



FIN POSILLIPO S.P.A.

# **Bilancio di Sostenibilità al 31 dicembre 2022**

## INDICE

Lettera agli stakeholders	4
Highlights 2022	7
Nota metodologica	8
Il Gruppo in sintesi	12
Trend e visione al 2030	12
Analisi di materialità	14
Analisi degli impatti	19
Tabella di raccordo	22
Storia ed identità	24
Mission e valori	27
Obiettivi ESG	28
Sistemi di gestione	29
La sostenibilità economica	30
Governance aziendale	34
La struttura aziendale	36
Sostenibilità e digitalizzazione	37
La gestione responsabile della catena di fornitura	38
La Responsabilità sociale	42
Survey sostenibilità ambiente di lavoro	44

Sviluppo delle competenze e formazione	45
I nostri dipendenti	48
Assunzioni a cessazioni	54
Salute e sicurezza sul lavoro	56
Clienti e qualità del servizio	59
Rispetto dei diritti umani	61
La Responsabilità ambientale	62
Certificazione LEED	64
I consumi	67
Le emissioni	69
Gestione dei rifiuti	70
Efficientamento dei processi e digitalizzazione	71
STM Pharma Pro: Packaging e circolarità	71
Il Gruppo Petrone per la comunità	74
Erogazioni liberali	76
GRI Content Index	80

## LETTERA AGLI STAKEHOLDER



Cari stakeholder,

Il mondo ed il mercato stanno vivendo un profondo processo di trasformazione tecnologica, ambientale e sociale, i cui effetti a cascata si propagano inevitabilmente, andando ad impattare aziende di ogni dimensione e settore ed influenzando e modificando intere catene del valore. Per questo motivo, la transizione verso un modello di business sostenibile non può non essere vissuta e guidata attivamente, con impegno e spirito innovativo, dalle aziende e da tutte le persone che ne fanno parte.

Con questa lettera Vi presentiamo i risultati del primo Bilancio di sostenibilità del Gruppo Petrone, redatto su base volontaria e riferito al triennio 2020-2022 con l'obiettivo di garantirne una lettura chiara a tutti gli stakeholder tramite una rendicontazione puntuale, trasparente e completa delle proprie performance in ambito Environment, Social & Governance (ESG).

Crediamo fortemente che crescere è possibile solo se si hanno basi solide e concrete, e quindi contare non solo su risultati e solidità finanziaria, ma anche sull'impegno delle persone nell'ambito di una sostenibilità sociale, ambientale e di conseguenza economica.

Per il Gruppo Petrone, infatti, il percorso intrapreso verso un modello di business sostenibile è imprescindibilmente caratterizzato da una governance improntata su valori di etica e trasparenza, dalla tutela

attiva della sfera ambientale, dalla creazione di valore condiviso con le comunità che partecipano dell'attività di business del Gruppo e, pertanto, della tutela e della crescita della sfera sociale, ambito necessario per il ciclo produttivo di una realtà così radicata sul territorio.

In base a valori da sempre sostenuti dal Gruppo e in osservanza del proprio codice Etico, la sostenibilità viene vissuta come leva fondamentale per la creazione di valore nel tempo, con lo stesso costante impegno a condurre le proprie attività considerando gli interessi dei propri stakeholder, economici e sociali, nella consapevolezza che il dialogo e la condivisione degli obiettivi siano strumenti attraverso i quali creare valore reciproco, attraverso una crescita globale solida e affidabile ed una costante attenzione alla comunità e cura del territorio.

In particolare, la sostenibilità è parte integrante dei servizi offerti dal Gruppo Petrone, radicati nella vision aziendale e negli sforzi profusi quotidianamente, a beneficio dei nostri stakeholder, attraverso principi di:

- 1) **Etica e trasparenza**
- 2) **Rispetto delle persone**
- 3) **Rispetto per l'ambiente e le risorse**
- 4) **Creazione di valore per gli stakeholder**

In questi anni abbiamo fatto dell'etica e della trasparenza i pilastri cardine dei nostri valori imprenditoriali, anche quando questi non fossero incardinati in impianti normativi appositamente costruiti per la tutela del mercato e della società civile. L'esigenza di rappresentare una realtà sana e di riferimento, in primis per il territorio nel quale siamo nati, non poteva prescindere dal darci un assetto di governance che garantisse una stabilità ed una efficacia sostenibile nel lungo periodo. L'attenzione per le persone ne è stata la naturale conseguenza: la creazione di un trust che si legge con semplicità e trasparenza nei tassi di turn-over di impercettibile significatività. Anche nel 2022 il tasso di assunzioni è stato di segno positivo con incremento dell'occupazione e perfetto allineamento della parità di genere. Non ultimo, sempre in ambito people, il grandissimo impegno nella formazione per lo sviluppo delle competenze, che continua a seguire un trend positivo, con effetti positivi sulle performance individuali ed aziendali e, di conseguenza, sull'intero business. Abbiamo continuato a lavorare per ridurre i consumi e le emissioni, nonostante la crescita e le maggiori necessità energetiche: questo grazie ad un costante lavoro nella sostituzione di energie rinnovabili a quelle da combustibili.

La qualità dei nostri servizi è soltanto l'aspetto finale con il quale ci impegniamo a tutelare al massimo le nostre persone, a valle di un processo con il quale cerchiamo di metterle – dipendenti, clienti e fornitori – al centro della nostra idea di creazione di valore, declinando investimenti, decisioni ed iniziative sulla base delle

caratteristiche e degli interessi che queste legittimamente hanno nei confronti della nostra attività aziendale.

Un approccio che trova oggi il suo fondamento anche nei principi e valori sanciti dall'Agenda 2030 dell'ONU, attraverso gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs) che garantiscono alle organizzazioni un linguaggio comune per comunicare la propria idea di sostenibilità ad aziende, enti, istituzioni e qualsiasi categoria di stakeholder.

Questo primo Bilancio di sostenibilità rientra nel percorso di crescita sostenibile nel lungo periodo e permette la rendicontazione, il monitoraggio e le gli impegni per il futuro nell'ambito della sostenibilità da sempre parte integrante della nostra strategia di business.

Tale percorso vede al centro innovazione e sviluppo tecnologico, fattori abilitanti ed elementi decisivi che ci permettono di affrontare, in un contesto in continuo mutamento, le sfide del presente e del futuro per coglierne le opportunità ed anticiparne i rischi.

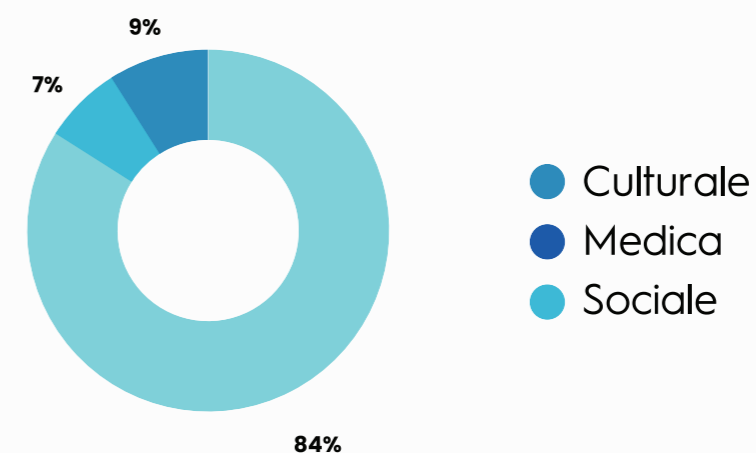
Cercando di trasmetterVi la passione, l'impegno ed il desiderio di rendere la nostra realtà sempre più sostenibile, Vi ringraziamo per la Vostra collaborazione continua nell'interesse di una crescita comune e costante e per il tempo che vorrete dedicare alla lettura di questo primo esercizio di rendicontazione, consapevoli che il percorso verso un modello di crescita sostenibile è ancora lungo, da scoprire e percorrere insieme!

Distinti saluti,

L'Amministratore Delegato

## HIGHLIGHTS 2022

### Erogazioni liberali



**59%**  
Dipendenti donne



**41%**  
Dipendenti uomini



**99.617**  
Ore di formazione erogate



**-219 TCO2**  
Evitate



**78%**  
Dipendenti al sud-Italia



**721**  
Totale Organico



**11%**  
Tasso di turnover



**508.780.684€**  
Valore economico direttamente generato



**1**

# **Nota metodologica**

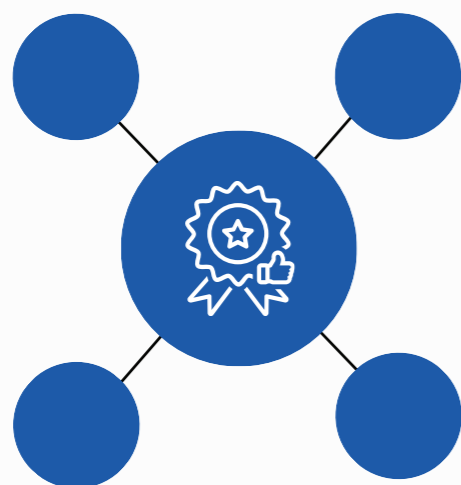
## NOTA METODOLOGICA

La presente rendicontazione costituisce il primo Bilancio di sostenibilità del Gruppo. L'obiettivo del presente documento è quello di fornire una visione della strategia, del modello operativo e di governance del Gruppo e dei risultati conseguiti durante il periodo dal 1° gennaio 2020 al 31 dicembre 2022. Il Bilancio è stato approvato dal Consiglio di amministrazione in data 12 luglio 2023.

Si fa presente che le informazioni quantitative e qualitative contenute nel presente report si riferiscono non all'intero perimetro del Gruppo ma alle seguenti società, considerate significative in termini di impatto in ambito ESG:

### Holding e servizi

Fin Posillipo S.p.A.  
Petron Group S.r.l.



### Pharma e logistica

Pharmaidea S.r.l.  
STM Pharma PRO S.r.l.

### Società commerciali

Farmacie Petrone S.r.l.  
Farma Carmine Petrone S.r.l.  
Euromed S.r.l.  
Programmi Sanitari Integrati S.r.l.

### Centri di riabilitazione

Dinastar S.r.l.  
Therapic Center S.r.l.  
Centro Manzoni S.r.l.  
Centro Futura S.r.l.  
Centro Flegreo S.r.l.  
Centro M. Riab. Pompei S.r.l.

I contenuti del Bilancio di sostenibilità sono rendicontati in conformità alle metodologie e ai principi previsti dai GRI Sustainability Reporting Standards (opzione "In accordance with"), pubblicati dal Global Reporting Initiative ("GRI Standards"). I principi generali applicati per la redazione dell'informativa di sostenibilità sono quelli stabiliti dai GRI Standards: rilevanza, inclusività, contesto di sostenibilità, completezza, equilibrio tra aspetti positivi e negativi, comparabilità, accuratezza, tempestività, affidabilità, chiarezza. Gli indicatori di performance selezionati sono quelli previsti dagli standard di rendicontazione adottati, rappresentativi degli specifici ambiti di sostenibilità analizzati e coerenti con l'attività svolta e gli impatti prodotti. La selezione di tali indicatori è stata effettuata sulla base di un'analisi di rilevanza degli stessi, come descritto nel capitolo "Analisi di materialità".

Le tematiche individuate sono coerenti con quanto indicato dalle linee guida del GRI, essendo state definite attraverso un percorso di mappatura degli impatti positivi e/o negativi, attuali e/o potenziali, generati dal Gruppo attraverso la propria attività di business sui tre pilastri ESG ovvero Ambiente, Sociale e Governance. Il processo di predisposizione del Bilancio di Sostenibilità è stato gestito in collaborazione con le diverse funzioni aziendali, al fine di consentire una chiara e precisa indicazione delle informazioni considerate rilevanti. È stato richiesto il loro contributo sia nell'individuazione e nella valutazione dei temi di sostenibilità, sia nella fase di raccolta, analisi e consolidamento dei dati, con il ruolo di verificare e validare tutte le informazioni riportate nella dichiarazione, ciascuno per propria area di competenza. In particolare, si precisa che i dati sono stati elaborati mediante estrazioni e calcoli puntuali e, laddove specificato, mediante stime. I dati e le informazioni di natura economico-finanziaria derivano dal Bilancio di esercizio della Fin Posillipo S.p.A. e delle sue controllate riportate nel perimetro di rendicontazione di questo documento.

Il Bilancio di Sostenibilità, infine, viene ampiamente diffuso a tutti gli stakeholder del Gruppo attraverso la pubblicazione nel sito web della società.

