trasparenza, prossimità, credibilità e solidità del sistema aziendale,** attraverso un modello organizzativo e gestionale evoluto, in grado di assicurare il **presidio di ogni fase della catena del valore.**



In questo contesto, Oropan pone particolare attenzione alla **continuità del servizio e al mantenimento di elevati standard qualitativi,** supportati dalle più autorevoli certificazioni riconosciute a livello internazionale. A ciò si aggiungono **filieri rigorose e tracciate,** che consentono di garantire il controllo e la sicurezza delle materie prime e dei processi lungo l'intera catena di approvvigionamento.

Il modello di impresa si fonda inoltre su **innovazione e sostenibilità,** elementi sempre più rilevanti per rispondere alle esigenze di un mercato globale che richiede standard elevati in termini di **qualità certificata, ricerca e sviluppo, innovazione continua, flessibilità e rapidità di risposta.**

Un ulteriore elemento distintivo è rappresentato dal **servizio distributivo, progettato per garantire affidabilità e continuità.** Oropan assicura **consegne giornaliere nelle prime ore del mattino, sei giorni su sette,** offrendo ai propri clienti un servizio puntuale e coerente con le esigenze del mercato e con la natura dei prodotti freschi.

Con riferimento ai canali Trade – Grande Distribuzione Organizzata (GDO), Distribuzione Organizzata (DO) – e Ho.Re.Ca., Oropan sviluppa **un modello di relazione orientato alla personalizzazione del servizio e alla costruzione di partnership di valore.** La presenza di figure professionali dedicate e costantemente aggiornate consente all'Azienda di presidiare le diverse esigenze commerciali, offrendo supporto qualificato, tempestività nella gestione delle richieste e un approccio proattivo finalizzato al miglioramento continuo della customer experience.

Particolare attenzione è rivolta anche alla relazione diretta con il consumatore finale, nella convinzione che una comunicazione chiara, corretta e trasparente rappresenti un elemento fondamentale per costruire fiducia e consapevolezza nelle scelte di acquisto.

In tale prospettiva, Oropan promuove un sistema di comunicazione integrato che valorizza l'identità del brand, la storia aziendale, la qualità dei prodotti e gli elementi distintivi della propria filiera.

L'etichettatura e l'imballo primario, rappresentano il primo strumento di dialogo con il consumatore. Per questo Oropan assicura che tutte le informazioni relative ai propri prodotti siano complete, chiare, trasparenti e conformi alla normativa vigente, consentendo ai consumatori di compiere scelte d'acquisto consapevoli e informate.

A questo si affianca una comunicazione multicanale, che comprende il sito istituzionale, i canali digitali e social, i materiali informativi presenti nei punti vendita e gli altri strumenti di comunicazione aziendale, attraverso i quali Oropan valorizza le caratteristiche dei propri prodotti, il percorso di innovazione intrapreso, le Certificazioni di Qualità di Sistema e di Prodotto e il proprio impegno verso una crescita sostenibile e responsabile.

Il dialogo con i consumatori è inoltre supportato da canali diretti di relazione, attraverso i quali Oropan raccoglie richieste, osservazioni e feedback, trasformando l'ascolto in uno strumento di miglioramento continuo dei prodotti e dei servizi offerti.

In un'ottica di evoluzione della relazione digitale e di maggiore coinvolgimento del consumatore, i prodotti **Pane Fresco "Forte" da Filiera Sostenibile Certificata Issc Plus con grano duro 100% pugliese e Friselle "Forte"** sono stati inseriti nella piattaforma "Urkah!", con l'obiettivo di sviluppare un'esperienza interattiva capace di avvicinare il consumatore al prodotto, valorizzare la trasparenza della filiera e favorire una relazione più diretta e consapevole con il brand.

Attraverso questo approccio, Oropan integra innovazione, comunicazione responsabile e ascolto del mercato, rafforzando il proprio ruolo di interlocutore affidabile per clienti, consumatori e partner e contribuendo alla diffusione di una cultura della qualità, della sostenibilità e del valore della filiera.

Le principali iniziative ESG nell'ambito della comunità

Consapevole degli impatti che le proprie attività possono generare sul contesto economico, sociale e culturale in cui opera, **Oropan pone grande attenzione all'ascolto delle esigenze della comunità e alla costruzione di relazioni solide con gli stakeholder locali.** Questa attenzione si traduce in iniziative concrete, orientate a generare valore condiviso, rafforzare il legame con il territorio e contribuire allo sviluppo sostenibile delle aree in cui è presente.

L'impegno sociale nei confronti della città in cui l'Azienda ha sede si manifesta in particolare nella donazione delle eccedenze giornaliere di prodotti destinati alla distribuzione gratuita ai poveri, tramite la fornitura ad associazioni caritative ed **EMPORI DELLA CARITÀ** (come quelli di Molfetta e Gravina di Puglia).

Nel 2025, tale impegno si è tradotto nella donazione di circa

60.888

porzioni di pane, contribuendo al sostegno delle comunità locali e alla valorizzazione sociale delle eccedenze alimentari.

A sostegno della ricerca e dell'educazione scolastica

Oropan ha consolidato anche nel 2025 la partnership con **Fondazione AIRC**, supportando la ricerca oncologica attraverso tre iniziative realizzate nel corso dell'anno in occasione della Pasqua, della Festa della Mamma e del Natale. L'impegno dell'azienda si è inoltre tradotto in una donazione destinata al finanziamento di una **borsa di studio per una giovane ricercatrice** impegnata nello studio dei tumori gastrointestinali. Sempre nell'ambito della ricerca, Oropan ha sostenuto l'evento solidale **“Un pianoforte per la ricerca”**, una maratona musicale promossa dall'associazione FPS – Arte e Cultura. L'iniziativa, tenutasi nella città di Bari, ha avuto l'obiettivo di raccogliere fondi a favore del reparto di oncologia pediatrica del Policlinico di Bari.

Contestualmente, Oropan sostiene attività di ricerca e sviluppo finalizzate all'innovazione di un prodotto sempre più salutistico e funzionale. In particolare, si menziona il progetto di ricerca volto allo sviluppo di una nuova linea di prodotti arricchiti con ingredienti naturali, caratterizzati dalla capacità di indurre il ringiovanimento delle cellule renali, che permetteranno a portatori di patologie renali di “curarsi mangiando”, e a soggetti sani di poter fare prevenzione.

Il progetto ha avuto l'obiettivo di identificare, validare e sviluppare possibili applicazioni di molecole naturali ad attività senolitica, ossia composti in grado di contribuire alla modulazione dei processi di invecchiamento cellulare, utilizzando come modello biologico di riferimento il sistema renale. Grazie al supporto dell'intelligenza artificiale, sono state selezionate, tra migliaia di candidati naturali, le molecole più promettenti, successivamente validate in laboratorio e sottoposte a valutazioni di sicurezza.

La fase più sfidante del progetto ha riguardato la possibilità di rendere tali molecole utilizzabili in un prodotto da forno. Le elevate temperature dei processi produttivi possono infatti comprometterne l'integrità e ridurne l'efficacia biologica. Per superare questa criticità sono state sviluppate tecniche di mi-

croincapsulazione, in grado di proteggere i composti bioattivi durante le diverse fasi della lavorazione, preservandone le proprietà fino al consumo.

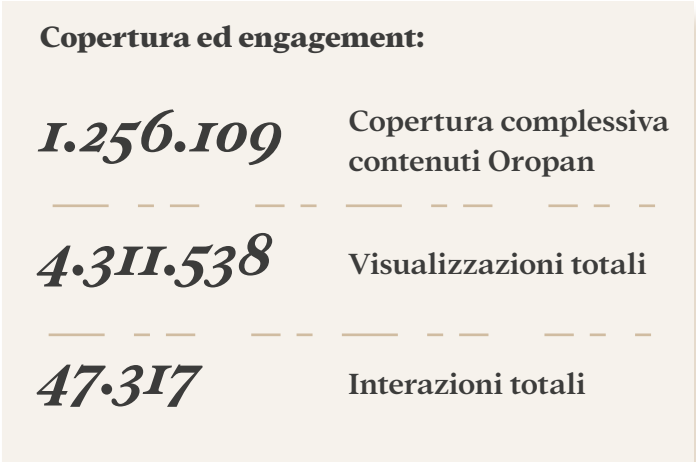
Con il raggiungimento di questi risultati, il percorso di dottorato si è concluso conseguendo gli obiettivi prefissati. Le evidenze emerse aprono nuove prospettive per lo sviluppo di alimenti funzionali innovativi e suggeriscono un potenziale contributo di tali composti nel rallentare il declino della funzionalità renale associato alle malattie renali croniche, favorendo un invecchiamento più sano.

Sempre nel corso del 2025, Oropan ha finanziato 2 borse di studio per il Corso di Perfezionamento in Nutrizione umana tenuto presso il Dipartimento di Bioscienze, Biotecnologie e Ambiente dell'Università degli studi di Bari.

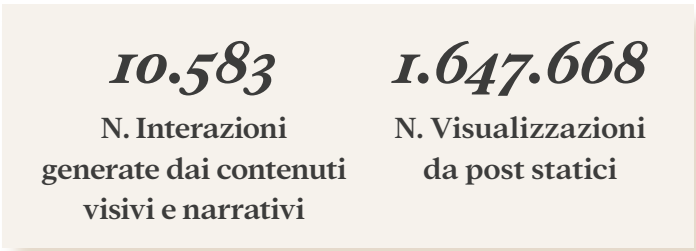
Canali WEB e Televisivi

Nel corso del 2025 Oropan ha ulteriormente rafforzato il proprio impegno nella comunicazione responsabile, utilizzando i canali digitali come strumento di dialogo trasparente con consumatori, clienti, collaboratori e stakeholder. La strategia di comunicazione ha perseguito l'obiettivo di valorizzare il patrimonio identitario dell'azienda, promuovere i temi della sostenibilità e diffondere la cultura della qualità legata alla tradizione del pane italiano.

OROPAN



Engagement rate solido, grazie all'utilizzo efficace del formato video:



FORTE



Contenuti più performanti:



Crescita della community e consolidamento della presenza digitale

L'attività svolta nel 2025 ha consentito di consolidare la presenza della Oropan sui principali canali social, registrando una crescita significativa della community complessiva.

I follower attivi dei canali Oropan sono passati da 19.249 nel 2024 a 22.333 nel 2025, con un incremento del 16,0%. La crescita ha interessato tutte le piattaforme presidiate:

- Facebook: da 13.837 a 15.233 follower (+10,1%);
- Instagram: da 1.575 a 2.029 follower (+28,8%);
- LinkedIn: da 3.837 a 5.071 follower (+32,2%).