Sulla base di quanto richiesto dallo standard di rendicontazione "GRI 3 - Temi materiali 2021" emanato dal Global Sustainability Standard Board (GSSB) ed entrato in vigore dal 1° gennaio 2023, un'organizzazione è tenuta a determinare i propri temi materiali al fine di predisporre la propria rendicontazione in ambito ESG.

Il Gruppo nel definire i propri temi materiali ha, pertanto, seguito un processo di analisi volto a:

- Comprendere il contesto dell'organizzazione;
- Individuare gli impatti potenziali ed effettivi;
- Valutare la significatività degli impatti;
- Rendicontare gli impatti più significativi.

Nella fase di determinazione dei temi materiali, il Gruppo ha definito il proprio contesto di riferimento, rivolgendosi anche ai propri stakeholder interni ed esterni, identificati dapprima, e coinvolti poi, nel processo di stakeholder engagement svolto nel corso dei primi mesi del 2023.

Tale procedura ha guidato l'ottenimento di informazioni utili ad identificare gli impatti effettivi e potenziali, negativi o positivi, in tutti e tre gli ambiti ESG.

## IL GRUPPO IN SINTESI

Il Gruppo Petrone è una realtà imprenditoriale privata, a conduzione familiare, impegnata fin dagli anni '60 nel campo farmaceutico, parafarmaceutico e sanitario.

Il Gruppo, tramite società controllate e in partecipazione, opera a livello globale nel campo della distribuzione e produzione farmaceutica, fornisce servizi a supporto delle imprese del "Pharma", offre servizi di Clinical trial supply e logistica, ha attività immobiliari e svolge attività di riabilitazione con i centri in Campania. Attraverso la Holding, il Gruppo vanta inoltre diverse partnership finanziarie a livello globale sia di equity sia di venture capital. Il Gruppo ad oggi ha una presenza diretta sul territorio nazionale, in Spagna, Irlanda, Germania, Francia, Portogallo, Singapore e Stati Uniti.

Il perimetro di rendicontazione del presente Bilancio di sostenibilità riguarda la Holding Fin Posillipo S.p.A. e le società italiane del Gruppo più significative in ambito di sostenibilità ambientale, sociale ed economica ed in particolare: Euromed S.r.l., Farma Carmine Petrone S.r.l., Farmacie Petrone S.r.l., Pharmaidea S.r.l., Petrone Group S.r.l., Programmi Sanitari Integrati S.r.l., STM Pharma Pro S.r.l., Dinastar S.r.l., Therapic Center S.r.l., Centro Manzoni S.r.l., Centro Futura S.r.l., Centro Flegreo S.r.l., Centro Medico Riabilitativo Pompei S.r.l.

## TREND E VISIONE AL 2030

La visione di lungo periodo è un aspetto che caratterizza da sempre l'operato aziendale, contribuendo all'eccellenza di processi, prodotti e servizi. È proprio in quest'ottica che, il Gruppo, ha deciso di intraprendere un percorso di sviluppo sostenibile, cercando di incidere, con la propria operatività su tre dimensioni principali: Ambiente, Sociale e Governance.

L'Agenda 2030 per lo Sviluppo sostenibile è il programma d'azione sottoscritto il 25 settembre 2015 dall'Assemblea Generale dell'Onu, ovvero dai governi dei 193 Paesi membri. Il suo cuore pulsante è rappresentato da 17 Obiettivi per lo Sviluppo sostenibile (Sustainable Development Goals, SDGs), inglobati in un grande programma d'azione che individua ben 169 traguardi focalizzati alla consecuzione di obiettivi comuni su un insieme di questioni cruciali: la lotta alla povertà, ad esempio, ma anche l'eliminazione della fame e il contrasto al cambiamento climatico.

Le tematiche materiali precedentemente individuate sono state associate ai vari SDGs (Sustainable Development Goals), ed è stata individuata la contribuzione concreta della Società a ciascuno di essi. Di seguito sono riportati gli SDGs individuati dalla società per allineare le attività e iniziative che contraddistinguono la Società con standard internazionali di sostenibilità.



- Presenza del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP) che ha il compito di analizzare procedure e pratiche per verificare le situazioni di rischio per la salute dei lavoratori



- Erogazione di 99.617 mila ore di formazione del 2022



- 59% dell'organico composto da donne



- Riconoscere il lavoro di ciascuno come elemento fondamentale per lo sviluppo della Società



- Installazione di impianto di illuminazione a LED nel magazzino di Grezzago
- Produzione fonti energetiche rinnovabili (FER)



- 97% in più dei dipendenti di età inferiore ai 30 anni rispetto l'esercizio precedente
- 45% del totale dei nuovi assunti con età inferiore ai 30 anni



- Partnership con IPE Business School e Digital Academy che prevedono il coinvolgimento delle comunità locali



- Revisione dei Set point di temperatura da 15°/25° a 10°/25°
- Riduzione utilizzo plastica tramite la distribuzione di una borraccia brandizzata a tutti i dipendenti dell'HQ



- Sostituzione vetture in essere con nuove meno inquinanti
- Distruzione dei rifiuti di farmaci e/o prodotti utilizzando come destinazione di smaltimento il recupero, utilizzando il codice "R13".



- Costruzione impianto fotovoltaico sui magazzini
- Consumo in litri di gasolio e di elettricità in Kwh per l'esercizio 2022 pari rispettivamente a 117.596 e 5.286.206



- Adozione del Codice Etico per garantire la lotta alla corruzione e alla concussione
- Assenza di operazioni valutate per i rischi legati alla corruzione nel periodo di rendicontazione

The background of the slide is a solid dark blue color. On the left side, there are several overlapping, wavy, horizontal bands of lighter shades of blue, creating a layered, wave-like effect that flows from the left edge towards the center of the slide.

**2**

# **Analisi di materialità**

## ANALISI DI MATERIALITÀ

---

Le tematiche riportate all'interno del presente Bilancio sono state individuate attraverso un processo di analisi di materialità, effettuata seguendo il principio di materialità in correlazione alle linee guida che definiscono i criteri necessari per il contenuto e la qualità della rendicontazione di sostenibilità (inclusività degli stakeholder, completezza delle informazioni, contesto di sostenibilità, equilibrio, comparabilità, chiarezza, tempestività, affidabilità e accuratezza) in accordo con quanto richiesto dai GRI standards. Non è ancora presente una tecnica standard e universalmente riconosciuta per la definizione dell'analisi di materialità e dello stakeholder engagement propedeutico alla stessa, in quanto il legislatore lascia ampi margini di manovra, ma vi sono alcune metodologie che rappresentano delle best practice in tale ambito. Pertanto, è possibile qualificare l'analisi di materialità come attività preliminare e fondamentale per la corretta redazione del Bilancio di Sostenibilità, in quanto, fin da subito è necessario individuare le tematiche che corrispondono agli aspetti più significativi per il business, secondo un approccio di sostenibilità (economico, sociale e ambientale).

Un tema è "materiale" se ha la capacità di influenzare le decisioni, le attività e le performance di un'organizzazione e dei suoi stakeholder.

L'insieme di teoria, linee guida e prassi consolidata ha portato ad una standardizzazione pratica del processo di analisi di materialità che, a prescindere dallo standard di rendicontazione utilizzato, si articola sostanzialmente nelle seguenti macrofasi:

- **Analisi benchmark di settore e best practice**
- **Stakeholder Engagement**
- **Definizione matrice di materialità**

### 1. Analisi benchmark di settore e best practice

È la prima fase del processo di analisi di materialità e serve a fornire un quadro chiaro, ampio e trasparente di come le tematiche ESG vengono declinate e applicate nel settore o industria di riferimento di una specifica organizzazione.

Il lavoro è stato svolto considerando studi di settore, ricerche svolte da università e altre istituzioni nazionali e internazionali. È stato inoltre individuato un panel di aziende comparabili, nel settore della commercializzazione distribuzione di farmaci, per attività di business e dimensione e, di queste, sono stati analizzati i principali impatti di natura ESG, le tematiche considerate materiali e gli obiettivi di sostenibilità a breve, medio e lungo termine.

Infine, si è proceduto con un'analisi di tipo comparativo, sia in termini quantitativi che qualitativi, delle evidenze ottenute dal benchmark in correlazione alle attività e alla visione strategica e operativa del Gruppo. L'attività ha portato ad individuare 17 tematiche rilevanti riguardanti gli ambiti di natura ambientale, sociale e di governance, maggiormente ricorrenti nel panel di riferimento e annessi di studi di settore.

### 2. Stakeholder Engagement

La seconda fase del processo di analisi di sostenibilità è costituita dallo stakeholder engagement, che concretizza il momento in cui l'organizzazione coinvolge gli stakeholder stessi al fine di comprendere pienamente le loro necessità, aspettative e critiche, per poter condurre i successivi processi di decision taking. Il processo permette anche di valutare la percezione che gli stakeholder hanno circa gli impatti generati e subiti dall'azienda e garantisce, pertanto, un'analisi di materialità delle tematiche ESG partecipata. Gli stakeholder individuati possono essere divisi in due categorie:

- **Interni;**
- **Esterni.**

La metodologia adottata per la prospettiva interna ha previsto il coinvolgimento di dipendenti dirigenti ed azionisti, mentre per la prospettiva esterna sono stati presi in considerazione i fornitori, clienti e associazioni di categoria.

I temi emersi dall'analisi preliminare sono stati sottoposti a valutazione da parte degli stakeholder tramite una survey on-line per permettere una più rapida raccolta ed elaborazione delle informazioni, ottenendo in totale 351 questionari compilati.

### 3. Definizione matrice di materialità

Ottenuti i risultati dello stakeholder engagement, le tematiche materiali vengono inserite all'interno della matrice di materialità e nella tabella di raccordo tra temi materiali e indicatori GRI.

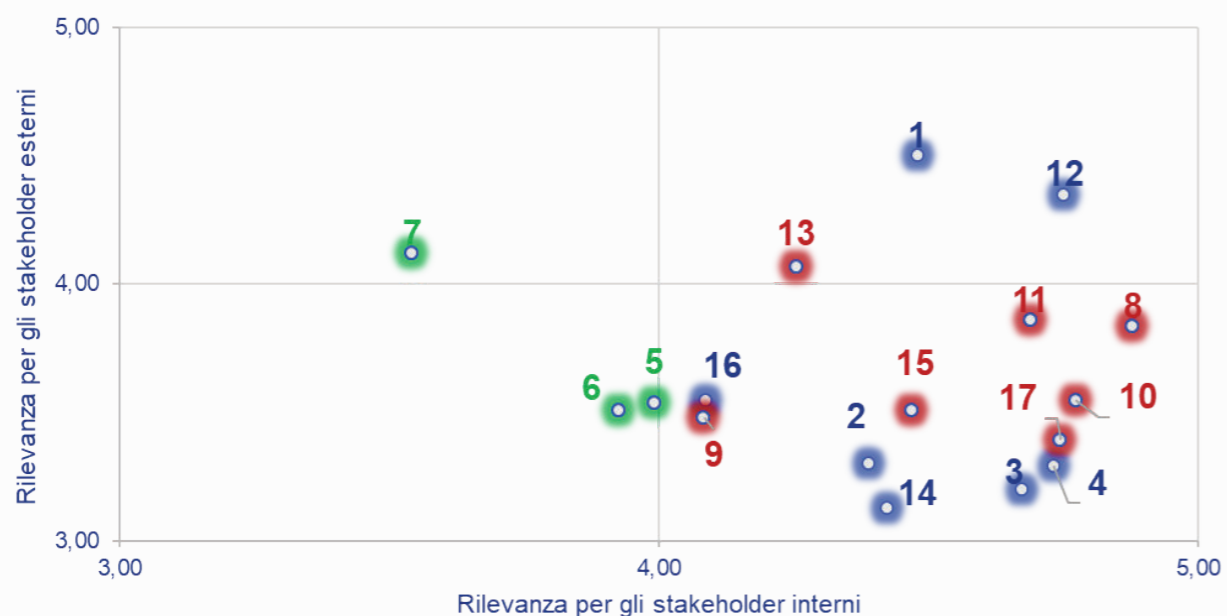
Si sottolinea che gli stakeholder coinvolti hanno valutato come materiali tutte le 17 tematiche risultanti da analisi benchmark.

Quest'ultima fase segna il punto iniziale per la redazione del Bilancio di Sostenibilità in ottemperanza dei principi richiesti dallo standard di rendicontazione adottato.

La matrice di materialità rappresenta la sintesi grafica di tale processo ed evidenzia il posizionamento delle tematiche rispetto al livello di priorità della rilevanza e degli impatti valutati dal Gruppo rispetto alle valutazioni, interessi ed aspettative degli stakeholder (scala likert 1-5).

Questa fase ha un ruolo chiave nella definizione dei contenuti della rendicontazione stessa, delineandone le priorità informative per l'azienda e per gli stakeholder (analisi dei rischi; misurazione delle performance; ecc.).





## ANALISI DEGLI IMPATTI

In questa fase, sono stati valutati gli impatti identificati sulla base delle tematiche materiali e la significatività degli stessi. La valutazione della portata degli impatti comporta analisi quantitative e qualitative e varia da organizzazione ad organizzazione, in quanto ogni Società è influenzata dai settori in cui opera e dai suoi rapporti di business, oltre che da altri fattori. Per identificare i propri impatti, l'organizzazione può utilizzare informazioni provenienti dalle proprie valutazioni o da quelle effettuate da terze parti analizzando gli impatti sull'economia, sull'ambiente e sulle persone, compresi gli impatti sui diritti umani.

Valutazione della portata di impatti negativi

La portata di un impatto negativo effettivo dipende dalla gravità dell'impatto stesso, mentre quella di un impatto negativo potenziale dipende dalla gravità e dalla probabilità dell'impatto.

La portata di un impatto negativo effettivo o potenziale dipende dalle seguenti caratteristiche:

- Scala: quanto grave è l'impatto.
- Ambito: quanto diffuso è l'impatto; ad esempio, il numero di persone interessate o la dimensione di un danno ambientale.
- Caratteristiche di irrimediabilità: quanto è difficile mitigare il danno risultante.
- Probabilità: La probabilità di un potenziale impatto negativo si riferisce alla possibilità che l'impatto accada e può essere misurata o determinata qualitativamente o quantitativamente.

Di seguito, si riportano i principali impatti, reali e potenziali, individuati dall'Organizzazione con il dettaglio della scala, dell'ambito e delle caratteristiche di irrimediabilità valutate con una likert-scale 1-4 (1= basso; 4= alto). La metodologia per calcolare la portata di un impatto consiste nel rapportare la probabilità che l'impatto si verifichi con la media dei punteggi ottenuti per scala, ambito e caratteristiche di irrimediabilità:

$$\text{Portata Impatto} = \text{probabilità} \times [(\text{average (scala; ambito; irrimediabilità)})]$$

Governance	Sociale	Ambientale
1) Correttezza, trasparenza e lotta alla corruzione	8) Gestione salute e sicurezza sul lavoro	5) Prevenzione dell'inquinamento, uso efficiente delle risorse e mitigazione del cambiamento climatico
2) Performance economiche e strategie di crescita	9) Cura per la comunità e il territorio	6) Gestione delle emissioni
3) Governance responsabile e compliance	10) Valorizzazione e benessere dei dipendenti	7) Packaging sostenibile e circolarità
4) Integrità ed etica nel business	11) Gestione del personale, diversità e inclusione	
12) Salvaguardia dei diritti umani	13) Qualità dei servizi e attenzione al cliente	
14) Innovazione e digitalizzazione	15) Diritti e interessi dei consumatori, tutela della privacy	
16) Gestione responsabile della supply chain	17) Sviluppo delle competenze	

TEMA MATERIALE E IMPATTO NEGATIVO CORRELATO	TIPO ED EFFETTO	PORTATA IMPATTO
<b>Correttezza, trasparenza e lotta alla corruzione</b> <i>Mancata contribuzione dello sviluppo socio-economico delle comunità in cui il Gruppo opera a causa della gestione non ottimale di controversie e potenziali eventi di corruzione</i>	potenziale a lungo termine	
<b>Governance responsabile e compliance</b> <i>Rischio di mancata business continuity nel lungo periodo a causa della mancata attenzione riposta nei confronti di stakeholder interni ed esterni</i>	potenziale a breve termine	
<b>Prevenzione dell'inquinamento, uso efficiente delle risorse e mitigazione del cambiamento climatico</b> <i>Non conformità a leggi e regolamenti in materia ambientale</i>	potenziale a lungo termine	
<b>Gestione salute e sicurezza sul lavoro</b> <i>Aumento del numero di incidenti sul lavoro, malattie professionali e near miss</i>	potenziale a breve termine	
<b>Valorizzazione e benessere dei dipendenti</b> <i>Riduzione dell'appeal nei confronti di lavoratori e giovani talenti</i>	potenziale a breve termine	
<b>Gestione del personale, diversità ed inclusione</b> <i>Aumento dei costi di gestione</i>	potenziale a breve termine	

basso   
 medio-basso   
 medio-alto   
 alto

### Valutazione della portata di impatti positivi

La portata di un impatto positivo dipende dalla scala, dall'ambito e dalla probabilità di accadimento dell'impatto stesso.

Nel caso di impatti positivi, si intende:

- Scala: quanto beneficio può creare l'impatto.
- Ambito: quanto diffuso è l'impatto.
- Probabilità: la probabilità di un potenziale impatto positivo si riferisce alla possibilità che l'impatto accada e può essere misurata o determinata qualitativamente o quantitativamente.

Di seguito, si riportano i principali impatti, reali e potenziali, individuati dall'Organizzazione con il dettaglio della scala, dell'ambito e probabilità valutate con una likert-scale 1-4 (1= basso; 4= alto). La metodologia per calcolare la portata di un impatto consiste nel rapportare la probabilità che l'impatto si verifichi con la media dei punteggi ottenuti per scala, ambito:




$$\text{Portata Impatto} = \text{probabilità} \times [(\text{average (scala; ambito)})]$$

TEMA MATERIALE E IMPATTO POSITIVO CORRELATO	TIPO ED EFFETTO	PORTATA IMPATTO
<b>Correttezza, trasparenza e lotta alla corruzione</b> <i>Aumento della consapevolezza dei dipendenti sul tema materiale con la conseguente riduzione dei costi monetari e non legati ad eventuali episodi di corruzione</i>	reale a lungo termine	
<b>Performance economiche e strategie di crescita</b> <i>Aumento della redditività grazie ad una vision di lungo periodo, con conseguente redistribuzione degli utili nei confronti di dipendenti e attori locali</i>	reale a lungo termine	
<b>Governance responsabile e compliance</b> <i>Contrasto alla diffusione di pratiche illecite attraverso controlli interni ed attività di formazione</i>	reale a lungo termine	
<b>Integrità ed etica del business</b> <i>Garanzia di una comunicazione trasparente delle informazioni relative all'operato del Gruppo Petrone</i>	reale a lungo termine	
<b>Innovazione e digitalizzazione</b> <i>Creazione e sviluppo di strategie di lungo periodo al fine di rendere i processi aziendali maggiormente competitivi</i>	reale a breve termine	
<b>Compliance normativa</b> <i>Rispetto delle richieste del legislatore per una gestione trasparente ed etica del business</i>	reale a lungo termine	
<b>Gestione responsabile della supply chain</b> <i>Dialogo costante con i fornitori al fine di rendere la catena di fornitura maggiormente sostenibile ed in linea con i principi individuati e condivisi dal Gruppo Petrone</i>	reale a breve termine	
<b>Prevenzione dell'inquinamento, uso efficiente delle risorse e mitigazione del cambiamento climatico</b> <i>Riduzione e monitoraggio delle emissioni attraverso approvvigionamenti green e infrastrutture innovative</i>	potenziale a breve termine	
<b>Packaging e circolarità</b> <i>Riduzione dell'impatto ambientale con conseguente contributo allo sviluppo di un modello economico circolare in linea con gli standard europei</i>	reale a breve termine	
<b>Gestione delle emissioni</b> <i>Promozione di pratiche di efficienza energetica con conseguente riduzione di costi ed externalità negative nei confronti di ambiente e persone</i>	reale a breve termine	
<b>Gestione salute e sicurezza sul lavoro</b> <i>Tutela dei lavoratori attraverso lo sviluppo della cultura della sicurezza</i>	potenziale a breve termine	
<b>Cura per la comunità ed il territorio</b> <i>Creazione di valore per le comunità e i territori in cui opera il Gruppo</i>	reale a lungo termine	
<b>Valorizzazione e benessere dei dipendenti</b> <i>Creazione di un ambiente di lavoro stimolante e gratificante</i>	reale a lungo termine	
<b>Gestione del personale, diversità ed inclusione</b> <i>Benefici alle persone generati dalla creazione e diffusione di una cultura inclusiva</i>	reale a lungo termine	
<b>Salvaguardia dei diritti umani</b> <i>Rispetto dei diritti umani ad ogni livello dell'organizzazione nei confronti nei suoi dipendenti, collaboratori, appaltatori e sub-appaltatori</i>	reale a lungo termine	
<b>Qualità dei servizi e attenzione al cliente</b> <i>Aumento della soddisfazione dei consumatori e della brand reputation</i>	reale a breve termine	
<b>Diritti e interessi dei consumatori, tutela della privacy</b> <i>Garanzia di qualità ed efficienza nei confronti del consumatore finale, nel rispetto della tutela della privacy</i>	reale a lungo termine	
<b>Sviluppo delle competenze</b> <i>Accrescimento delle competenze e miglioramento delle opportunità di carriera dei dipendenti</i>	reale a breve termine	

basso   
 medio-basso   
 medio-alto   
 alto

## TABELLA DI RACCORDO

La tabella che segue mira a trovare un punto di incontro tra le tematiche materiali individuate precedentemente (vedi capitolo "Analisi di materialità") ed i relativi indicatori GRI. Ogni tematica è stata poi correlata ai Sustainable Development Goals.

Diritti e interessi dei consumatori, tutela della privacy	Denunce comprovate riguardanti le violazioni della privacy dei clienti e perdita di dati dei clienti	418-1	
Sviluppo delle competenze	Gestione dei temi materiali; Ore di formazione annua per dipendente; Programmi di aggiornamento delle competenze dei dipendenti e programmi di assistenza alla transizione; Percentuale di dipendenti che ricevono una valutazione periodica delle performance e dello sviluppo professionale	3-3 404-1 404-2 404-3	 

TEMA MATERIALE	ASPETTO GRI	INDICATORE GRI	SDG
Correttezza, trasparenza e lotta alla corruzione	Operazioni valutate per i rischi legati alla corruzione Non conformità con leggi e normative in materia sociale ed economica	205-1 419-1	
Performance economiche e strategie di crescita	Valore economico direttamente generato e distribuito	201-1	 
Governance responsabile e compliance	Gestione dei temi materiali Non conformità con leggi e normative in materia ambientale;	3-3 307-1	
Integrità ed etica del business	Azioni legali per comportamento anticoncorrenziale, antitrust e pratiche monopolistiche; Non conformità con leggi e normative in materia sociale ed economica	206-1 419-1	
Innovazione e digitalizzazione	Gestione dei temi materiali	3-3	
Gestione responsabile della supply chain	Proporzione di spesa verso fornitori	204-1	    
Prevenzione dell'inquinamento, uso efficiente delle risorse e mitigazione del cambiamento climatico	Energia consumata all'interno dell'organizzazione	302-1	 
Packaging e circolarità	Produzione di rifiuti e impatti significativi connessi ai rifiuti Gestione degli impatti significativi connessi ai rifiuti	306-1 306-2	 
Gestione delle emissioni	Emissioni dirette di GHG (Scope 1); Emissioni indirette di GHG da consumi energetici (Scope 2)	305-1 305-2	 
Gestione salute e sicurezza sul lavoro	Salute e sicurezza sul lavoro	403-1 a 403-9	 
Cura per la comunità e il territorio	Attività che prevedono il coinvolgimento delle comunità locali, valutazioni d'impatto e programmi di sviluppo	413-1	 
Valorizzazione e benessere dei dipendenti	Informazioni sui dipendenti e gli altri lavoratori; Nuove assunzioni e turnover;	2-7 401-1	  
Gestione del personale, diversità e inclusione	Diversità negli organi di governo e tra i dipendenti	405-1	 
Salvaguardia dei diritti umani	Attività che sono state oggetto di verifiche in merito al rispetto dei diritti umani o valutazioni d'impatto; Formazione dei dipendenti sulle politiche o le procedure sui diritti umani Accordi di investimento e contratti significativi che includono clausole relative ai diritti umani o che sono stati sottoposti a una valutazione in materia di diritti umani.	412-1 412-2 412-3	 
Qualità dei servizi e attenzione al cliente	Gestione dei temi materiali	3-3	