Particolarmente rilevante risulta la crescita di LinkedIn, canale strategico per il racconto dei progetti ESG, dell'innovazione aziendale e delle iniziative rivolte agli stakeholder istituzionali e professionali.

Performance dei contenuti e coinvolgimento degli utenti

L'analisi delle performance evidenzia un importante miglioramento della capacità di generare attenzione e coinvolgimento attraverso contenuti digitali ad elevato valore informativo ed emozionale.

Le visualizzazioni complessive dei contenuti Oropan sono aumentate da 358.649 nel 2024 a 4.311.538 nel 2025, registrando una crescita superiore al 1.100%. A questo dato ha contribuito anche tanto, la partecipazione alla trasmissione televisiva Boss in Incognito.

Analogamente, le interazioni totali sono passate da 40.198 a 47.317 (+17,7%).

Il risultato è stato sostenuto dall'incremento della produzione di contenuti video e storytelling aziendale, che hanno generato complessivamente oltre **113 giorni e 7 ore di visualizzazione**, confermando l'efficacia del formato audiovisivo nel rafforzare la relazione con il pubblico.

Particolarmente significativa è stata inoltre la capacità dei contenuti visivi e narrativi di generare coinvolgimento, con oltre **10.500 interazioni** attribuibili alle attività di storytelling dedicate ai temi della tradizione, dell'innovazione e della sostenibilità.

Il percorso del marchio "Forte"

Nel 2025 il brand "Forte" ha proseguito il percorso di rafforzamento della propria identità attraverso un piano di comunicazione orientato alla valorizzazione della tradizione, della qualità e del recente processo di rebranding.

La community complessiva ha raggiunto **7.850 follower**, mentre le visualizzazioni dei contenuti hanno registrato una crescita straordinaria, passando da **83.597 nel 2024 a 7.222.785 nel 2025**.

Anche le interazioni con i contenuti hanno evidenziato un incremento rilevante, passando da 2.708 a 33.134, a conferma della maggiore capacità del brand di generare partecipazione e interesse.

Tra i contenuti più performanti si distinguono i video Reels, che hanno superato le 150.000 visualizzazioni per singolo contenuto, e le campagne dedicate al rebranding, alla sostenibilità e alla valorizzazione della tradizione produttiva.

Criticità e aree di miglioramento

Nonostante i risultati positivi ottenuti, l'analisi dei dati evidenzia alcune aree sulle quali l'azienda intende continuare a investire.

La copertura complessiva dei contenuti Oropan è passata da 1,6 milioni nel 2024 a 1,26 milioni nel 2025, registrando una contrazione del **21,5%**. Analogamente, il brand "Forte" ha registrato una riduzione della copertura da 528.321 a 458.262 utenti (-13,3%). Sicuramente, questo aspetto è stato influenzato anche da una riduzione del livello di pressione pubblicitaria in sponsorizzazioni, e dai livelli di costo delle stesse che sono aumentati nel corso dell'ultimo anno.

Tale andamento suggerisce la necessità di rafforzare ulteriormente le attività di distribuzione dei contenuti e di ampliare la capacità di raggiungere nuovi segmenti di pubblico, pur in presenza di livelli di engagement significativamente più elevati.

Si evidenzia inoltre una diminuzione delle visite alle pagine "Forte", passate da 41.105 a 34.867 (-15,2%), elemento che richiede un ulteriore sviluppo delle attività volte a trasformare l'interesse generato dai contenuti in traffico qualificato verso gli asset digitali del brand.

La riformulazione anche dei contenuti, inserita nel piano di marketing 2026 è stata definita già sulla base di tali considerazioni, andando a definire un piano dei contenuti molto più consumer.

Risultati e prospettive future

Nel complesso, il 2025 conferma la crescente efficacia della strategia di comunicazione digitale di Oropan. L'incremento dei follower, delle visualizzazioni e delle interazioni testimonia la capacità dell'azienda di costruire relazioni sempre più solide con i propri stakeholder attraverso contenuti autentici e coerenti con i propri valori.

Per il prossimo esercizio Oropan intende proseguire nel rafforzamento della propria presenza digitale, investendo ulteriormente nella produzione di contenuti video, nello storytelling legato alla sostenibilità, nella valorizzazione delle persone e delle comunità territoriali e nell'ampliamento della capacità di raggiungere nuovi pubblici, contribuendo così a consolidare il proprio ruolo di impresa responsabile e generatrice di valore condiviso.

Un'importante novità del 2025 riguarda la pubblicità a mezzo televisivo. La linea Pane Fresco Forte **ha infatti debuttato in televisione con una pianificazione nazionale sulle reti Mediaset, portando il messaggio della filiera sostenibile e certificata di Oropan direttamente nelle case degli italiani**. Il nuovo spot racconta un prodotto che trasforma la sostenibilità in vantaggio competitivo, rafforzando l'immagine del brand e rispondendo alle esigenze dei consumatori consapevoli, i veri protagonisti dello spot.



Marketing territoriale

Per Oropan il marketing territoriale rappresenta una leva strategica per valorizzare il patrimonio storico, culturale e umano dell'impresa, trasformandolo in un elemento distintivo capace di generare relazione e fiducia con consumatori, clienti, comunità locali, istituzioni e stakeholder.

L'identità dell'Azienda nasce infatti da un legame profondo con Altamura, città simbolo della cultura del pane, e dalla capacità di coniugare una lunga tradizione familiare con un percorso di innovazione industriale. In questa prospettiva, **il patrimonio storico di Oropan non viene inteso esclusivamente come memoria del passato, ma come risorsa contemporanea in grado di raccontare valori, competenze, persone e visione futura.**

Il principale esempio di questo approccio è rappresentato dal **Museo del Pane Vito Forte**, nato per volontà del fondatore Vito Forte con l'obiettivo di valorizzare l'Antico Forno Forte come luogo di conoscenza, condivisione e trasmissione del sapere legato alla cultura della panificazione. Il Museo, parte della rete Museimpresa dal 2019, rappresenta uno spazio dedicato alla memoria industriale, alla tradizione e al dialogo con il territorio, attraverso percorsi esperienziali, visite guidate e laboratori condotti da Mastri Panificatori, che permettono ai visitatori di conoscere e vivere direttamente la cultura del Pane di Altamura.

L'esperienza proposta dal Museo si completa anche attraverso le attività di degustazione presso lo Shop del Museo del Pane Vito Forte, dove il consumatore può entrare in contatto con i prodotti Oropan in un contesto immersivo e narrativo, distante dalla tradizionale esperienza di acquisto, comprendendo il valore della storia, della filiera e delle persone che contribuiscono alla loro realizzazione.

Il legame tra prodotto, territorio ed Oropan si è colto particolarmente in occasione dell'inaugurazione del primo volo diretto **New York-Bari**. Infatti, Oropan ha partecipato, su coinvolgimento di Aeroporti di Puglia, all'accoglienza dei passeggeri attraverso un'attività di sampling delle Friselle "Forte", contri-

buendo a rappresentare l'identità e l'ospitalità del territorio pugliese in un momento di forte rilevanza istituzionale e internazionale.

L'iniziativa testimonia la capacità dell'azienda di fare sistema con gli stakeholder locali, collaborando con enti e istituzioni nella promozione integrata del territorio e delle sue eccellenze. La partecipazione a questo evento ha permesso di valorizzare il patrimonio agroalimentare pugliese e di offrire ai viaggiatori un'esperienza autentica di accoglienza, attraverso un prodotto simbolo della tradizione locale.

L'attività conferma il ruolo di Oropan quale partner attivo nello sviluppo e nella promozione della Puglia, contribuendo a rafforzarne l'attrattività e la reputazione sui mercati internazionali. Attraverso la collaborazione con Aeroporti di Puglia e gli altri attori del territorio, l'Azienda sostiene un modello di crescita condivisa basato sulla valorizzazione delle identità locali, sulla creazione di relazioni di valore e sulla diffusione della cultura alimentare pugliese nel mondo.

Oropan ha promosso, durante il 2025 il progetto culturale **"Sapore di Ricordi"**, culminato nella première dell'omonimo cortometraggio storico d'impresa presso il Teatro Piccinni di Bari.

L'iniziativa si inserisce nel percorso aziendale di valorizzazione del proprio patrimonio identitario e del legame con il territorio, attraverso la narrazione della storia imprenditoriale, della cultura del pane e dei valori che hanno accompagnato la crescita dell'azienda.

L'evento ha rappresentato un'importante occasione di dialogo tra impresa, istituzioni, mondo accademico, rappresentanze del lavoro e comunità locale. La tavola rotonda che ha preceduto la proiezione ha coinvolto autorevoli esponenti delle istituzioni nazionali e regionali, del sistema associativo e della ricerca, favorendo una riflessione condivisa sul ruolo dell'impresa nella generazione di valore economico, sociale e culturale.



L'iniziativa ha evidenziato l'importanza delle relazioni tra stakeholder come fattore abilitante per uno sviluppo sostenibile e inclusivo, rafforzando il confronto su temi quali la dignità del lavoro, la valorizzazione delle tradizioni produttive, l'innovazione responsabile e il contributo delle imprese alla crescita dei territori.

Attraverso il progetto "Sapore di Ricordi", Oropan ha inoltre consolidato il proprio impegno nella tutela e nella diffusione del patrimonio immateriale legato alla cultura del pane, riconoscendo nella memoria d'impresa uno strumento di creazione di valore condiviso per le generazioni presenti e future. La valorizzazione delle proprie radici storiche diventa così un **elemento strategico per rafforzare l'identità aziendale**, promuovere il dialogo intergenerazionale e contribuire alla diffusione della cultura alimentare e produttiva del territorio.

L'evento ha ottenuto il patrocinio di istituzioni, associazioni e organizzazioni rappresentative del mondo economico e culturale, confermando il riconoscimento del ruolo di Oropan quale soggetto attivo nella promozione del patrimonio identitario pugliese e nella costruzione di reti di collaborazione orientate alla crescita sostenibile della comunità.

Per Oropan il rapporto con il territorio si traduce anche nella capacità di contribuire alla crescita culturale e sociale della comunità di riferimento basate sui valori di legalità, onestà e correttezza, promuovendo iniziative che rafforzano il senso di appartenenza, la partecipazione collettiva e la diffusione di valori condivisi.