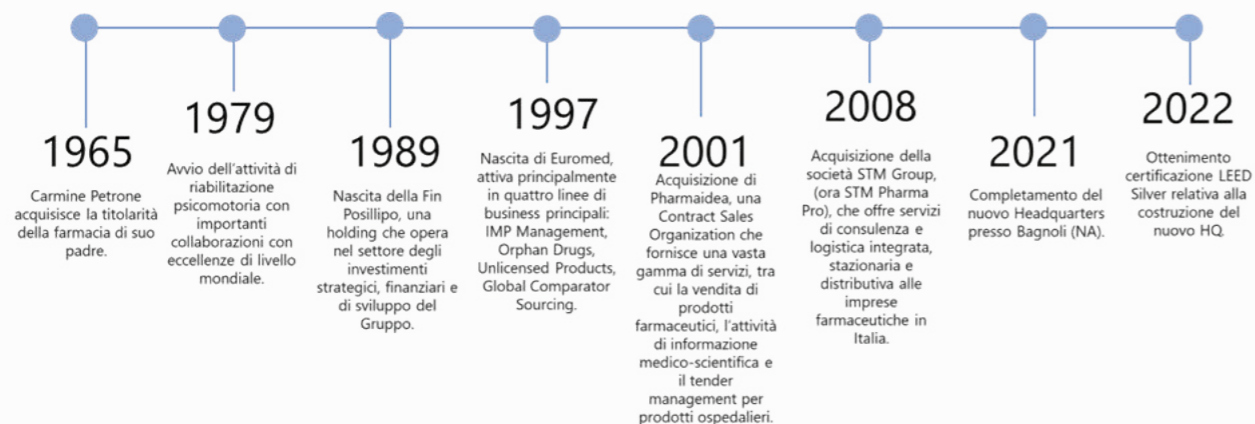
3

## Storia ed identità

Grazie alla visione imprenditoriale di Carmine Petrone, il Gruppo è attivo in diverse parti del mondo, offrendo un contributo importante al fine di migliorare la vita dei propri clienti



## STORIA ED IDENTITÀ



Nato nel 1965 dalla lungimiranza di Carmine Petrone, il quale acquistò la farmacia di suo padre, il Gruppo opera in diverse parti del mondo offrendo, attraverso la professionalità e i propri prodotti, un contributo importante al miglioramento della qualità della vita dei propri pazienti. Numerose le intuizioni imprenditoriali che hanno permesso la rapida e costante crescita dell'attività della famiglia Petrone, a partire dall'incontro con il Comandante Lauro, che diede inizio al processo di internazionalizzazione e di import-export di prodotti farmaceutici.

L'acquisto della farmacia è stato il primo passo per la costituzione di un Gruppo internazionale che, grazie all'impegno costante e al contributo della famiglia Petrone, è cresciuto in maniera rapida, sostenibile e permettendo la diversificazione delle proprie attività.

In virtù di questo, le società del Gruppo operano dalla logistica alla ricerca, dalla gestione delle farmacie sparse sul territorio ai centri di riabilitazione, superando così i confini del settore farmaceutico. Ad oggi il Gruppo vanta sette centri di riabilitazione e una vastissima gamma di servizi e terapie d'eccellenza. Oltre a ciò, grazie alle proprie società controllate, il Gruppo svolge anche attività di ricerca e sviluppo nei settori farmaceutico e cosmetico.

Nel 1989 nacque Fin Posillipo S.p.A, Holding che opera nel settore degli investimenti strategici e finanziari e di sviluppo del Gruppo e di consulenza finanziaria e commerciale nel settore farmaceutico e sanitario. In particolare, Fin Posillipo mira a supportare alcune esigenze delle piccole e medie del settore, fornendo loro le competenze, le tecniche ed il supporto logistico, con particolare attenzione all'internazionalizzazione. Ad oggi il Gruppo comprende circa trenta aziende operanti nel settore sanitario e farmaceutico, con sedi anche in Spagna, Irlanda, Singapore, Germania, Stati Uniti, Francia, Portogallo.

La diversificazione delle attività del Gruppo è dimostrata dalle acquisizioni realizzate a partire dagli anni 2000. Tali acquisizioni non hanno coinvolto solamente società del settore sanitario o farmaceutico - tra queste spiccano Pharmaidea nel 2001 e Pierrel nel 2008 -

ma anche società operanti nei settori della mobilità, della logistica e della produzione.

In ottica di sostenibilità e innovazione, nel 2021 il Gruppo ha finalizzato il nuovo "Group Headquarters", progettato nel rispetto dei più moderni sistemi ingegneristici e con le più avanzate tecnologie per favorire il risparmio energetico.

Le capacità imprenditoriali, l'impegno per l'innovazione in campo farmaceutico e sanitario e la continua espansione internazionale hanno fatto sì che nel 2009 Carmine, Presidente del Gruppo, fosse nominato cavaliere del lavoro dal Presidente della Repubblica Giorgio Napolitano.

## MISSION E VALORI

La capillare presenza internazionale del Gruppo permette la distribuzione di prodotti di qualsiasi origine, in base alle esigenze del cliente, in tempi ridotti. Tale risultato è raggiunto grazie ai valori che guidano le società del Gruppo e che sono condivisi da tutti. La mission dichiarata dal Gruppo è quella di fungere da catalizzatore di imprese, ossia individuare e accrescere aziende complementari tra loro per favorire lo sviluppo di nuove energie e la trasformazione. Tra i valori fondanti del Gruppo, emergono i seguenti:

- Partner Centricity, dimostrata dall'ascolto e dalla comprensione delle esigenze dei partner, finalizzate a progettare un approccio strategico che punta alla soddisfazione di clienti e fornitori;
- La diversificazione del team, composto da professionisti specializzati in diverse linee di mercato e categorie di prodotto, garantisce un approccio flessibile;
- Affidabilità e commitment, derivante dallo sviluppo di un impegno a lungo termine con tutti i clienti e business partner, volto a costruire relazioni basate su fiducia e trasparenza;
- Excellence, derivante dalla grande specializzazione dei team di lavoro, ognuno specializzato in determinate categorie di prodotto, mercati e dipartimenti;
- Cultura, intesa come punto di forza derivante dalla differenziazione culturale della forza lavoro.

In aggiunta ai valori sopra citati, le strategie del Gruppo sono influenzate da un insieme di principi etici fondamentali, sviluppati in linea con la "carta dei valori d'impresa" elaborati dall'Istituto Europeo per il Bilancio sociale. Tali principi sono individuabili all'interno del Codice Etico del Gruppo e, tra questi, è possibile ritrovare i seguenti:





La mission si concretizza con l'obiettivo di fornire servizi nel mercato del Pharma e della Salute, con un approccio orientato a tecnologie innovative e partnership sinergiche, mantenendo nel mercato un ruolo di catalizzatore di imprese.

Grazie anche ad un consolidato know-how, la competenza distintiva del Gruppo è quella di riuscire ad individuare e collegare aziende tra loro complementari per liberare nuove energie, favorendone la trasformazione e la crescita.

Inoltre, basandosi su un'organizzazione sempre più strutturata e numerosi investimenti in start-up di ricerca, innovazione e sperimentazione, l'obiettivo del Gruppo è quello di sviluppare la propria crescita nei mercati nazionali ed internazionali per poter creare un valore aggiunto al mondo sanitario e farmaceutico.

In quest'ottica si colloca l'attività di distribuzione, produzione, investimento, consulenza ed altri servizi offerti ai diversi player del mercato farmaceutico, nonché alle "Big Pharma".

Il Gruppo promuove inoltre la crescita sostenibile grazie a una strategia di lungo termine con investimenti dedicati sia allo sviluppo della transizione energetica sia alla crescita del business sulla strada della sostenibilità indicata dall'Agenda ONU 2030.

## OBIETTIVI ESG

Il Gruppo ha da tempo intrapreso un percorso di transizione del proprio modello di business in ottica sostenibile, mirato alla creazione di quello che si definisce come valore condiviso a beneficio di tutti gli stakeholder, sia interni che esterni all'organizzazione.

Nello specifico, al fine di limitare le esternalità negative rispetto alle tematiche ESG sopra citate (v. paragrafo "analisi di materialità"), la Società ha integrato all'interno dei propri processi produttivi delle iniziative declinate su tre ambiti principali, qua sintetizzate e nei successivi paragrafi maggiormente dettagliate:

### Governance

La conduzione etica del business è parte integrante delle caratteristiche che contraddistinguono il Gruppo. Lo scopo principale è quello di diffondere valori e principi che siano promotori di trasparenza, inclusività, equità e correttezza e che siano in linea con il rispetto delle leggi e delle esigenze dei propri dipendenti. A supporto di ciò, il Gruppo si è dotato di un Codice Etico e comportamentale consultabile da parte di tutti gli stakeholder.

### Ambiente

Il Gruppo, consapevole dell'importanza di tutelare l'ambiente, gli ecosistemi e le risorse naturali al fine di creare valore nelle comunità in cui opera, ha integrato diverse iniziative di efficientamento energetico, monitorando i consumi e riducendo gli stessi attraverso una gestione delle risorse e delle materie prime. Nello specifico la sede della Petrone Group ha ottenuto il livello di certificazione LEED SILVER, classificandosi tra i migliori uffici ecosostenibili a livello internazionale ed il Gruppo ha iniziato a sostituire il parco auto esistente con vetture ibride, elettriche o con motorizzazioni diesel meno inquinanti, mettendo a disposizione, nella sede di viale della Liberazione in Napoli, una Fiat 500 elettrica, a disposizione di tutti, facilmente ricaricabile grazie

alle 2 colonnine presenti nella sede.

### Sociale

Il Gruppo gestisce il proprio organico attraverso la figura del Direttore HR e attraverso le linee guida di prevenzione e monitoraggio interno presenti nel Modello 231. È presente un sistema di valutazione della performance e ogni dipendente ha la possibilità di accrescere le proprie competenze professionali grazie ai corsi di formazione che il Gruppo eroga annualmente. Inoltre, la Società assume un ruolo attivo nel territorio e nella comunità locale attraverso iniziative, erogazioni liberali e partnership nell'ottica di valorizzare persone e comunità con finalità di beneficio comune.

Nel lungo periodo il Gruppo ha intenzione di continuare ad ampliare il numero di azioni e obiettivi relativi al mondo ESG. Nello specifico gli obiettivi più significativi riguardano:

- Aggiornare il parco auto entro 5 anni rendendolo interamente ibrido;
- Aumentare il numero di corsi di formazione erogati;
- Definire ed implementare un Piano strategico di sostenibilità integrato con il Piano strategico industriale;
- Aumentare le colonnine di ricarica presso le proprie sedi;
- Ampliare il numero di partnership strategiche per una maggiore presenza sul territorio;

Quanto sopra descritto, unitamente ad ulteriori azioni ed investimenti in corso di definizione e pianificazione tracciano il percorso verso un business sempre più a trazione sostenibile attraverso la valutazione, e conseguente tutela, di quelli che sono gli impatti positivi e negativi generati dal business su alcuni topic in ambito ESG:

- Efficientamento energetico;
- Riduzione degli impatti negativi su ambiente e risorse;
- Valorizzazione delle persone esterne ed interne al Gruppo;
- Creazione di condizioni di lavoro etiche e rispettose del work-life balance;
- Promozione di una gestione etica e trasparente;
- Business continuity e ricadute economiche positive per tutti gli stakeholder.

## SISTEMI DI GESTIONE

Il Gruppo dedica massima attenzione alla cura e qualità dei servizi erogati, nonché alla gestione interna dei propri processi aziendali, al fine di perseguire la mission aziendale. Di seguito vengono elencate le certificazioni ottenute e gli standard adottati all'interno del Gruppo in merito ai Sistemi di Gestione:

UNI EN ISO 9001:2015

La norma internazionale ISO 9001:2015, rilasciata dall'International Organization for Standardization (ISO) nel corso dell'anno 2015, è stata introdotta con l'intento di specificare i requisiti necessari al fine di

<sup>1</sup> La certificazione ISO 2015: 9001 è circoscritta a: Euromed S.r.l.; Farma Carmine Petrone S.r.l.; Programmi Sanitari Integrati S.r.l.; STM Pharma Pro S.r.l.; La certificazione ISO 14001:2015 è circoscritta a: Euromed S.r.l.; La certificazione ISO 13485:2016 è circoscritta a: STM Pharma Pro S.r.l. e Programmi Sanitari Integrati S.r.l.

implementare e gestire Sistemi di Gestione per la Qualità.

Tale norma è utile alle organizzazioni al fine di dimostrare le proprie capacità di fornire costantemente prodotti e servizi che soddisfino i requisiti del cliente, i requisiti normativi e regolamentari applicabili.

UNI EN ISO 14001:2015

La norma ISO 14001:2015, rilasciata dall'International Organization for Standardization (ISO), nel corso dell'anno 2015, è stata emessa con l'obiettivo di definire i requisiti necessari da incorporare all'interno di un Sistema di Gestione Ambientale al fine di migliorare le prestazioni ambientali di un'organizzazione. In tal modo, la norma in questione permette alle aziende di contribuire positivamente al pilastro ambientale della sostenibilità fornendo valore all'ambiente, all'organizzazione stessa e alle persone interessate.

UNI EN ISO 13485:2016

La norma ISO 13485:2016 si basa sullo standard ISO 9001 ed è una norma dei sistemi di gestione sviluppata specificamente per la fabbricazione dei dispositivi medici. L'obiettivo principale della certificazione ISO 13485 è quello di facilitare l'armonizzazione dei requisiti normativi dei dispositivi medici.

Si sottolinea che STM Pharma Pro S.r.l. ha ottenuto la "Good Distribution Practice", certificazione ottenuta da ATS Milano – UOC Vigilanza Farmaceutica. L'ottenimento di tale certificazione assicura che:

- i farmaci nella catena di fornitura siano autorizzati in conformità alla legislazione dell'Unione europea (UE);
- i medicinali siano conservati sempre nelle giuste condizioni, anche durante il trasporto;
- si eviti la contaminazione da o di altri prodotti;
- si verifichi un'adeguata rotazione dei farmaci conservati;
- i prodotti giusti raggiungano il destinatario giusto entro un periodo di tempo soddisfacente.

## LA SOSTENIBILITÀ ECONOMICA

Gli aspetti del contributo economico del Gruppo al sistema Italia si possono individuare grazie all'analisi della distribuzione del valore economico generato. Tale analisi permette di ottenere una valutazione quantitativa dell'impatto economico-sociale che il Gruppo genera, misurando le diverse voci che compongono la ricchezza creata e distribuita sotto forma di costi. In altri termini, il valore economico generato rappresenta la ricchezza economica misurabile, prodotta nell'anno.

A tal fine, in conformità con quanto richiesto dal GRI Standard, il conto economico del bilancio d'esercizio del periodo di rendicontazione è stato riclassificato per evidenziare il valore economico generato e distribuito agli Stakeholder, sia interni che esterni.

VALORE ECONOMICO DIRETTAMENTE GENERATO E DISTRIBUITO	2022	2021	2020
<b>Valore economico direttamente generato</b>	<b>508.780.684</b>	<b>441.118.082</b>	<b>437.477.097</b>
<i>Ricavi delle vendite e delle prestazioni</i>	508.780.684	441.118.082	437.477.097
<b>Valore economico distribuito</b>	<b>482.473.045</b>	<b>404.221.914</b>	<b>428.204.577</b>
<i>Costi operativi per materie e servizi</i>	471.957.835	408.196.682	412.251.776
<i>Costo del personale</i>	21.290.046	19.182.577	18.484.595
<i>Pagamenti ai finanziatori</i>	-21.164.522	-34.116.861	-11.147.275
<i>Pagamenti a entità pubbliche</i>	10.389.686	10.959.516	8.615.481
<b>Valore economico trattenuto</b>	<b>26.307.639</b>	<b>36.896.168</b>	<b>9.272.520</b>
<i>Ammortamenti, accantonamenti e svalutazioni</i>	8.491.850	2.998.982	2.153.514
<i>Altri costi</i>	2.732.403	6.718.887	5.011.563
<b>Risultato netto di esercizio</b>	<b>15.083.386</b>	<b>27.178.299</b>	<b>2.107.443</b>

Dalla tabella riepilogativa, dati in euro, si evince un trend positivo per il valore economico direttamente generato, rispetto all'anno precedente, con un incremento del 15%, passando da circa 441 milioni di euro a circa 508 milioni di euro.

Il valore economico distribuito ammonta a circa 482 milioni di euro e comprende costi operativi effettuati a terzi (ad es. fornitori nel caso delle materie prime) e pagamenti a finanziatori ed enti pubblici.

Il valore economico trattenuto, infine, rappresenta la differenza tra valore economico generato e distribuito e comprende gli ammortamenti dei beni materiali ed immateriali, oltre alla fiscalità differita nel caso specifica nell'esercizio 2022 ammonta circa a 26 milioni di euro.

La Società inoltre usufruisce di finanziamenti da parte della pubblica amministrazione sia sotto forma di contributi in conto esercizio sia di finanziamenti di sviluppo a fondo perduto. Di seguito tabella riepilogativa:



FINANZIAMENTI RICEVUTI DALLA PUBBLICA AMMINISTRAZIONE	2022	2021	2020
<b>In conto esercizio</b>	<b>1.620.965</b>	<b>781.842</b>	<b>1.149.191</b>
<i>Contributi Covid-19</i>	-	23.909	138.761
<i>Da Enti pubblici territoriali (Regioni, Comuni, ecc)</i>	-	-	19.452
<i>Formazione 4.0</i>	803.308	664.822	837.827
<i>Fondo nuove competenze</i>	780.976	93.111	153.151
<i>Contributi diversi da altri</i>	36.681	-	-
<b>In conto investimento</b>	<b>30.733</b>	<b>44.845</b>	<b>13.263</b>
<i>Da Stato Italiano</i>	30.733	20.936	1.917
<i>Da Enti pubblici territoriali (Regioni, Comuni, ecc)</i>	-	-	-
<i>Da Unione Europea</i>	-	23.909	11.346
<b>Totale</b>	<b>1.651.698</b>	<b>826.686</b>	<b>1.162.455</b>

I contributi che pesano di più nel corso dell'esercizio 2022 sono riconducibili al credito di "Formazione 4.0" pari ad € 803 migliaia, a conferma del significativo impegno nelle attività di formazione.





4

## **Governance aziendale**

La reputazione di Fin Posillipo è costruita su una leadership eticamente responsabile e su un sentimento di condivisione e impegno verso i propri partner, clienti e dipendenti

## GOVERNANCE AZIENDALE

Il Gruppo, al fine di garantire elevati standard etici e rispetto delle norme vigenti, si è dotato di un Codice Etico e comportamentale che enuncia i principi ed i valori condivisi, esprime gli impegni e le responsabilità etiche e comportamentali che la Fin Posillipo S.p.A. e le sue controllate assume ed attua nell'esercizio dell'impresa e che vincola il comportamento di chiunque in essa e per essa operi. Il suo scopo è quello di dichiarare e diffondere i valori e le regole comportamentali cui intendiamo far costante riferimento nell'esercizio dell'attività imprenditoriale. In particolare, esso specifica i doveri di lealtà, equità, uguaglianza, diligenza e contribuisce a garantire che le attività di tutti i soggetti siano realizzate nel rispetto dei valori di riservatezza, trasparenza, professionalità nonché nel rispetto dell'etica e delle leggi vigenti. Stabilisce inoltre, come principi fondamentali dell'agire della Società, il rispetto e la tutela delle persone e dell'ambiente.

Il rispetto del D.lgs. 231/2001 prevede l'adozione di sistemi che consentano a tutti i dipendenti di presentare all'Organismo di Vigilanza segnalazioni di condotte illecite, rilevanti ai sensi del Decreto stesso. In base alla legge 179 del 30 Novembre 2017 sul whistleblowing, tutte le aziende che adottano un Modello Organizzativo 231, devono predisporre dei canali informatici per la segnalazione di eventuali violazioni. In ottemperanza alle richieste normative, nel 2021 è stato attivato un canale informatico dedicato a segnalare eventuali irregolarità o illeciti all'Organismo di Vigilanza. Tutti gli stakeholder del Gruppo possono segnalare eventuali casi di violazione e irregolarità utilizzando la mail dedicata senza temere possibili ritorsioni. Il processo di gestione delle segnalazioni è infatti strutturato per assicurare la riservatezza del segnalante e la confidenzialità delle informazioni ricevute e per garantire che sia verificata la validità delle segnalazioni.

Non si sono verificati fatti di corruzione contestata o conclamata e le azioni sono volte alla prevenzione ed alla compliance rispetto ai temi della corruzione e delle partecipazioni a gare e forniture alla pubblica amministrazione.

## LA STRUTTURA AZIENDALE

La struttura aziendale a livello "governance" è formata da 5 organi:

1. **Assemblea dei Soci:** Organo deliberativo i cui poteri attribuiti dallo Statuto o dalla Legge, ha il compito di approvare il bilancio e il potere di nomina e revoca dei membri del CDA e del Collegio Sindacale determinandone anche i compensi.
2. **Consiglio di amministrazione:** Organo collegiale che riveste un ruolo centrale nel processo di corporate governance della Società. Approva il progetto di bilancio ordinario e di sostenibilità, ha poteri di influenza e di aggiornamento sul Modello organizzativo 231 e ha potere di nomina dei membri dell'organismo di vigilanza nonché ne valuta la performance.
3. **Collegio Sindacale:** Organo di controllo sull'amministrazione dell'impresa. Valuta l'adeguatezza del

sistema di controllo interno, di gestione dei rischi e dei conflitti d'interesse. Verifica la corretta applicazione dei criteri e delle procedure del CDA.

4. **Organismo di Vigilanza:** Organo di controllo sulla corretta adozione del Modello 231 e il relativo aggiornamento.

5. **Società di Revisione:** Svolge le verifiche opportune per assicurare la correttezza e l'affidabilità delle comunicazioni finanziarie nonché l'adeguatezza dell'assetto amministrativo e contabile della Società.



## SOSTENIBILITÀ E DIGITALIZZAZIONE

La Società ha intrapreso un ambizioso progetto finalizzato a far crescere l'efficienza generale del Gruppo adottando un piano ben definito di obiettivi. Il tema va di pari passo con la sostenibilità, in quanto, attraverso il processo di digitalizzazione è possibile promuovere l'efficienza, semplificare i processi aziendali e ottimizzare i risultati.

Di seguito vengono riportati i progetti, divisi per macroarea, che il Gruppo ha posto in essere e che ha pianificato per l'imminente futuro.

### IMPLEMENTAZIONE PROCESSI ESISTENTI

**Master data globale SAGE:** Realizzazione dell'ERP di Gruppo su un unico database a livello globale per l'integrazione di tutte le aziende sulla stessa versione dell'ERP e migrazione su una release più avanzata, per la visibilità dei dati in tempo reale a livello globale<sup>2</sup>.

<sup>2</sup> Il perimetro di applicazione di tale progetto è circoscritto a tutte le controllate del Gruppo esclusa Fin Posillipo S.p.A.



**Corporate performance management:** Sviluppo di un sistema basato su approccio di Business Intelligence per la costruzione di un sistema di Key Performance Indicator (KPI) finalizzato all'affinamento delle attività di pianificazione e controllo ed alla presa di decisioni strategiche.

**Rinnovo infrastruttura informatica:** Massiccio investimento in termini di infrastruttura informatica per la modernizzazione del parco hardware e software di Gruppo, per supportare i progetti in essere in ambito processi e sistemi ed anticipare nuove esigenze in termini di infrastruttura informatica per la crescita delle attività e l'innovazione degli strumenti.

**Cybersecurity:** Il progetto ha avuto l'obiettivo di allineare il Gruppo allo stato dell'arte della Cyber-sicurezza sia in termini di tecnologia che di processi e governance.

### NUOVE PRATICHE E FUNZIONI DI GESTIONE

**Sistema WMS:** Analisi e implementazione di un nuovo sistema di WMS – Warehouse Management System, per la semplificazione ed automazione dei flussi in ambito logistica-magazzino-trasporti<sup>3</sup>.

**Automazione della gestione immobiliare:** Inserimento di un software gestionale per la gestione immobiliare, nelle sue componenti di Asset Management, Property Management, Facility Management, con l'obiettivo di integrare tutte le componenti delle diverse attività in un sistema unico, digitalizzando tutto il materiale a supporto e coordinando in modalità elettronica le attività operative.

**Digitalizzazione processi e smaterializzazione documentale:** Ridisegno dei processi e codifica degli stessi in procedure, sulla base delle quali costruire un sistema di workflow – digitalizzazione delle attività di validazione delle diverse fasi di un processo – e conseguente smaterializzazione documentale, con l'obiettivo di accelerare i tempi e di ridurre drasticamente/eliminare l'uso della carta.

**Sistema di Decision Support System in ambito commerciale:** Realizzazione di un software proprietario per integrare le attività di acquisti e vendite di tutte le aziende commerciali del Gruppo, con l'obiettivo di mettere a fattore comune le informazioni a livello mondiale ed accelerare i tempi delle interazioni commerciali tra colleghi, clienti, fornitori, storicizzare tutte le attività del perimetro commerciale, trasformare i dati in informazioni a supporto delle decisioni<sup>4</sup>.