In questa prospettiva si è inserita l'iniziativa **"Mafia ieri e oggi: non ci avete fatto niente"**, organizzata ad Altamura con l'obiettivo di promuovere una riflessione pubblica sul valore della legalità, sul contrasto alle mafie e sulla responsabilità individuale e collettiva nella costruzione di una società fondata sul rispetto delle regole. L'evento ha rappresentato un momento di forte valore simbolico per la comunità locale, anche grazie alla presenza della **Quarto Savona 15**, l'auto della scorta del giudice Giovanni Falcone divenuta negli anni un simbolo della memoria civile e dell'impegno contro la criminalità organizzata. L'arrivo della teca in città ha trasformato un momento commemorativo in un'occasione di dialogo e sensibilizzazione, coinvolgendo cittadini, istituzioni, imprese e rappresentanti della società civile. L'iniziativa, realizzata con il coinvolgimento del Rotary Club, del

SIULP e di realtà imprenditoriali del territorio, ha visto Oropan protagonista nel promuovere un momento di confronto dedicato al ruolo che anche le imprese possono assumere nella diffusione di una cultura della legalità e della responsabilità.

Per Oropan, infatti, legalità e sostenibilità rappresentano dimensioni strettamente connesse: un sistema economico capace di generare valore nel lungo periodo necessita di trasparenza, integrità, rispetto delle regole e fiducia reciproca tra impresa e stakeholder. Nel corso della tavola rotonda ospitata presso il Teatro Mercadante di Altamura, alla presenza di rappresentanti istituzionali e del mondo imprenditoriale, l'Azienda ha ribadito il proprio impegno nel promuovere un modello di crescita fondato su principi etici e su una governance responsabile.

Tale approccio trova concreta applicazione attraverso gli strumenti adottati da Oropan per presidiare la correttezza dei comportamenti aziendali e la loro conformità alla normativa vigente e volontaria, tra cui il Codice Etico, il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001, il sistema di gestione anticorruzione ISO 37001 e il riconoscimento del Rating di Legalità da parte dell'A.G.C.M. con il massimo punteggio previsto, le tre stelle.

Questi strumenti rappresentano elementi fondamentali del sistema di governance aziendale e contribuiscono a rafforzare la fiducia nelle relazioni con dipendenti, clienti, fornitori, istituzioni e comunità locali.

L'iniziativa si inserisce quindi all'interno di un percorso più ampio attraverso cui Oropan interpreta il proprio ruolo nel territorio: non solo come realtà produttiva, ma come **soggetto attivo nella costruzione di valore sociale condiviso**.

Attraverso il sostegno a iniziative culturali, educative e di sensibilizzazione, Oropan contribuisce alla valorizzazione del capitale sociale della comunità, rafforzando il legame tra impresa e territorio e confermando la propria visione secondo cui sviluppo economico, sostenibilità e cultura della legalità co-

stituiscono elementi fondamentali per una crescita responsabile e duratura.

Un ulteriore momento significativo del 2025 è stato rappresentato dalla **partecipazione di Oropan al programma televisivo "Boss in Incognito"**, che ha offerto ai consumatori e agli stakeholder l'opportunità di conoscere più da vicino la realtà aziendale, i processi produttivi e soprattutto le persone (i collaboratori) che ogni giorno contribuiscono al successo dell'Azienda.

L'iniziativa ha rappresentato un'occasione di racconto autentico del modello Oropan, mostrando il valore delle competenze, della collaborazione e della cultura organizzativa e del merito.

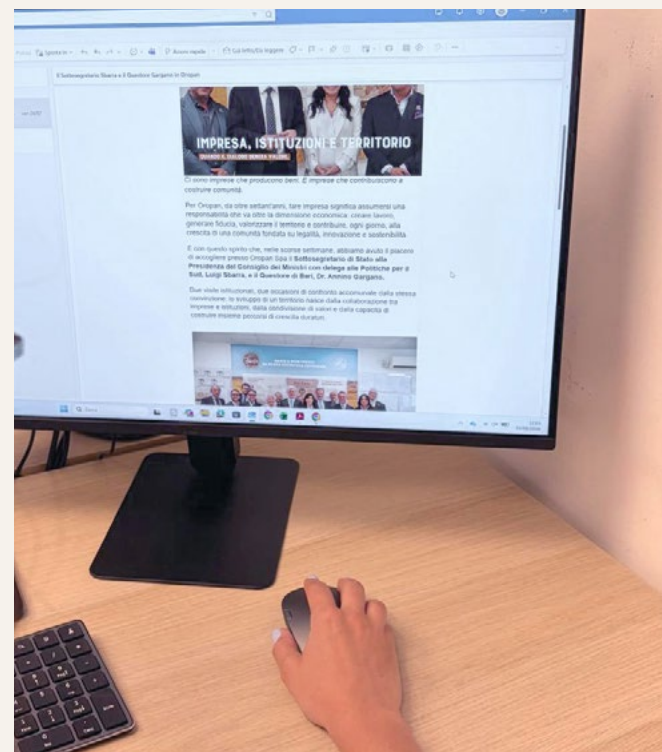
Al tempo stesso, ha generato un forte impatto interno: la visione collettiva della puntata da parte dei dipendenti si è trasformata in un momento di condivisione, riconoscimento e orgoglio aziendale, rafforzando il senso di appartenenza e il legame tra le persone e l'impresa.

Attraverso queste iniziative Oropan interpreta il marketing territoriale come uno strumento di relazione e responsabilità: un percorso capace di unire storia e innovazione, territorio e mercato, persone e comunità, contribuendo alla costruzione di un'identità aziendale fondata su autenticità, partecipazione e valore condiviso.



Nell'ottica di una governance trasparente e di un costante dialogo con i propri stakeholder, Oropan ha continuato a monitorare l'efficacia dei propri canali di comunicazione digitale, con particolare focus sulle newsletter tematiche. Il confronto tra i dati del 2024 e del 2025 evidenzia un cambio di strategia editoriale e una risposta diversificata da parte dei destinatari.

Nel corso del 2025 si è assistito a una significativa intensificazione dell'attività di invio, trainata principalmente dalle comunicazioni dedicate agli **eventi**, passate da 6 a 18. L'incremento dei volumi ha determinato un fisiologico calo del tasso medio di apertura (dal 74,60% del 2024 al 50,76% del 2025) e del tasso medio di click (dal 37,14% al 7,58%). Nonostante ciò, i contenuti relativi agli eventi si confermano strategici per garantire un'ampia diffusione delle iniziative aziendali e rafforzare la presenza di Oropan sul territorio.



Diversamente, nel 2025 il maggiore coinvolgimento dei lettori si è registrato per le comunicazioni dedicate ai prodotti. Pur a fronte di una riduzione degli invii, passati da 4 a 2, questa tipologia di contenuti ha ottenuto risultati particolarmente positivi, con un tasso di apertura salito al 62,06% (+19,06 punti percentuali rispetto al 2024) e un tasso di click pari al 16,71%, quasi raddoppiato rispetto al 9,13% dell'anno precedente. Tali risultati evidenziano il crescente interesse del pubblico verso contenuti specialistici, di qualità e strettamente connessi al core business aziendale.

Per quanto riguarda i pilastri centrali della rendicontazione non finanziaria di Oropan, le tematiche "Sociale" e "Sostenibilità Certificazioni" hanno subito una contrazione nel coinvolgimento interattivo (i click si sono attestati rispettivamente all'1,89% e al 4,87% nel 2025). Tuttavia, i tassi di apertura si mantengono solidi (rispettivamente 45,48% e 43,30%), confermando che l'interesse puramente informativo verso l'impegno ESG di Oropan resta stabile, sebbene richieda per il futuro lo sviluppo di call-to-action più ingaggianti.

Infine, l'argomento "Vita aziendale", pur mantenendo una frequenza costante di 4 invii all'anno, ha registrato una flessione nel 2025 sia nell'apertura (30,45% contro il 72,00% del 2024) sia nei click (4,11% contro 38,30%). Questo dato traccia una chiara linea guida per la strategia futura, evidenziando la necessità di rinnovare il piano editoriale interno con formati più dinamici e vicini alla sensibilità della popolazione aziendale.

L'analisi di confronto tra il 2024 al 2025 fotografa un'azienda capace di presidiare i canali digitali con maggiore intensità energetica, ma contemporaneamente, ha posto in evidenza come occorra lavorare su una ottimizzazione dei contenuti volta a massimizzare l'ingaggio (CTR) sui temi chiave della sostenibilità e dell'identità corporate.

OBIETTIVI

Oropan si pone l'obiettivo di rafforzare ulteriormente il proprio impatto sociale, valorizzando il capitale umano e promuovendo il benessere delle persone e delle comunità in cui opera.

In tale ambito, l'Azienda intende portare avanti **attività di coaching e formazione** specifica destinate ai membri del Comitato Sostenibilità e Rischi e del CdA, oltre a **programmi di sviluppo delle competenze** in linea con gli obiettivi strategici aziendali. Il percorso prevede inoltre la **valutazione periodica delle performance** e la gestione strutturata dei programmi formativi, con l'obiettivo di allineare il profilo agito al profilo ideale definito per ciascun ruolo e rendere l'organizzazione adeguata agli obiettivi aziendali.

Inoltre, Oropan mira a continuare il **potenziamento del suo sistema di welfare** e dei suoi meccanismi di incentivazione, anche attraverso **sistemi di MBO e iniziative volte al benessere dei lavoratori**, sempre puntando a migliorare l'equilibrio tra vita professionale e personale e favorire la valorizzazione delle risorse interne.

Contestualmente, si prevede inoltre di consolidare le iniziative a tutela della **salute e sicurezza dei lavoratori**, anche attraverso il mantenimento della **Certificazione ISO 45001:2018** e l'introduzione di strumenti di mobilità sostenibile quali il **Piano Spostamenti Casa-Lavoro** finalizzato a promuovere modalità di trasporto sostenibili, ridurre l'impatto ambientale dei trasferimenti dei dipendenti e mitigare anche il rischio sicurezza per i lavoratori.

In parallelo, Oropan intende promuovere l'**innovazione dei processi produttivi** e lo sviluppo di nuovi prodotti sempre più attenti al benessere dei consumatori.

In un'ottica di **responsabilità sociale**, Oropan proseguirà nelle donazioni a organizzazioni nazionali e locali, e nel sostegno a progetti educativi e di ricerca medica.