## LA GESTIONE RESPONSABILE DELLA CATENA DI FORNITURA

Il Gruppo ha l'obiettivo di instaurare con i propri business partner dei rapporti basati sulla trasparenza, sulla correttezza e sull'imparzialità di trattamento. Per questo, l'organizzazione definisce con i propri fornitori rapporti di collaborazione, nel rispetto delle normative vigenti e soprattutto nel rispetto del Codice Etico, ponendo particolare attenzione ai miglior standard professionali, alle migliori pratiche in materia etica, di tutela della salute e della sicurezza e del rispetto dell'ambiente.

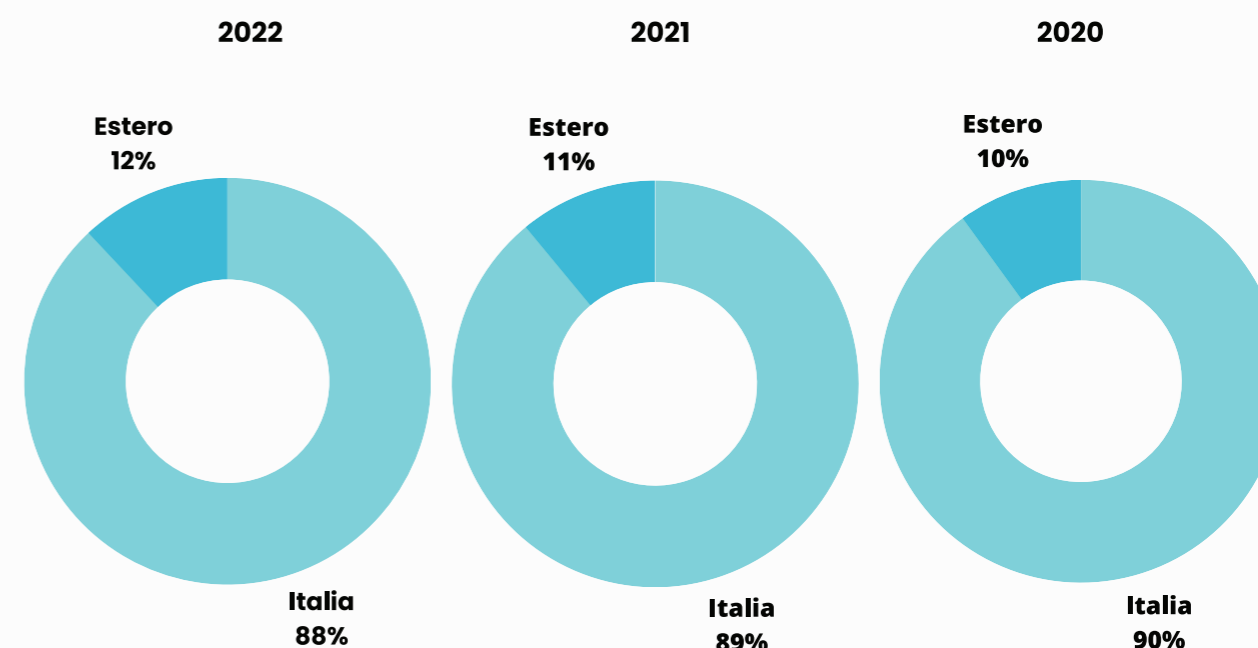
Per quanto concerne la scelta dei fornitori, gli elementi che risultano fondamentali per l'azienda, in merito ai processi di acquisto, sono:

- La ricerca del massimo vantaggio competitivo;
- Pari opportunità dei fornitori;
- Lealtà e imparzialità.

In particolare, la scelta dei fornitori avviene tramite l'utilizzo di metodi adeguati e oggettivi che prendono in considerazione, oltre che la qualità, l'innovazione e il prezzo dei beni e dei servizi offerti, anche garanzie di assistenza e di tempestività ed il rispetto dei valori delineati nel Codice Etico del Gruppo. A tal proposito, il Gruppo monitora costantemente le relazioni con i propri fornitori e prevede che la stipula di un nuovo contratto debba sempre basarsi su rapporti di estrema chiarezza evitando, ove possibile, ogni forma di dipendenza.

Inoltre, come ulteriore criterio di selezione, vi è l'esclusione di fornitori che abbiano a carico procedimenti penali per appalti o altro a carattere mafioso.

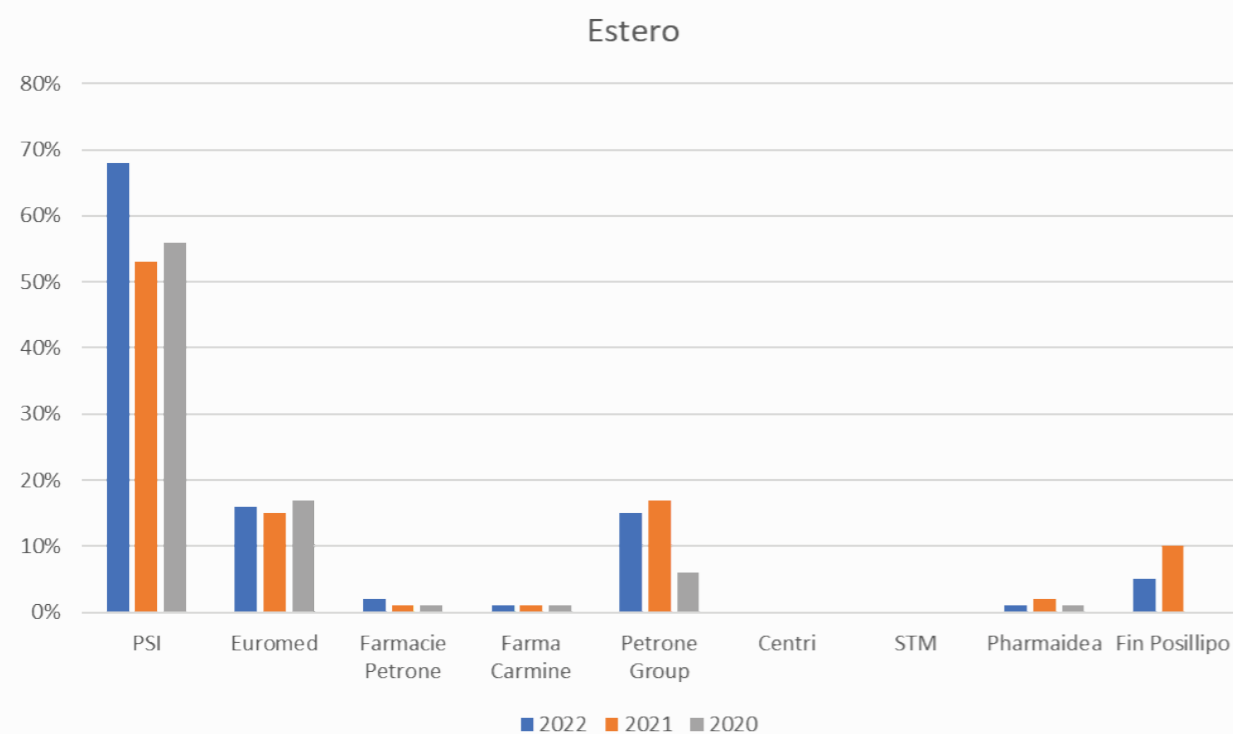
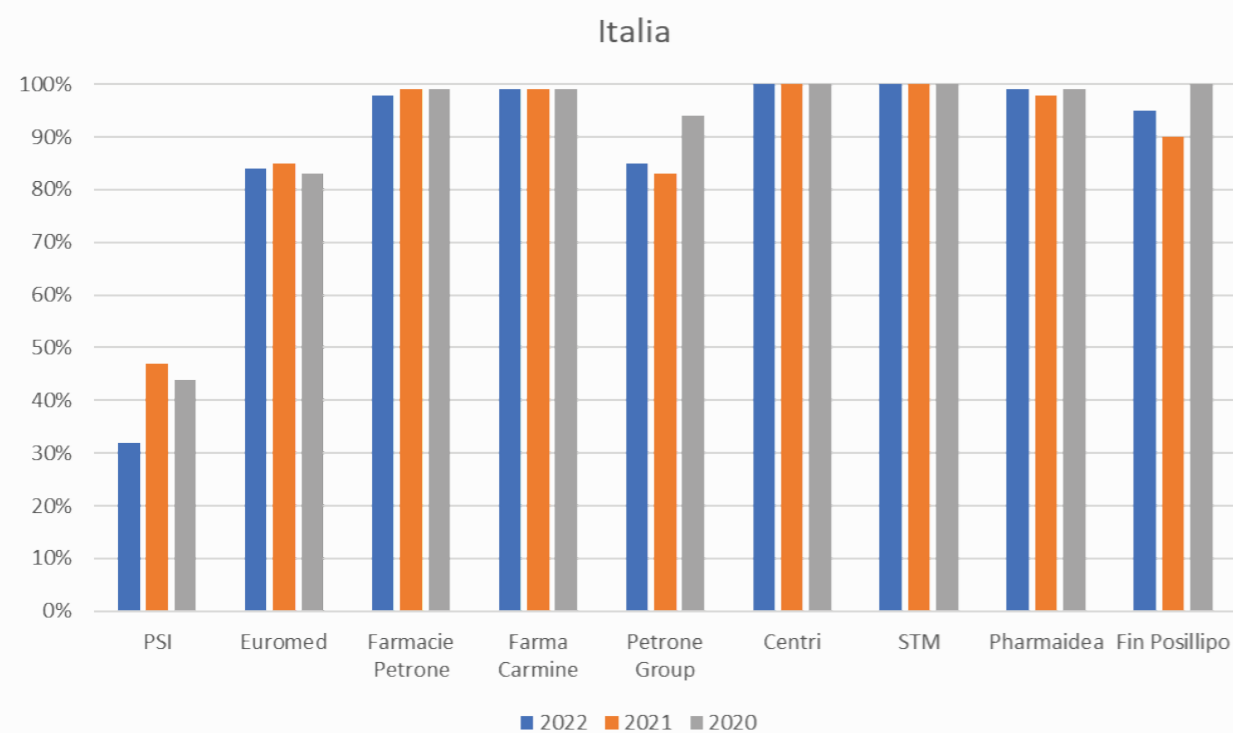
Come indicato dalla grafica di seguito, emerge che la maggior parte degli acquisti effettuati dal Gruppo avviene privilegiando i fornitori locali. Questo permette di beneficiare di vantaggi logistici, generare indotto, favorire lo sviluppo e creare opportunità di lavoro presso il territorio in cui l'azienda opera.



**Media (in %) della spesa del Gruppo a favore dei fornitori, suddivisa per Italia (intesi come "fornitori locali") ed Estero**

<sup>3</sup> Il perimetro di applicazione di tale progetto è circoscritto a: Pharmaidea S.r.l.; STM Pharma Pro S.r.l.

<sup>4</sup> Il perimetro di applicazione di tale progetto è circoscritto a: Euromed S.r.l.; Farmacie Petrone S.r.l.; Farma Carmine Petrone S.r.l.; Programmi Sanitari Integrati S.r.l.



La Società adotta, inoltre, due procedure interne di gestione del rapporto clienti/fornitori. Nei casi in cui un cliente qualifichi Fin Posillipo come fornitore si procederà con una due diligence di compilazione di un questionario di qualifica nel quale vengono esplicitati alcuni dati quali:

- Vendor General information;
- Assetto societario;
- Elenco dirigenti;
- Fatturati ultimi 3 anni;
- Visura camerale;
- Anticorruzione;
- Antifrode;
- DUVRI (richiesto dalle pubbliche amministrazioni);
- Vendor payment information;
- Vendor TAX Information.

Per quanto riguarda la qualifica dei nuovi fornitori si procede con un questionario qualità e Audit, avente le seguenti richieste:

- Certificazioni sito;
- Sistema qualità STM basato su GMP;
- Procedure interne;
- Numero dipendenti, formazione personale, Organigramma aziendale;
- Procedure per la gestione non conformità (deviazioni, reclami);
- Procedura per la gestione dei cambi (change control);
- Procedura per la gestione dei reclami;
- Sistemi informatici, sicurezza, antincendio;
- Assicurazioni;
- Gestione fornitori STM;
- Risultati ultima ispezione regolatoria;
- Informazioni generali del sito (layout aree produttive, magazzino, ecc.).