Un elemento centrale della strategia futura riguarda il coinvolgimento dell'intera catena del valore. Oropan continuerà a sviluppare un modello di filiera responsabile basato su qualità, tracciabilità e collaborazione con i propri partner, attraverso il mantenimento delle certificazioni di filiera, tra cui DOP e ISCC PLUS Filiera Sostenibile Certificata, e il progressivo rafforzamento dei sistemi di valutazione ambientale e sociale dei fornitori. In tale ambito assume particolare rilevanza il Codice di Condotta Fornitori, quale strumento volto a promuovere principi condivisi in materia di responsabilità sociale, tutela dei lavoratori, rispetto dell'ambiente e miglioramento continuo lungo la supply chain.

Oropan rafforzerà inoltre il proprio impegno nella comunicazione trasparente e nel dialogo con gli stakeholder attraverso un piano strutturato di comunicazione ESG, volto a raccontare in modo chiaro e responsabile il percorso di sostenibilità dell'Azienda. Tale attività comprenderà strumenti di comunicazione corporate, iniziative di engagement e collaborazioni con interlocutori qualificati del settore alimentare, con l'obiettivo di promuovere una maggiore consapevolezza sui temi della qualità alimentare, della corretta nutrizione e della riduzione dello spreco. In questo percorso, il **Museo del Pane di Vito Forte** rappresenta un patrimonio identitario e un punto di incontro tra passato, presente e futuro. Oropan intende valorizzarne ulteriormente il ruolo come **luogo dedicato non solo alla memoria storica della cultura del pane e del territorio di Altamura, ma anche come spazio di conoscenza, formazione e dialogo tra generazioni**, capace di coinvolgere scuole, comunità, stakeholder e visitatori nella scoperta dei valori che da sempre caratterizzano il mondo della panificazione.

DATI QUANTITATIVI

GRI 2-30

VSME B10

Nel triennio 2023–2025 Oropan ha registrato **una crescita progressiva dell’organico aziendale**, mantenendo in tutti gli esercizi un saldo occupazionale positivo tra assunzioni e cessazioni. Gli indicatori di turnover rilevati risultano coerenti con le dinamiche del comparto bakery industriale e del food manufacturing italiano¹. Dopo un valore superiore rispetto ai benchmark di settore registrato nel 2023, principalmente riconducibile alla fase di espansione produttiva e organizzativa della Società, gli indicatori del 2024 e del 2025 evidenziano un **progressivo consolidamento della capacità aziendale di attrarre, integrare e trattenere risorse professionali**.

GRI 2-7

GRI 2-8

VSME B8

VSME C5

		2023	2024	2025
[GRI 2-7] Totale dipendenti	N.	164	170	196
Di cui uomini	N.	156	155	175
Di cui donne	N.	8	15	21

		2023	2024	2025
[GRI 2-7] Totale per tipologia di contratto e genere	N.	164	170	196
A tempo indeterminato (totale)	N.	144	155	163
Di cui uomini	N.	137	143	147
	%	95%	92%	90%
Di cui donne	N.	7	12	16
	%	5%	8%	10%
A tempo determinato (totale)	N.	20	15	33
Di cui uomini	N.	19	12	28
	%	95%	80%	85%
Di cui donne	N.	1	3	5
	%	5%	20%	15%
	%	-	-	-

L’evoluzione degli indicatori occupazionali conferma, pertanto, il rafforzamento della struttura organizzativa aziendale e la continuità del percorso di crescita industriale della Società.

Il **100% della popolazione aziendale è coperto da accordi di contrattazione collettiva**. Oropan applica il CCNL ASSIPAN – ASSOPANIFICATORI-FIESA a impiegati e operai, mentre per i 3 dirigenti è prevista l’applicazione del CCNL Dirigenti Industria.

Si riporta di seguito **l’evoluzione della forza lavoro** nel corso dell’ultimo triennio.

		2023	2024	2025
[GRI 2-7] Totale per tipologia di contratto e genere	N.	164	170	196
Full time (totale)	N.	164	170	196
Di cui uomini	N.	156	155	175
	%	95%	91%	89%
Di cui donne	N.	8	15	21
	%	5%	9%	11%
Part time (totale)	N.	-	-	-
Di cui uomini	N.	-	-	-
	%	-	-	-
Di cui donne	N.	-	-	-
	%	-	-	-

		2023	2024	2025
[GRI 2-8] Totale dipendenti a ore non garantite	N.	3	10	4
Co.co.co. (collaborazione coordinata e continuativa)	N.	3	3	4
Uomini	N.	2	2	3
	%	67%	67%	75%
Donne	N.	1	1	1
	%	33%	33%	25%
Somministrati	N.	-	7	-
Uomini	N.	-	7	-
	%	-	100%	-
Donne	N.	-	-	-
	%	-	-	-

GRI 401-1

		2023	2024	2025
[GRI 401-1] Totale dipendenti assunti nel corso dell’anno	N.	48	34	58
Per genere	N.	48	34	58
Uomini	N.	43	27	47
Donne	N.	5	7	11
< 30 anni	N.	19	12	19
Di cui uomini	N.	18	11	16
Di cui donne	N.	1	1	3
30-50 anni	N.	22	15	28
Di cui uomini	N.	21	11	23
Di cui donne	N.	1	4	5
> 50 anni	N.	7	7	11
Di cui uomini	N.	4	5	8
Di cui donne	N.	3	2	3

¹ Confindustria – Indagine sul lavoro 2025 - INPS – Osservatori statistici mercato del lavoro

		2023	2024	2025
[GRI 401-1] Totale dipendenti usciti nel corso dell'anno	N.	40	28	32
Per genere	N.	40	28	32
Uomini	N.	37	28	27
Donne	N.	3	-	5
< 30 anni	N.	13	14	8
Di cui uomini	N.	13	14	7
Di cui donne	N.	-	-	1
30-50 anni	N.	20	10	17
Di cui uomini	N.	19	10	14
Di cui donne	N.	1	-	3
> 50 anni	N.	7	4	7
Di cui uomini	N.	5	4	6
Di cui donne	N.	2	-	1

[GRI 401-1] Turnover dei dipendenti		2023	2024	2025
Tasso di turnover complessivo	%	54%	36%	46%
Tasso di turnover in entrata	%	29%	20%	30%
Uomini	%	28%	17%	27%
Donne	%	63%	47%	52%
Per età	%			
< 30 anni	%	59%	41%	53%
30-50 anni	%	24%	16%	27%
> 50 anni	%	18%	15%	20%
Tasso di turnover in uscita	%	24%	16%	16%
Uomini	%	24%	18%	15%
Donne	%	38%	0%	24%
Per età	%			
< 30 anni	%	41%	48%	22%
30-50 anni	%	22%	11%	16%
> 50 anni	%	18%	9%	13%



Al 31 dicembre 2025 Oropan presenta una popolazione aziendale pari a 196 dipendenti, composta da 175 uomini e 21 donne. La **presenza femminile**, pur ancora contenuta sul totale della forza lavoro, risulta in **progressivo aumento rispetto agli esercizi precedenti** e si concentra principalmente nella categoria impiegatizia, dove le donne rappresentano 10 risorse su 24. Nella popolazione operaia, che costituisce la componente prevalente dell'organico aziendale, le donne sono invece 11 su 169 dipendenti. L'analisi degli indicatori deve essere letta alla luce della struttura produttiva e organizzativa della Società, caratterizzata da una prevalenza di personale operaio e da una maggiore presenza maschile nelle mansioni operative. Tale configurazione risulta coerente con le dinamiche del comparto bakery industriale e del food manufacturing labour intensive¹.

Con riferimento ai **rapporti retributivi**, i dati 2025 evidenziano dinamiche differenziate per categoria professionale. Tra gli **impiegati**, il rapporto tra stipendio base medio delle donne e degli uomini si attesta al **72%**, in riduzione rispetto all'85% del 2023 e all'83% del 2024. Tuttavia, il dato deve essere interpretato con cautela e contestualizzato considerando: la numerosità relativamente contenuta della popo-

lazione impiegatizia; la diversa distribuzione di ruoli specialistici e organizzativi; anzianità e seniority differenti; la struttura del CCNL Fiesia Assipan, che tende a concentrare maggiormente ruoli eterogenei all'interno della categoria impiegatizia. Alla luce di tali elementi il dato relativo all'anno 2025 rappresenta **un dato da spiegare meglio sotto il profilo ESG**, non consente, in assenza di ulteriori analisi disaggregate per ruolo, livello e anzianità, di determinare l'origine delle differenze rilevate.

Per **il personale operaio**, il rapporto tra stipendio base medio delle donne e degli uomini si attesta al **71%** nel 2025, in miglioramento rispetto al 44% del 2023 e al 58% del 2024. Tale evoluzione evidenzia un **progressivo riequilibrio dell'indicatore all'interno della categoria operaia**, pur in un contesto in cui il dato deve essere interpretato considerando le specificità operative del settore, tra cui la distribuzione delle mansioni, l'incidenza della turnistica, il lavoro notturno e straordinario, e la maggiore presenza maschile in attività tecniche o a più elevata intensità operativa.

Si riportano di seguito le principali metriche relative a **diversità, inclusione e pari opportunità**.

1 JobPricing – Salary Outlook 2025

		GRI 405-1	VSME B8	VSME C5	VSME C9
		2023	2024	2025	
[GRI 405-1] Numero totale di dirigenti	N.	2	3	3	
Per genere	%	1%	2%	2%	
Uomini	N.	2	3	3	
	%	100%	100%	100%	
Donne	N.	-	-	-	
	%	-	-	-	
< 30 anni	N.	-	-	-	
	%	-	-	-	
30-50 anni	N.	1	2	2	
	%	50%	67%	67%	
Di cui uomini	N.	1	2	2	
	%	100%	100%	100%	
Di cui donne	N.	-	-	-	
	%	-	-	-	
> 50 anni	N.	1	1	1	
	%	50%	33%	33%	
Di cui uomini	N.	1	1	1	
	%	100%	100%	100%	
Di cui donne	N.	-	-	-	
	%	-	-	-	

		2023	2024	2025	
[GRI 405-1] Numero totale di impiegati	N.	20	23	24	
Per genere	%	12%	14%	12%	
Uomini	N.	14	15	14	
	%	70%	65%	58%	
Donne	N.	6	8	10	
	%	30%	35%	42%	
< 30 anni	N.	-	1	2	
	%	-	4%	8%	
Di cui uomini	N.	-	1	0	
	%	-	100%	0%	
Di cui donne	N.	-	-	2	
	%	-	-	100%	
30-50 anni	N.	17	19	17	
	%	85%	83%	71%	
Di cui uomini	N.	12	12	10	
	%	71%	63%	59%	
Di cui donne	N.	5	7	7	
	%	29%	37%	41%	
> 50 anni	N.	3	3	5	
	%	15%	13%	21%	
Di cui uomini	N.	2	2	4	
	%	67%	67%	80%	
Di cui donne	N.	1	1	1	
	%	33%	33%	20%	

		2023	2024	2025	
[GRI 405-1] Numero totale di operai	N.	142	144	169	
Per genere	%	87%	85%	86%	
Uomini	N.	140	137	158	
	%	99%	95%	93%	
Donne	N.	2	7	11	
	%	1%	5%	7%	
< 30 anni	N.	32	28	34	
	%	23%	19%	20%	
Di cui uomini	N.	31	26	33	
	%	97%	93%	97%	
Di cui donne	N.	1	2	1	
	%	3%	7%	3%	
30-50 anni	N.	74	74	86	
	%	52%	51%	51%	
Di cui uomini	N.	74	72	81	
	%	100%	97%	94%	
Di cui donne	N.	-	2	5	
	%	-	3%	6%	
> 50 anni	N.	36	42	49	
	%	25%	29%	29%	
Di cui uomini	N.	35	39	44	
	%	97%	93%	90%	
Di cui donne	N.	1	3	5	
	%	3%	7%	10%	

		2023	2024	2025	
[GRI 405-1] Numero totale di dipendenti appartenenti alle categorie protette	N.	3	3	3	
Uomini	N.	3	3	3	
	%	100%	100%	100%	
Donne	N.	-	-	-	
	%	-	-	-	
< 30 anni	N.	-	-	-	
	%	-	-	-	
30-50 anni	N.	1	1	1	
	%	33%	33%	33%	
Di cui uomini	N.	1	1	1	
	%	100%	100%	100%	
Di cui donne	N.	-	-	-	
	%	-	-	-	
> 50 anni	N.	2	2	2	
	%	67%	67%	67%	
Di cui uomini	N.	2	2	2	
	%	100%	100%	100%	
Di cui donne	N.	-	-	-	
	%	-	-	-	

			GRI 405-2	VSME B10
--	--	--	-----------	----------

[GRI 405-2] Rapporto stipendio base medio tra uomini e donne		2023	2024	2025
Impiegati	%	85%	83%	72%
Operai	%	44%	58%	71%

[GRI 405-2] Rapporto remunerazione media tra uomini e donne		2023	2024	2025
Impiegati	%	74%	76%	68%
Operai	%	37%	54%	68%

			GRI 2-21	
--	--	--	----------	--

Il rapporto tra la retribuzione totale annua della persona che percepisce la remunerazione più elevata e la retribuzione totale annua media di tutti gli altri dipendenti, al netto della suddetta persona, è pari a 6,25.

Nel corso dell'esercizio, la retribuzione totale annua della persona maggiormente retribuita ha registrato una diminuzione del 7,6% rispetto al 2024, riconducibile principalmente alla riduzione dei premi di risultato riconosciuti al medesimo dipendente.

Anche la retribuzione totale annua media degli altri lavoratori, esclusa la persona che percepisce la remun-

erazione più elevata, ha evidenziato una diminuzione pari al 5,5% rispetto all'anno precedente. Tale riduzione è principalmente attribuibile a un maggiore turnover del personale, che ha comportato l'ingresso e l'uscita di lavoratori nel corso dell'esercizio e, conseguentemente, la corresponsione di retribuzioni inferiori in ragione del minor periodo di occupazione.

Alla luce di tali dinamiche, il rapporto tra la variazione percentuale della retribuzione della persona più remunerata e la variazione percentuale media della retribuzione di tutti gli altri dipendenti risulta pari a 1,38.

GRI 405-1	VSME B8	VSME C5	VSME C9
-----------	---------	---------	---------

[GRI 405-1] Dipendenti suddivisi per livello di istruzione		2023	2024	2025
Totale dei dipendenti	N.	164	170	196
Laureati	N.	14	16	17
Diplomati	N.	58	54	68
Altro (inferiore al diploma)	N.	92	100	111

[GRI 405-1] Dipendenti suddivisi per anzianità		2023	2024	2025
Età media degli occupati	N.	41	42	42
Anzianità media di servizio	N.	9	9	8

Nel 2025 Oropan ha proseguito le attività di formazione e sviluppo delle competenze del personale, erogando complessivamente **5.738 ore di formazione**. La maggior parte delle ore formative ha coinvolto la popolazione operaia, in coerenza con la struttura dell'organico e con la rilevanza delle competenze tecniche e operative necessarie ai processi produttivi.

Rispetto all'esercizio precedente, si evidenzia un incremento significativo delle ore dedicate alla salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, passate da 673 a 1.135 ore, e alla formazione normativa, passata da 185 a 699 ore. Si registra invece una riduzione delle ore di formazione tecnica, che restano comunque la principale tipologia formativa erogata, con 2.633 ore nel 2025. Di seguito si riportano le principali metriche relative alla **formazione e allo sviluppo delle competenze**.

			GRI 404-1	VSME B10
--	--	--	-----------	----------

[GRI 404-1] Ore di formazione erogate		2023	2024	2025
Per genere	h.	5.499	5.853	5.738
Uomini	h.	5.459	5.499	5.229
Donne	h.	40	354	509
Per categoria professionale e genere		5.499	5.853	5.738
Dirigenti	h.	67	67	86
Uomini	h.	67	67	86
Donne	h.	-	-	-
Quadri	h.	-	-	-
Uomini	h.	-	-	-
Donne	h.	-	-	-
Impiegati	h.	263	310	669
Uomini	h.	175	215	341
Donne	h.	88	95	328
Operai	h.	5.169	5.476	4.983
Uomini	h.	5.066	5.217	4.823
Donne	h.	103	259	160

			GRI 404-1	VSME B10
--	--	--	-----------	----------

		2023	2024	2025
[GRI 404-1] Totale ore di formazione erogate per tipologia / ambito	h.	5.499	5.853	5.738
Totale ore di formazione su Salute e sulla Sicurezza	h.	726	673	1.135
Totale ore di formazione Tipologia 1 (Soft skill / formazione manageriale)	h.	-	-	570
Totale ore di formazione Tipologia 2 (Normativa)	h.	16	185	699
Totale ore di formazione Tipologia 3 (Gestione rifiuti)		14	20	7
Totale ore di formazione Tipologia 4 (Gestione ambientale)	h.	53	80	40
Totale ore di formazione Tipologia 5 (Buone pratiche igieniche)	h.	936	975	654
Totale ore di formazione Tipologia 6 (Tecnica)	h.	3.754	3.920	2.633
Tecnica di cui: Certificazioni BRC e IFS	h.	936	975	654
Tecnica di cui: HACCP e sicurezza alimentare	h.	936	975	654
Tecnica di cui: Pest control	h.	936	975	654
Tecnica di cui: Cross contaminazioni e allergeni	h.	936	975	654
Tecnica di cui: Metrologia	h.	10	20	17

In conformità alla normativa nazionale vigente in materia di salute e sicurezza sul lavoro (D.Lgs. 81/08 e successive modifiche e integrazioni), l'azienda opera costantemente per assicurare un contesto lavorativo sicuro, nel quale i dipendenti possano svolgere le proprie attività senza esporsi a potenziali situazioni di rischio, nel pieno rispetto delle disposizioni legislative applicabili e delle norme volontarie adottate.

Nel corso del 2025 l'azienda ha rinnovato la Certificazione ISO 45001:2018, attestante l'adozione di un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro volto a definire, implementare e migliorare in modo continuo i processi e la cultura della prevenzione. Tale sistema è finalizzato a garantire condizioni di lavoro salubri e sicure per il personale e per tutti i soggetti che accedono agli ambienti aziendali, attraverso l'individuazione e la riduzione dei fattori di rischio che possono incidere sul benessere fisico e mentale

Denunce di infortunio in occasione di lavoro nell'industria alimentare per gruppo ATECO e anno					
Anni di accadimento 2020-2024	2020	2021	2022	2023	2024
CI01 - Lavorazione e conservazione di carne e produzione di prodotti a base di carne	2.825	2.689	2.758	2.817	2.662
CI02 - Lavorazione e conservazione di pesce, crostacei e molluschi	107	131	140	117	116
CI03 - Lavorazione e conservazione di frutta e ortaggi	807	921	911	918	958
CI04- Produzione di oli e grassi vegetali e animali	132	132	127	133	153
CI05- Industria lattiero-casearia	949	961	984	1.139	1.210
CI06 - Lavorazione di granaglie, produsione di amidi e di prodotti amidacei	177	193	162	192	215
CI07- Produzione di prodotti da forno e farinacei	2.120	2.350	2.391	2.497	2.597
CI08- Produzione di altri prodotti alimentari	1.011	1.121	1.166	1.296	1.340
CI09- Produzione di prodotti per l'alimentazione degli animali	176	184	156	177	179
Totale infortuni in occasione di lavoro*	8.304	8.682	8.796	9.286	9.430
di cui casi mortali*	36	24	14	21	11
Totale infortuni in itinere	1.118	1.505	1.581	1.683	1.851
di cui casi mortali	8	10	8	7	5
Totale infortuni	9.422	10.187	10.377	10.969	11.281
di cui casi mortali	44	34	22	28	16

Fonte - Banca Dati Statistica - dati aggiornati al 30.04.2025

*il totale comprende casi non codificati

dei lavoratori, contribuendo al contempo alla diminuzione del numero di infortuni sul lavoro.

Al fine di parametrizzare il tasso infortunistico all'interno di Oropan, sono stati presi in esame i valori dell'ISTAT secondo cui i dipendenti nel settore **“prodotti da forno”** in Italia nel 2022, ultimo anno per cui sono disponibili i dati, sono pari a **164.886** (uomini e donne totali). Tale dato è ovviamente esteso a tutte le aziende del settore comprese anche quelle di piccole e piccolissime dimensioni, ragionando quindi all'interno dell'intero comparto di riferimento.

L'INAIL, all'interno della propria pubblicazione nr. 8 del 2025 “andamento degli infortuni sul lavoro e delle malattie professionali” ha estrapolato ed analizzato una serie di dati che possano essere significativi per il settore del prodotto da forno, nonostante il limite intrinseco relativo alla differente dimensione.