**5**

## **La responsabilità sociale**

Il capitale umano rappresenta il vero punto di forza di Fin Posillipo in quanto custodisce un patrimonio inestimabile di competenze che contribuiscono alla realizzazione di servizi sempre in linea con le aspettative dei clienti

## LA RESPONSABILITÀ SOCIALE

Il Gruppo crede fortemente nel talento, ma ancor di più nell'impegno e nella forza di volontà, considerati fondamentali per il successo di un'azienda che si basa sul valore delle sue persone.

Nel 2017 il Gruppo ha avviato un processo di riorganizzazione della struttura commerciale, al fine di rendersi più rappresentativa e strategicamente competitiva nel mercato globalizzato.

Le iniziative a supporto dello sviluppo e della crescita del Gruppo sono state avviate dapprima con l'introduzione delle figure di alcuni manager di esperienza nelle posizioni considerate chiave e precedentemente coperte di fatto dalla proprietà, con il supporto di figure specializzate interne all'organizzazione. Una delle novità è stata quella di introdurre dall'esterno la figura del Direttore HR, funzione precedentemente demandata a professionisti esterni e limitata alle sole attività di pura amministrazione del personale.

Il processo è stato poi caratterizzato da un graduale posizionamento delle risorse al centro del progetto organizzativo, in modo tale da permettere da un lato la valorizzazione degli individui cresciuti nel Gruppo e dall'altro la selezione dal mercato di figure con skill differenti, in modo da rafforzare con un impianto meglio articolato lo sviluppo per il raggiungimento efficace di obiettivi coerenti con la strategia della Società nel medio periodo. Nel corso del 2022 è stata pianificata e realizzata una survey, ai fini di un'analisi di clima con l'obiettivo di costruire piani di azione mirati a migliorare il benessere organizzativo sia attraverso azioni comuni e trasversali, che attraverso interventi specifici nelle aree e dipartimenti in base alla rilevazione di necessità più puntuali. La survey rappresenta uno strumento di stakeholder engagement fondamentale per conoscere l'impatto delle attività della Società riguardo i propri dipendenti, andando dove possibile ad identificare nuove opportunità e soluzioni per aumentare il benessere di tutti.

Il management team monitora – attraverso strumenti comuni – il posizionamento dei singoli in base a potenziale di crescita ed efficacia nel ruolo, per condividere sistemi di retention e sviluppo degli individui che possano assicurare la continuità e la consistenza delle azioni di sviluppo, sulla base di criteri meritocratici che premiano l'eccellenza e la propensione alla collaborazione.

È stato completamente trasformato, in due step successivi, il sistema premiante di Gruppo, MBO, che tiene conto sia dei risultati finanziari di Gruppo e specifici, nonché della performance e dei comportamenti organizzativi delle persone con un vero e proprio graduale processo di oggettivazione dei risultati.

## SURVEY SOSTENIBILITÀ AMBIENTE DI LAVORO

Nel 2023, durante la redazione del presente Bilancio, il Gruppo ha sottoposto ai propri dipendenti una survey aziendale al fine di rilevare la sensibilità ai temi della sostenibilità da parte di tutto l'Organico<sup>5</sup> e la loro propensione ad adottare strategie orientate alla riduzione degli impatti sociali e ambientali.

<sup>5</sup> Il perimetro di rendicontazione della survey fa riferimento a: Fin Posillipo S.p.A.; Pharmaidea S.r.l.; STM Pharma Pro S.r.l.; Farmacie Petrone S.r.l.; Euromed S.r.l.; Farma Carmine Petrone S.r.l.; Programmi Sanitari Integrati S.r.l.; Petrone Group S.r.l.

La survey si è focalizzata su sette tematiche principali, ovvero:

- Gestione della climatizzazione centralizzata;
- Utilizzo di plastica monouso e borracce brandizzate;
- Stampe cartacee;
- Livello di pulizia adeguato nelle aree comuni;
- Utilizzo phone booth;
- Sensibilità in merito alla raccolta differenziata;
- Livello di rumorosità delle aree comuni.

I destinatari della survey hanno avuto l'opportunità di valutare alcuni degli aspetti più significativi che definiscono la vita aziendale secondo un approccio basato su una duplice prospettiva:

- Prospettiva individuale (percezione dei temi in prima persona);
- Prospettiva esterna (percezione dei temi osservando il comportamento dei colleghi).

L'approccio adottato dal Gruppo evidenzia l'attenzione a comprendere le esigenze dei propri dipendenti per fornire servizi e benefit che possano supportarli nel migliore dei modi durante tutte le fasi dei processi produttivi aziendali.

Nello specifico, in linea con le tematiche proposte nella survey, si sottolinea la volontà assunta dal Gruppo nell'intraprendere un percorso di transizione ecologica tenendo conto del punto di vista dei propri dipendenti. Le tematiche sulle quali i rispondenti (335 dipendenti) hanno dimostrato un maggiore trasporto, in entrambe le prospettive, sono l'«Utilizzo di plastica monouso e borracce brandizzate».

## SVILUPPO DELLE COMPETENZE E FORMAZIONE

Il processo di strutturazione di cui sopra è proseguito con l'adozione di un criterio di pesatura delle posizioni organizzative, al fine di acquisire maggiore consapevolezza del grado di copertura delle attività in base alle responsabilità, da cui deriva inoltre la necessità di costituire figure intermedie di middle management e delle principali leve a supporto del corretto indirizzo dei fenomeni organizzativi e remunerativi.

La Società presenta inoltre un sistema di valutazione della performance, che chiarisce e comunica gli obiettivi di natura economico-finanziaria e gli obiettivi individuali attesi nella posizione. Nel sistema è presente una componente di valutazione dei comportamenti di ruolo, con la quale, in base alle proprie responsabilità, vengono esplicitati i comportamenti in termini di collaborazione, innovazione e partecipazione, in modo da rendere trasparente la valutazione attraverso la codifica di momenti di autovalutazione, feedback durante l'anno, colloqui strutturati e successivamente storicizzati. Di seguito una rappresentazione della valutazione delle performance effettuata sull'Organico della Società<sup>6</sup>:

<sup>6</sup> Il perimetro fa riferimento per il 2022 e 2021 alle seguenti Società: Centro Flegreo S.r.l.; Centro Futura S.r.l.; Centro Manzoni S.r.l.; Dinastar S.r.l.; Euromed S.r.l.; Farma Carmine Petrone S.r.l.; Farmacie Petrone S.r.l.; Fin Posillipo S.p.A.; Petrone Group S.r.l.; Pharmaidea S.r.l.; Programmi Sanitari Integrati S.r.l.; STM Pharma Pro S.r.l.; Therapic Center S.r.l.; Per il 2020 fa riferimento a: Euromed S.r.l.; Farma Carmine Petrone S.r.l.; Farmacie Petrone S.r.l. Fin Posillipo S.p.A.; Petrone Group S.r.l.

VALUTAZIONE PERIODICA DELLE PERFORMANCE E DELLO SVILUPPO PROFESSIONALE	2022	2021	2020
<b>Dirigenti</b>	<b>14</b>	<b>10</b>	<b>4</b>
> Uomini	11	6	4
> Donne	3	4	0
<b>Quadri</b>	<b>39</b>	<b>30</b>	<b>6</b>
> Uomini	27	22	4
> Donne	12	8	2
<b>Impiegati</b>	<b>139</b>	<b>160</b>	<b>70</b>
> Uomini	74	91	49
> Donne	65	69	21
<b>Totale</b>	<b>192</b>	<b>200</b>	<b>80</b>
> <b>Uomini</b>	<b>112</b>	<b>119</b>	<b>57</b>
> <b>Donne</b>	<b>80</b>	<b>81</b>	<b>23</b>

È stato costruito un Leadership Profile, ovvero un set di competenze e attitudini ritenute necessarie per contribuire a mantenere vive le caratteristiche del Gruppo e ad evolverle verso il futuro. Sulla base del Leadership Profile, sono stati fatti degli assessment in modo da potere dare alle persone maggiori indicazioni su come mantenere i propri punti di forza nel tempo e su come lavorare per migliorarsi.

Il Leadership Profile è stato anche di supporto per lavorare su batterie di valutazione a 360°, per ricevere feedback dal proprio responsabile, dai collaboratori e dai colleghi, in ottica di presa di coscienza del proprio stile manageriale e di individuazione degli indirizzi chiave su cui concentrarsi per uno stile di gestione efficace.

Al fine di rendere più produttiva l'intera organizzazione, è stato avviato un processo di rinnovamento della struttura del trading, assegnando responsabilità e ruoli con il fine di realizzare, all'interno di questa funzione altamente strategica per l'azienda, la nascita di un middle management con skills corrispondenti: da qui è nato un piano di respiro internazionale, in collaborazione con Dale Carnegie, denominato Cross Functional Team for Success. Il Gruppo ha inoltre perseguito un modello di formazione efficace costituendo una Group Academy, in cui i membri provenienti da aree funzionali diverse hanno la responsabilità di recepire dai colleghi le principali esigenze sia di natura tecnica che manageriale, con il fine di costruire piani che tengano conto di cosa è ritenuto più utile, o urgente, nella vita reale dell'azienda in uno specifico arco temporale. Attraverso l'Academy è stato possibile gestire ed erogare corsi di formazione tecnica e manageriale. Le iniziative di

<sup>7</sup> Il calcolo delle ore di formazione presenta alcune esclusioni di Società dal perimetro del presente documento, quali: per il 2022 escluse Fin Posillipo S.p.A e Centro Medico Riabilitativo Pompei S.r.l.; per il 2021 Centro Medico Riabilitativo Pompei S.r.l.; per il 2020 Fin Posillipo S.p.A; Euromed S.r.l.; Farmacie Petrone S.r.l.; Pharmaidea S.r.l.; STM Pharma Pro S.r.l.; Centro Medico Riabilitativo Pompei S.r.l.

formazione sono declinate a seconda delle mansioni svolte, al fine di ottenere un Organico sempre più formato e competente. A tal proposito la Società ha erogato corsi di inglese al 30% dei dipendenti e per i prossimi anni è previsto un aumento dell'offerta formativa inerente ai corsi di lingua. Di seguito indicazione di tabella riepilogativa delle ore di formazione svolte dai dipendenti<sup>7</sup>.

- Gestione della climatizzazione centralizzata;
- Utilizzo di plastica monouso e borracce brandizzate;
- Livello di pulizia adeguato nelle aree comuni;
- Utilizzo phone booth;
- Sensibilità in merito alla raccolta differenziata;
- Livello di rumorosità delle aree comuni.

I destinatari della survey hanno avuto l'opportunità di valutare alcuni degli aspetti più significativi che definiscono la vita aziendale secondo un approccio basato su una duplice prospettiva:

- Prospettiva individuale (percezione dei temi in prima persona);
- Prospettiva esterna (percezione dei temi osservando il comportamento dei colleghi).

L'approccio adottato dal Gruppo evidenzia l'attenzione a comprendere le esigenze dei propri dipendenti per fornire servizi e benefit che possano supportarli nel migliore dei modi durante tutte le fasi dei processi produttivi aziendali. Nello specifico, in linea con le tematiche proposte nella survey, si sottolinea la volontà assunta dal Gruppo nell'intraprendere un percorso di transizione ecologica tenendo conto del punto di vista dei propri dipendenti.

ORE DI FORMAZIONE	2022	2021	2020
<b>Totale</b>	<b>99.617</b>	<b>110.386</b>	<b>67.239</b>
> Uomini	44.958	45.044	30.444
> Donne	54.659	65.342	36.885

Il Gruppo ha la consapevolezza che le competenze siano fondamentali per il successo del business, vista la crescente esigenza di sviluppare al proprio interno alcune competenze manageriali, quali la comunicazione e la leadership, e competenze tecniche quali il marketing e le vendite, oltre alla conoscenza delle lingue e le competenze digitali.

Dalla survey sul clima aziendale, riportata precedentemente, è emerso in maniera determinante il bisogno di fare una formazione continua e di qualità; la presenza di una Academy interna è stata di grande supporto per il programma di formazione già erogato e pianificato. Gli eventi formativi, effettuati con gruppi "trasversali" rispetto all'appartenenza a dipartimenti, hanno migliorato le relazioni creando opportunità di team building tra i dipendenti. In termini di risultati effettivi riscontrati, tutti coloro che hanno beneficiato della formazione hanno tendenzialmente migliorato la propria performance in termini di collaborazione, basandosi su una



comunicazione consapevole e su migliori strumenti di azione sul mercato. A tal fine, il Gruppo prevede un sistema di gestione dello sviluppo delle competenze basato su modelli operativi caratterizzati da meccanismi di back up e succession planning con il trasferimento trasversale delle competenze e delle conoscenze più caratterizzanti del business a tutto l'Organico del Gruppo.