GRI 403-8

Nel tentativo di scomporre la tassonomia di riferimento, l'INAIL riporta alla voce “C 107-Produzione di prodotti da forno e farinacei” la presenza media di 2.300 denunce di infortuni per ogni anno (nel periodo compreso tra il 2020 e il 2024), che, rapportato al totale degli addetti, risulta in una denuncia ogni 42 lavoratori attivi. Per quanto riguarda Oropan, si può notare come nel 2025 ci siano state complessivamente 3 denunce di infortunio, per un rapporto pari ad 1 infortunio ogni 74 occupati, nessuno dei quali ha avuto esiti riferibili ad inabilità permanenti. Si evince quindi che la casistica interna ad Oropan presenta un valore inferiore rispetto alla media nazionale, a dimostrazione dell'attenzione nei confronti delle politiche di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

Di seguito si riportano i principali indicatori relativi alla **salute e sicurezza sul lavoro**.

GRI 403-9

VSME B9

	2023	2024	2025
[GRI 403-9] Numero totale di infortuni	3	3	3
Numero totale di decessi dovuti a infortuni sul lavoro	-	-	-
Numero totale di infortuni sul lavoro gravi (escludendo i decessi)	-	-	-
Numero totale di infortuni sul lavoro (escludendo i decessi e i gravi)	3	3	3
Numero totale di infortuni sul lavoro in itinere (per raggiungere o ritornare dalla sede di lavoro) solo se organizzato dal datore di lavoro	-	-	-

	2023	2024	2025
[GRI 403-9] Numero di ore lavorate	293.885	316.326	339.734

[GRI 403-9] Tasso di infortuni	2023	2024	2025
Tasso di decessi dovuti a infortuni sul lavoro	-	-	-
Tasso di infortuni gravi sul lavoro (escludendo i decessi)	-	-	-
Tasso di infortuni sul lavoro registrabili	10,21	9,48	8,83

Numero Addetti “prodotti da forno in ITALIA”	Numero infortuni (media) ITALIA	Percentuale Infortuni/ dipendenti	Numero Addetti Totale addetti Oropan nell'intero anno 2025	Numero infortuni Oropan ANNO 2025	Percentuale Infortuni/ dipendenti Oropan
164.886	2.300	1 ogni 42	224	3	1 ogni 74

GRI 416-2

GRI 417-2

GRI 417-3

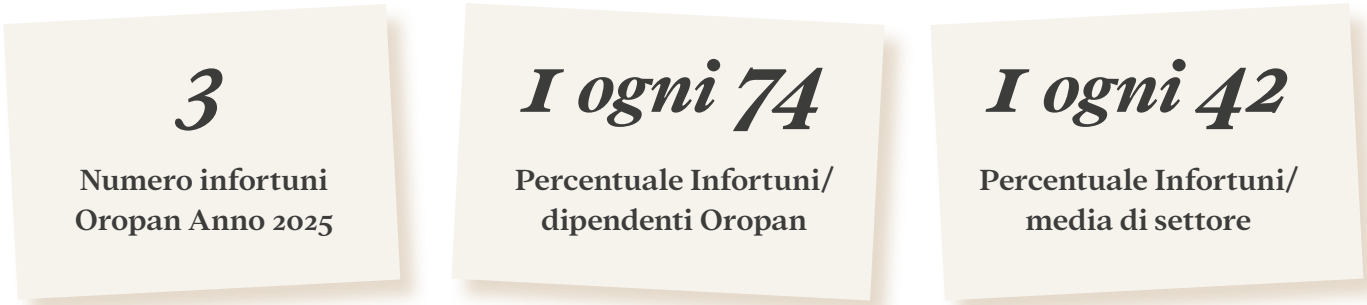
Accanto agli indicatori relativi alla gestione delle persone, Oropan monitora ulteriori metriche sociali connesse alla responsabilità verso i consumatori, con particolare attenzione alla qualità delle informazioni fornite, alla trasparenza della comunicazione e alla correttezza delle attività di marketing e valorizzazione dei prodotti.

Nel corso del 2025, nell'ambito dei sistemi di monitoraggio e controllo adottati dall'Azienda, **non sono stati rilevati casi di non conformità relativi a prodotti e servizi, informazioni al consumatore, etichettatura, e impatti sulla salute e sicurezza dei prodotti**. Inoltre, non sono stati registrati casi di non conformità rispetto a normative cogenti o codici volontari applicabili alle comunicazioni di marketing, incluse attività pubblicitarie, promozionali e di sponsorizzazione.

La funzione Marketing svolge un ruolo centrale nel rafforzamento della relazione di fiducia con i consumatori, promuovendo un modello di comunicazione responsabile fondato su chiarezza, trasparenza e coerenza tra i valori aziendali e i contenuti diffusi sul mercato. Le attività di comunicazione e promozione, sviluppate anche in collaborazione con i partner della Grande Distribuzione Organizzata, sono progettate nel rispetto delle normative applicabili e delle linee guida interne aziendali, con attenzione alla corretta rappresentazione delle caratteristiche dei prodotti e dei relativi elementi distintivi.

A presidio di tali principi, Oropan adotta processi strutturati di verifica e validazione preventiva dei contenuti di marketing, che prevedono il controllo della correttezza delle informazioni comunicate, della coerenza dei claim di prodotto e del rispetto dei principi di comunicazione responsabile. Tali attività sono sviluppate attraverso il confronto tra Marketing, Compliance, funzioni aziendali coinvolte e il supporto di strutture specialistiche dedicate al fine di assicurare un approccio integrato alla gestione della relazione con il consumatore.

Attraverso questo modello, Oropan rafforza il proprio impegno nella costruzione di una relazione trasparente e consapevole con i consumatori, riconoscendo la comunicazione come uno strumento strategico per generare valore condiviso e consolidare la fiducia nel brand.



GRI CONTENT INDEX

Dichiarazione d’uso	Oropan ha rendicontato le informazioni citate in questo indice dei contenuti GRI per il periodo 1° gennaio 2025 – 31 dicembre 2025 con riferimento agli Standard GRI.
Utilizzato GRI 1	GRI 1 - Principi Fondamentali - versione 2021
Standard di settore GRI pertinenti	N.A.

Standard GRI/ altra fonte	Informativa	Ubicazione	Omissione		
			Requisiti omessi	Ragione	Spiegazione
Informativa Generale					
GRI 2 Informativa generale (2021)	2-1 Dettagli sull'organizzazione	L'Azienda e i prodotti Sviluppo internazionale			
	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 Restatement delle informazioni	Nota metodologica			
	2-5 Assurance esterna	Nota metodologica			

Standard GRI/ altra fonte	Informativa	Ubicazione	Omissione		
			Requisiti omessi	Ragione	Spiegazione
GRI 2 Informativa generale (2021)	2-6 Attività, catena del valore e altri rapporti di business	L'Azienda e i prodotti Analisi di materialità La catena di fornitura L'impegno per i clienti e per il territorio	2-6 c (altri rilevanti rapporti di business)	Non applicabile	Oropan non ha rapporti di bu- siness con altre entità diretta- mente collegate alle operazioni, ai prodotti o ai servizi dell'organizza- zione all'infuori delle imprese nella propria ca- tena del valore
	2-7 Dipendenti	Informativa sociale – Dati quantitativi			
	2-8 Lavoratori non dipendenti	Informativa sociale – Dati quantitativi			
	2-9 Struttura e composizione della governance	Gli organi di governance			
	2-10 Nomina e selezione del massimo organo di governo	Gli organi di governance			
	2-11 Presidente del massimo organo di governo	Gli organi di governance			
	2-12 Ruolo del massimo organo di governo nella supervisione nella gestione degli impatti	Gli organi di governance Analisi di materialità			
	2-13 Delega di responsabilità per la gestione di impatti	Gli organi di governance			

Standard GRI/ altra fonte	Informativa	Ubicazione	Omissione		
			Requisiti omessi	Ragione	Spiegazione
GRI 2 Informativa generale (2021)	2-14 Ruolo del massimo organo di governo nella rendicontazione di sostenibilità	Gli organi di governance			
	2-15 Conflitti d'interesse	Informativa di governance – Azioni			
	2-16 Comunicazione delle criticità	Informativa di governance			
	2-17 Competenze collettive del massimo organo di governo	Gli organi di governance Informativa di governance – Azioni Training e formazione			
	2-18 Valutazione della performance del massimo organo di governo	Gli organi di governance		Non applicabile	La società non dispone di un sistema di valutazione delle performance del massimo organo di governo
	2-19 Norme riguardanti le remunerazioni	Gli organi di governance			
	2-20 Processo di determinazione della retribuzione	Gli organi di governance			La società non dispone di una politica di remunerazione per il massimo organo di governo

Standard GRI/ altra fonte	Informativa	Ubicazione	Omissione		
			Requisiti omessi	Ragione	Spiegazione
GRI 2 Informativa generale (2021)	2-21 Rapporto sulla retribuzione totale annuale	Informativa sociale – Dati quantitativi			
	2-22 Dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile	La lettera dell'amministratore delegato agli stakeholder			
	2-23 Impegni assunti tramite policy	Informativa di governance – Politiche Informativa ambientale – Politiche Informativa sociale – Politiche			
	2-24 Integrazione degli impegni in termini di policy	Informativa di governance – Politiche Informativa di governance – Azioni Informativa ambientale – Politiche Informativa sociale – Politiche			
	2-25 Processi volti a rimediare agli impatti negativi	Meccanismi per richiedere chiarimenti e sollevare preoccupazioni			

Standard GRI/ altra fonte	Informativa	Ubicazione	Omissione		
			Requisiti omessi	Ragione	Spiegazione
GRI 2 Informativa generale (2021)	2-26 Meccanismi per richiedere chiarimenti e sollevare criticità	Gli organi di governance Informativa di governance – Politiche Informativa di governance – Azioni Meccanismi per richiedere chiarimenti e sollevare preoccupazioni			
	2-27 Conformità a leggi e regolamenti	Informativa di governance – Sistemi di Gestione			
	2-28 Adesione ad associazioni	Chi siamo - Rating di legalità, Certificazioni e Impegno			Oropan aderisce all’associazione di settore APPF (Associazione Produttori Pasta Fresca)
	2-29 Approccio al coinvolgimento degli stakeholder	Marketing territoriale Analisi di materialità			
	2-30 Accordi di contrattazione collettiva	Informativa sociale – Dati quantitativi			
GRI 3 Temi materiali (2021)	3-1 Processo per determinare i temi materiali	Analisi di materialità			
	3-2 Elenco di temi materiali	Analisi di materialità			
Etica, integrità del business e anticorruzione					
GRI 3 Temi materiali (2021)	3-3 Gestione dei temi materiali	Informativa di governance			

Standard GRI/ altra fonte	Informativa	Ubicazione	Omissione		
			Requisiti omessi	Ragione	Spiegazione
GRI 205 Anticorruzione (2016)	205-2 Comunicazione e formazione in materia di politiche e procedure anticorruzione	Informativa di governance - Politiche			
	205-3 Episodi di corruzione accertati e azioni intraprese	Informativa di governance - Politiche			
Governance, compliance normativa e gestione dei rischi (tema non materiale)					
GRI 3 Temi materiali (2021)	3-3 Gestione dei temi materiali	Informativa di governance			
GRI 418 Privacy dei clienti (2016)	418-1 Denunce comprovate riguardanti le violazioni della privacy dei clienti e perdita di dati dei clienti	Informativa di governance - Presidi in materia di protezione dei dati personali			
Marketing, etichettatura e soddisfazione del cliente e del consumatore					
GRI 3 Temi materiali (2021)	3-3 Gestione dei temi materiali	Informativa sociale			
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	Informativa sociale – Dati quantitativi			
GRI 417: Marketing ed etichettatura (2016)	417-2 Episodi di non conformità in materia di informazione ed etichettatura di prodotti e servizi	Informativa sociale – Dati quantitativi			
	417-3 Casi di non conformità riguardanti comunicazioni di marketing	Informativa sociale – Dati quantitativi			

Standard GRI/ altra fonte	Informativa	Ubicazione	Omissione		
			Requisiti omessi	Ragione	Spiegazione
Responsabilità socio-economica					
GRI 3 Temi materiali (2021)	3-3 Gestione dei temi materiali	Informativa sociale			
GRI 414 Valutazione sociale dei fornitori (2016)	414-1 Nuovi fornitori che sono stati sottoposti a valutazione attraverso l'utilizzo di criteri sociali	Informativa sociale – La catena di fornitura			
GRI 201 Performance economica (2016)	201-1 Valore economico direttamente generato e distribuito	Informativa di governance – I risultati economici e di mercato			
Filiera locale e catena di fornitura sostenibile					
GRI 3 Temi materiali (2021)	3-3 Gestione dei temi materiali	Informativa sociale			
GRI 204 Pratiche di approvvigionamento (2016)	GRI 204-1 Proporzione di spesa verso fornitori locali	Informativa sociale - La catena di fornitura			Indicatore coperto in maniera qualitativa
GRI 308 Valutazione ambientale dei fornitori (2016)	308-1 Nuovi fornitori che sono stati valutati utilizzando criteri ambientali	Informativa sociale – La catena di fornitura	308-1 a	Informazioni incomplete	Indicatore coperto in maniera qualitativa
GRI 414 Valutazione sociale dei fornitori (2016)	414-1 Nuovi fornitori che sono stati sottoposti a valutazione attraverso l'utilizzo di criteri sociali	Informativa sociale – La catena di fornitura			
Comunicazione trasparente e responsabile					
GRI 3 Temi materiali (2021)	3-3 Gestione dei temi materiali	Informativa sociale			
GRI 417 Marketing ed etichettatura (2016)	417-3 Casi di non conformità riguardanti comunicazioni di marketing	Informativa sociale – Dati quantitativi			

Standard GRI/ altra fonte	Informativa	Ubicazione	Omissione		
			Requisiti omessi	Ragione	Spiegazione
Tracciabilità, qualità e sicurezza alimentare					
GRI 3 Temi materiali (2021)	3-3 Gestione dei temi materiali	Informativa sociale			
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	Informativa sociale – Dati quantitativi			
Spreco alimentare					
GRI 3 Temi materiali (2021)	3-3 Gestione dei temi materiali	Informativa sociale			
Tutela della salute e della sicurezza sul lavoro					
GRI 3 Temi materiali (2021)	3-3 Gestione dei temi materiali	Informativa sociale			
GRI 403 Salute e sicurezza sul lavoro (2018)	403-1 Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	Informativa sociale – Salute e sicurezza sui luoghi di lavoro			
GRI 403 Salute e sicurezza sul lavoro (2018)	403-2 Identificazione dei pericoli, valutazione dei rischi e indagini sugli incidenti	Informativa sociale – Salute e sicurezza sui luoghi di lavoro			
GRI 403 Salute e sicurezza sul lavoro (2018)	403-3 Servizi di medicina del lavoro	Informativa sociale – Salute e sicurezza sui luoghi di lavoro			
GRI 403 Salute e sicurezza sul lavoro (2018)	403-7 Prevenzione e mitigazione degli impatti in materia di salute e sicurezza sul lavoro all'interno delle relazioni commerciali	Informativa sociale – Salute e sicurezza sui luoghi di lavoro			
GRI 403 Salute e sicurezza sul lavoro (2018)	403-8 Lavoratori coperti da un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	Informativa sociale – Dati quantitativi			

Standard GRI/ altra fonte	Informativa	Ubicazione	Omissione		
			Requisiti omessi	Ragione	Spiegazione
GRI 403 Salute e sicurezza sul lavoro (2018)	403-9 Infortuni sul lavoro	Informativa sociale – Dati quantitativi			
Formazione e valorizzazione delle persone					
GRI 3 Temi materiali (2021)	3-3 Gestione dei temi materiali	Informativa sociale			
GRI 403 Salute e sicurezza sul lavoro (2018)	403-5 Formazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza sul lavoro	Informativa sociale - Salute e sicurezza sui luoghi di lavoro			
GRI 404 Formazione e istruzione (2016)	404-1 Ore medie di formazione annua per dipendente	Informativa sociale - Dati quantitativi			
GRI 404 Formazione e istruzione (2016)	404-2 Programmi di aggiornamento delle competenze dei dipendenti e programmi di assistenza alla transizione	Informativa sociale - Training e formazione			
Diversità, inclusione e pari opportunità					
GRI 3 Temi materiali (2021)	3-3 Gestione dei temi materiali	Informativa sociale			
GRI 401 Occupazione (2016)	401-1 Nuove assunzioni e turnover	Informativa sociale – Dati quantitativi			
GRI 405 Diversità e pari opportunità (2016)	405-1 Diversità negli organi di governo e tra i dipendenti	Informativa di governance – Gli organi di governance Informativa sociale – Dati quantitativi			
GRI 405 Diversità e pari opportunità (2016)	405-2 Rapporto dello stipendio base e retribuzione delle donne rispetto agli uomini	Informativa sociale – Dati quantitativi			

Standard GRI/ altra fonte	Informativa	Ubicazione	Omissione		
			Requisiti omessi	Ragione	Spiegazione
Welfare aziendale e retention dei dipendenti (tema non materiale)					
GRI 3 Temi materiali (2021)	3-3 Gestione dei temi materiali	Informativa sociale			
GRI 401 Occupazione (2016)	401-2 Benefit previsti per i dipendenti a tempo pieno, ma non per i dipendenti part-time o con contratto a tempo determinato	Informativa Sociale - Il welfare aziendale e il work-life balance			
GRI 403 Salute e sicurezza sul lavoro (2018)	403-6 Promozione della salute dei lavoratori	Informativa Sociale - Il welfare aziendale e il work-life balance			
Uso razionale dell'energia					
GRI 3 Temi materiali (2021)	3-3 Gestione dei temi materiali	Informativa ambientale			
GRI 302 Energia (2016)	302-1 Energia consumata all'interno dell'organizzazione	Informativa ambientale – Dati quantitativi			
GRI 302 Energia (2016)	302-3 Intensità energetica	Informativa ambientale – Dati quantitativi			
Gestione dei rifiuti					
GRI 3 Temi materiali (2021)	3-3 Gestione dei temi materiali	Informativa ambientale			
GRI 306 Rifiuti (2020)	306-1 Produzione di rifiuti e impatti significativi connessi ai rifiuti	Informativa ambientale - La gestione delle materie prime e dei rifiuti			
GRI 306:Rifiuti (2020)	306-3 Rifiuti prodotti	Informativa ambientale – Dati quantitativi			
GRI 306 Rifiuti (2020)	306-4 Rifiuti non destinati a smaltimento	Informativa ambientale – Dati quantitativi			

Standard GRI/ altra fonte	Informativa	Ubicazione	Omissione		
			Requisiti omessi	Ragione	Spiegazione
GRI 306 Rifiuti (2020)	306-5 Rifiuti destinati allo smaltimento	Informativa ambientale – Dati quantitativi			
Gestione del packaging sostenibile					
GRI 3 Temi materiali (2021)	3-3 Gestione dei temi materiali	Informativa ambientale			
GRI 301 Materiali (2016)	301-1 Materiali utilizzati per peso o volume	Informativa ambientale – Dati quantitativi			
GRI 301 Materiali (2016)	301-2 Materiali utilizzati che provengono da riciclo	Informativa ambientale – Dati quantitativi			
Emissioni e cambiamento climatico					
GRI 3 Temi materiali (2021)	3-3 Gestione dei temi materiali	L'analisi di materialità			
GRI 305 Emissioni	305-1 Emissioni dirette di GHG	Informativa ambientale – Dati quantitativi			
GRI 305 Emissioni	305-2 Emissioni indirette di GHG da consumi energetici	Informativa ambientale – Dati quantitativi			
Gestione della risorsa idrica					
GRI 3 Temi materiali (2021)	3-3 Gestione dei temi materiali	Informativa ambientale			
GRI 303 Acqua e scarichi idrici (2018)	303-1 Interazioni con l'acqua come risorsa condivisa	Informativa ambientale - La gestione della risorsa idrica	303-1 c	Informazione incompleta	Oropan non tratta della questione idrica con i propri stakeholder
GRI 303 Acqua e scarichi idrici (2018)	303-5 Consumo di acqua	Informativa ambientale – Dati quantitativi			

Standard GRI/ altra fonte	Informativa	Ubicazione	Omissione		
			Requisiti omessi	Ragione	Spiegazione
Biodiversità e salute del suolo					
GRI 3 Temi materiali (2021)	3-3 Gestione dei temi materiali	Informativa ambientale			
GRI 101 Biodiversità (2024)	GRI 101-2 Gestione degli impati della biodiversità		101-2b, 101-2c, 101- 2d, 101-2 e, 101-2f	Informazioni indisponibili	La disclosure 101-2 è stata rendicontata parzialmente. Oropan si impegna a garantire nei prossimi anni una rendicontazione più puntuale.
Gestione responsabile delle materie prime e imballi (tema non materiale)					
GRI 3 Temi materiali (2021)	3-3 Gestione dei temi materiali	Informativa ambientale			
GRI 301: Materiali	301-2 Materiali utilizzati che provengono da riciclo	Informativa ambientale – Dati quantitativi			

RELAZIONE DI ASSEVERAZIONE LIMITATA

Prof. Dott. Andrea Venturelli
Ordinario di Economia Aziendale nell'Università del Salento
Revisore legale dei conti – Revisore della sostenibilità - Dottore commercialista

Relazione di assurance limitata indipendente sul Bilancio di Sostenibilità 2025

Al Consiglio di Amministrazione della
Oropan S.p.A.

Sono stato incaricato di effettuare un esame limitato (*“limited assurance engagement”*) del Bilancio di Sostenibilità di Oropan S.p.A. (di seguito anche la *“Società”*) relativo all’esercizio chiuso al 31 dicembre 2025.

Responsabilità degli Amministratori per il Bilancio di Sostenibilità

Gli Amministratori di Oropan S.p.A. sono responsabili per la redazione del Bilancio di Sostenibilità in conformità ai *“Global Reporting Initiative Sustainability Reporting Standards”* definiti dal GRI - *Global Reporting Initiative* (*“GRI Standards”*), come descritto nella sezione *“Nota metodologica”* del Bilancio di Sostenibilità.

Gli Amministratori sono altresì responsabili per quella parte del controllo interno da essi ritenuta necessaria al fine di consentire la redazione di un Bilancio di sostenibilità che non contenga errori significativi dovuti a frodi o a comportamenti o eventi non intenzionali.

Gli amministratori sono inoltre responsabili per la definizione degli obiettivi della Società in relazione alla performance di sostenibilità, nonché per l’identificazione degli stakeholder e degli aspetti significativi da rendicontare.

Indipendenza del revisore e controllo della qualità

Sono indipendente in conformità ai principi in materia di etica e di indipendenza del *Code of Ethics for Professional Accountants* emesso dall’*International Ethics Standards Board for Accountants*, basato su principi fondamentali di integrità, obiettività, competenza e diligenza professionale, riservatezza e comportamento professionale.

Applico l’*International Standard on Quality Control 1 (ISQC Italia 1)* e, di conseguenza, mantengo un sistema di controllo qualità che include direttive e procedure documentate sulla conformità ai principi etici, ai principi professionali e alle disposizioni di legge e dei regolamenti applicabili.

Responsabilità del revisore

È mia la responsabilità di esprimere, sulla base delle procedure svolte, una conclusione circa la conformità del Bilancio di Sostenibilità rispetto a quanto richiesto dai GRI Standards.

Il mio lavoro è stato svolto secondo i criteri indicati nel *“International Standard on Assurance Engagements ISAE 3000 (Revised) - Assurance Engagements Other than Audits or Reviews of Historical Financial Information”* (di seguito anche *“ISAE 3000 Revised”*), emanato dall’*International Auditing and Assurance Standards Board* (IAASB) per gli incarichi di *limited assurance*. Tale principio richiede la pianificazione e lo svolgimento di procedure al fine di acquisire un livello di sicurezza limitato che il Bilancio di Sostenibilità non contenga errori significativi.

Pertanto, il mio esame ha comportato un’estensione di lavoro inferiore a quella necessaria per lo svolgimento di un esame completo secondo l’*ISAE 3000 Revised* (*“reasonable assurance engagement”*) e, conseguentemente, non mi consente di avere la sicurezza di essere venuto a

Studio di Consulenza Aziendale – Corso Cavour n. 51 – 70121 - BARI

Prof. Dott. Andrea Venturelli
Ordinario di Economia Aziendale nell'Università del Salento
Revisore legale dei conti – Revisore della sostenibilità - Dottore commercialista

conoscenza di tutti i fatti e le circostanze significativi che potrebbero essere identificati con lo svolgimento di tale esame.

Le procedure svolte sul Bilancio di Sostenibilità si sono basate sul mio giudizio professionale e hanno compreso colloqui, prevalentemente con il personale della Società responsabile per la predisposizione delle informazioni presentate nel Bilancio di Sostenibilità, nonché analisi di documenti, ricalcoli ed altre procedure volte all’acquisizione di evidenze ritenute utili.

In particolare, ho svolto le seguenti procedure:

1. analisi del processo di definizione dei temi rilevanti rendicontati, con riferimento alle modalità di identificazione in termini di loro priorità per le diverse categorie di stakeholder e alla validazione interna delle risultanze del processo;
2. comparazione tra i dati e le informazioni di carattere economico-finanziario riportati nel paragrafo *“I risultati economici e di mercato”* e i dati e le informazioni incluse nel bilancio di esercizio della Società al 31/12/25;
3. comprensione dei processi che sottendono alla generazione, rilevazione e gestione delle informazioni qualitative e quantitative significative incluse nel Bilancio di Sostenibilità.

In particolare, ho svolto interviste e discussioni con il personale della Direzione della Società e ho svolto limitate verifiche documentali, al fine di raccogliere informazioni circa i processi e le procedure che supportano la raccolta, l’aggregazione, l’elaborazione e la trasmissione dei dati e delle informazioni di carattere non finanziario alla funzione responsabile della predisposizione del Bilancio di Sostenibilità.

Inoltre, per le informazioni significative, tenuto conto delle attività e delle caratteristiche del Gruppo:

- a. con riferimento alle informazioni qualitative contenute nel Bilancio di Sostenibilità ho effettuato interviste e acquisito documentazione di supporto per verificarne la coerenza con le evidenze disponibili;
- b. con riferimento alle informazioni quantitative, ho svolto sia procedure analitiche che limitate verifiche per accertare su base campionaria la corretta aggregazione dei dati;
- c. per la sede di Altamura ho effettuato riunioni in presenza e da remoto nel corso delle quali ho avuto modo di approfondire taluni aspetti relativi alla gestione della Società.

Conclusioni

Sulla base del lavoro svolto, non sono pervenuti alla mia attenzione elementi che mi facciano ritenere che il Bilancio di Sostenibilità della Società relativo all’esercizio chiuso al 31 dicembre 2025 non sia stato redatto, in tutti gli aspetti significativi, in conformità a quanto richiesto dai GRI Standards come descritto nel paragrafo *“Nota metodologica”* del Bilancio di Sostenibilità.

Bari, 30 settembre 2026

Prof. Andrea Venturelli



Studio di Consulenza Aziendale – Corso Cavour n. 51 – 70121 - BARI

TABELLA DI CORRELAZIONE VSME – GRI

La seguente tabella riporta la correlazione, in termini di contenuto, tra gli Standard VSME e gli Standard GRI. Si specifica che la presente tabella è stata elaborata da Oropan al fine di supportare tutti gli stakeholder, tra cui in particolare istituti bancari e azienda di grandi dimensioni soggette agli obblighi della CSRD, nell’identificazione delle informazioni di sostenibilità presenti nel documento. La tabella non riporta pertanto gli Standard nella loro interezza ma unicamente le informative coperte da Oropan. Tale correlazione non è stata validata da enti terzi né dal processo di assurance, ed è da intendersi come strumento di supporto alla lettura e non alla rendicontazione.

Indicatore Standard VSME	Indicatore Standard GRI	Localizzazione nel documento per capitolo
VSME B1 Criteri per la redazione	GRI 2-1 Dettagli organizzativi GRI 2-2 Entità incluse nella rendicontazione di sostenibilità dell’organizzazione	Nota metodologica
VSME B2 Pratiche per la transizione verso un’economia più sostenibile	GRI 2-23 Impegni in termini di policy GRI2-24 Integrazione degli impegni in termini di policy	Informativa ambientale – Politiche; Azioni; Obiettivi Informativa sociale – Politiche; Azioni; Obiettivi
VSME B3 Energia ed emissioni di gas a effetto serra	GRI 302-1 Consumo di energia all’interno dell’organizzazione GRI 305-1 Emissioni dirette di GHG (Scope 1) GRI 305-2 Emissioni indirette di GHG da consumi energetici (Scope 2)	Informativa ambientale – Dati quantitativi
VSME B6 Acqua	GRI 303-3 Prelievo idrico GRI303-5 Consumo idrico	Informativa ambientale – Dati quantitativi

Indicatore Standard VSME	Indicatore Standard GRI	Localizzazione nel documento per capitolo
VSME B7 Uso delle risorse, economia circolare e gestione dei rifiuti	GRI 306-1 Produzione di rifiuti e impatti significativi connessi ai rifiuti GRI 306-2 Gestione degli impatti significativi connessi ai rifiuti GRI 306-3 Rifiuti generati GRI 306-4 Rifiuti non destinati allo smaltimento GRI 306-5 Rifiuti destinati allo smaltimento	Informativa ambientale – La gestione delle materie prime e dei rifiuti
VSME B8 Forza lavoro: caratteristiche generali	GRI 2-7 Dipendenti	Informativa sociale – Dati quantitativi
VSME B9 Forza lavoro: salute e sicurezza	GRI 403-9 Infortuni sul lavoro	Informativa sociale – Dati quantitativi
VSME B10 – Forza lavoro: retribuzione, contrattazione collettiva e formazione	GRI 2-30 Contratti collettivi GRI 404-1 Ore medie di formazione annua per dipendente GRI 405-2 Rapporto dello stipendio base e della remunerazione delle donne rispetto agli uomini	Informativa sociale – Dati quantitativi
VSME C1 Strategia: modello di business e iniziative correlate alla sostenibilità.	GRI 2-6 Attività, catena del valore e altre relazioni commerciali	Chi siamo Informativa sociale – La catena di fornitura Informativa sociale – L’impegno per i clienti e il territorio
VSME C2 Descrizione delle pratiche, delle politiche e delle iniziative future per la transizione verso un’economia più sostenibile.	GRI 2-23 Impegni in termini di policy GRI2-24 Integrazione degli impegni in termini di policy	Informativa ambientale – Politiche; Azioni; Obiettivi Informativa sociale – Politiche; Azioni; Obiettivi
VSME C3 Obiettivo di riduzione delle emissioni di gas a effetto serra	N.D.	Informativa ambientale – Obiettivi
VSME C5 Forza lavoro: caratteristiche aggiuntive	GRI 2-8 Lavoratori non dipendenti GRI 405-1 Diversità negli organi di governo e tra i dipendenti	Informativa sociale – Dati quantitativi Informativa di governance – Gli organi di governance Informativa di governance – Gli organi di governo
VSME C9 Indice di diversità di genere nell’organo di governance	GRI 405-1 Diversità negli organi di governance e tra i dipendenti	Informativa sociale – Dati quantitativi

*Bilancio di
Sostenibilità 2025*

Oropan

Oropan S.p.a.
S.S. 96 km 5,4 -
70022 Altamura BA

Tel. 080 246 4511

info@oropan.it