Tra gli strumenti utilizzati volti al monitoraggio dei risultati del sistema di gestione applicato, è possibile annoverare sia la Survey annuale, sia un'analisi delle serie storiche del sistema di performance management che, incrociato con le valutazioni del potenziale, consentono o di individuare la migliore allocazione per la copertura delle posizioni chiave o la creazione di nuove posizioni funzionali allo sviluppo del business.

La Società presenta un unico software di gestione "HR – HR Zucchetti infinity", che permette:

- L'armonizzazione dei processi di gestione e sviluppo sopra menzionati;
- La dotazione da parte di tutte le aziende del Gruppo di un database del personale unico, storicizzato ed integrato con tutte le funzionalità (selezione, formazione, sviluppo, presenze, performance, budget, labour cost);
- La possibilità di elaborare analytics tramite una piattaforma integrata di business intelligence;
- L'integrazione con il sistema contabile per la rilevazione mensile automatica del costo del lavoro;
- L'elaborazione automatica del budget del costo del personale;
- L'eliminazione del cartaceo e la semplificazione dei processi gestionali attraverso l'utilizzo del portale del dipendente, disponibile sia via web sia tramite app.

Il sito web del Gruppo dispone di una sezione Careers attraverso la quale si ha la possibilità di accedere al portale di selezione integrata sulla piattaforma Infinity per gestire l'intero processo di recruiting, selezione ed onboarding del personale.

## I NOSTRI DIPENDENTI

L'organico del Gruppo, relativo al perimetro di rendicontazione di questo documento, risulta composto nell'anno 2022 da 721 dipendenti, di cui 158 provenienti dalle regioni settentrionali e 563 da quelle meridionali. Rispetto al totale, il 41% dei lavoratori è rappresentato dagli uomini, mentre il 59% dalle donne.

DIPENDENTI	2022	2021	2020
<b>Nord</b>	<b>158</b>	<b>153</b>	<b>170</b>
> Uomini	60	61	78
> Donne	98	92	92
<b>Sud</b>	<b>563</b>	<b>477</b>	<b>456</b>
> Uomini	235	205	184
> Donne	328	272	272
<b>Totale dipendenti</b>	<b>721</b>	<b>630</b>	<b>626</b>

DIPENDENTI	2022	2021	2020
<b>Contratto a tempo indeterminato</b>	<b>694</b>	<b>598</b>	<b>611</b>
> Uomini	282	248	254
> Donne	412	350	357
<b>Contratto a tempo determinato</b>	<b>21</b>	<b>27</b>	<b>14</b>
> Uomini	12	13	7
> Donne	9	14	7
<b>Contratto di lavoro interinale</b>	<b>6</b>	<b>5</b>	<b>1</b>
> Uomini	1	5	1
> Donne	5	0	0
<b>Totale dipendenti</b>	<b>721</b>	<b>630</b>	<b>626</b>

Operando una divisione dei dipendenti per tipologia di contratto, sul totale dei dipendenti, il 79% di questi dispone di un contratto full-time, mentre il rimanente 21% di un contratto part-time.

DIPENDENTI	2022	2021	2020
<b>Full-time</b>	<b>566</b>	<b>455</b>	<b>458</b>
> Uomini	262	227	226
> Donne	304	228	232
<b>Part-time</b>	<b>155</b>	<b>175</b>	<b>168</b>
> Uomini	33	39	36
> Donne	122	136	132
<b>Totale dipendenti</b>	<b>721</b>	<b>630</b>	<b>626</b>

Di seguito è riportato il numero dei dipendenti distinti per categoria professionale e genere:

DIPENDENTI PER CATEGORIA PROFESSIONALE E GENERE	2022	2021	2020
<b>Dirigenti</b>	<b>14</b>	<b>9</b>	<b>9</b>
> di cui uomini	11	6	6
> di cui donne	3	3	3
<b>Quadri</b>	<b>39</b>	<b>30</b>	<b>23</b>
> di cui uomini	27	22	17
> di cui donne	12	8	6
<b>Impiegati</b>	<b>623</b>	<b>539</b>	<b>548</b>
> di cui uomini	227	195	200
> di cui donne	396	345	349
<b>Operai</b>	<b>38</b>	<b>51</b>	<b>44</b>
> di cui uomini	28	43	39
> di cui donne	10	8	5
<b>Apprendisti Impiegati</b>	<b>7</b>	<b>0</b>	<b>1</b>
> di cui uomini	2	0	0
> di cui donne	5	0	1
<b>Totale</b>	<b>721</b>	<b>630</b>	<b>626</b>
<b>&gt; di cui uomini</b>	<b>295</b>	<b>266</b>	<b>262</b>
<b>&gt; di cui donne</b>	<b>426</b>	<b>364</b>	<b>364</b>

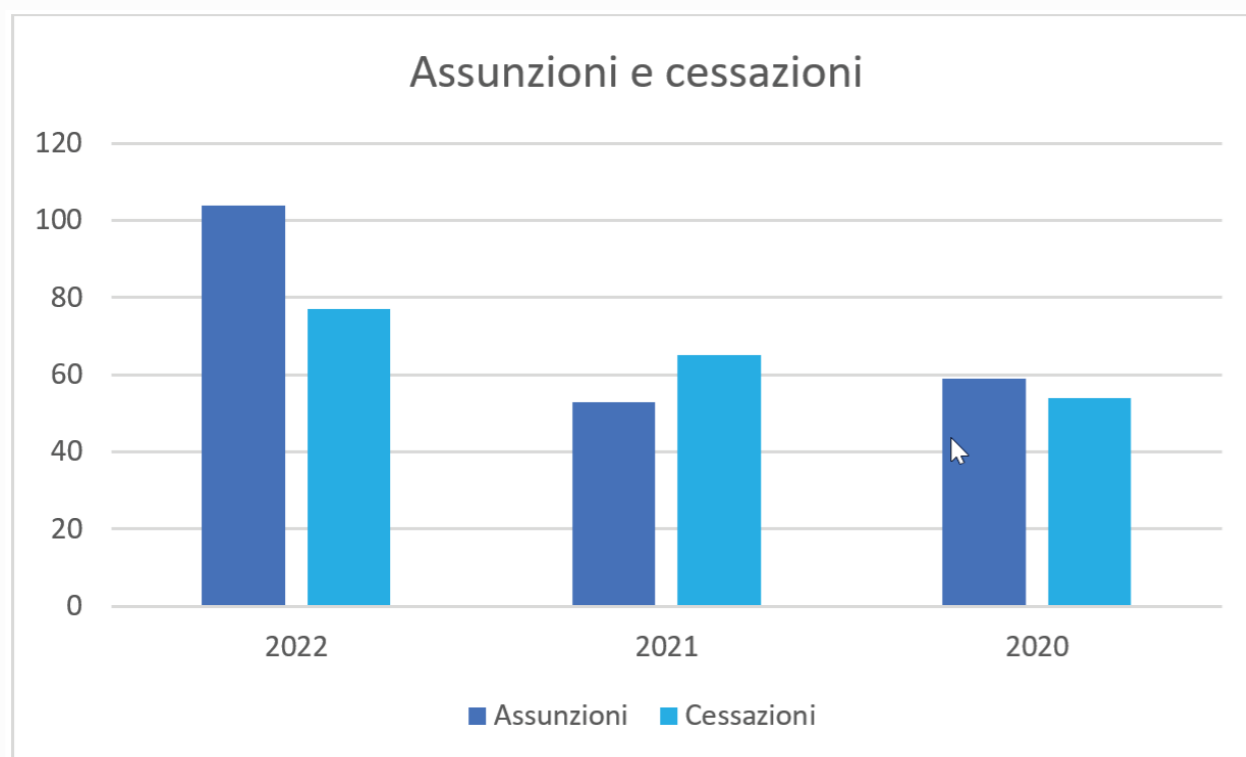
In merito all'individuazione dei dipendenti per età e tipologia di impiego, per l'anno 2022, sono presenti 69 lavoratori con età inferiore ai 30 anni, 386 con età compresa tra 30 e 50 anni e infine 266 con età superiore ai 50 anni. Di seguito, si riporta la rappresentazione tabellare.

DIPENDENTI PER CATEGORIA PROFESSIONALE E GENERE	2022	2021	2020
<b>Totale dipendenti &lt;30</b>	<b>69</b>	<b>35</b>	<b>50</b>
> Dirigenti	0	0	0
> Quadri	0	0	0
> Impiegati	61	31	45
> Operai	2	4	4
> Apprendisti Impiegati	6	0	1
<b>Totale dipendenti 30-50</b>	<b>386</b>	<b>346</b>	<b>351</b>
> Dirigenti	3	1	1
> Quadri	25	15	13
> Impiegati	339	305	314
> Operai	18	25	23
> Apprendisti Impiegati	1	0	0
<b>Totale dipendenti &gt;50</b>	<b>266</b>	<b>249</b>	<b>225</b>
> Dirigenti	11	8	8
> Quadri	14	15	10
> Impiegati	223	204	190
> Operai	18	22	17
> Apprendisti impiegati	0	0	0
<b>Totale dipendenti</b>	<b>721</b>	<b>630</b>	<b>626</b>

Si sottolinea che non vi sono dipendenti che rientrano nella categoria "gruppi minoritari" per il triennio di rendicontazione.

## ASSUNZIONI A CESSAZIONI

Il Gruppo mette al centro dei suoi processi aziendali l'aspetto relativo al turnover. Infatti, di fondamentale importanza è la gestione del personale e la tutela dell'occupazione. Confrontando il triennio, si evince che le assunzioni si sono raddoppiate nel 2022 rispetto ai precedenti esercizi, a fronte di un incremento delle cessazioni seppur di minor impatto (+18%): ciò testimonia la forte crescita in termini dimensionali che sta intraprendendo il Gruppo.



ASSUNZIONI E CESSAZIONI	2022	2021	2020
<b>Assunzioni</b>	<b>104</b>	<b>53</b>	<b>59</b>
<i>Uomini</i>	46	22	32
<i>Donne</i>	58	31	27
<b>Cessazioni</b>	<b>77</b>	<b>65</b>	<b>54</b>
<i>Uomini</i>	40	33	23
<i>Donne</i>	37	32	31
<b>Età assunzioni</b>	<b>104</b>	<b>53</b>	<b>59</b>
<i>&lt; 30 anni</i>	47	21	11
<i>Tre 30 e 50 anni</i>	56	26	41
<i>&gt;50 anni</i>	11	6	7
<b>Età cessazioni</b>	<b>77</b>	<b>65</b>	<b>54</b>
<i>&lt; 30 anni</i>	18	11	10
<i>Tre 30 e 50 anni</i>	37	31	32
<i>&gt;50 anni</i>	22	23	12

Si sottolinea come, nel corso del triennio di rendicontazione, ci sia un tasso di turnover in uscita relativamente basso, come di seguito riportato, suddiviso per genere:

TASSO DI TURNOVER IN USCITA	2022	2021	2020
<b>Totale</b>	<b>11%</b>	<b>10%</b>	<b>9%</b>
<i>Uomini</i>	14%	12%	9%
<i>Donne</i>	9%	9%	9%

Il dato relativo al turnover in entrata sottolinea un forte incremento dell'Organico, sintomo positivo per la durabilità della Società:

TASSO DI TURNOVER IN ENTRATA	2022	2021	2020
<b>Totale</b>	<b>14%</b>	<b>8%</b>	<b>9%</b>
<i>Uomini</i>	16%	8%	12%
<i>Donne</i>	14%	9%	7%

<sup>8</sup> Il tasso di turnover è stato calcolato rapportando il numero di dipendenti in entrata/uscita con l totalità dei dipendenti per ogni anno di rendicontazione.

## SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

Il Gruppo si impegna costantemente a creare e diffondere la cultura della sicurezza, sviluppando la consapevolezza dei pericoli e dei rischi connessi e promuovendo comportamenti responsabili. L'Organizzazione adotta tutte le normative prescritte in materia di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro per i dipendenti, i collaboratori e gli utenti, con particolare riferimento al D.lgs. 81/08.

Tale impegno è dimostrato anche dall'adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo 231, il quale prevede apposite funzioni per l'individuazione dei rischi derivanti dall'attività lavorativa, delle funzioni specializzate e la predisposizione di un report periodico in tema di salute e sicurezza sul lavoro.

Al fine di valutare il grado di rischio, cui è esposto il Gruppo, è stata effettuata in sede di mappatura delle attività aziendali, anche con riferimento alle figure direttive esterne ma ufficialmente coinvolte nella gestione dei processi operativi, con riguardo a ciascuna attività sensibile e processo strumentale, sulla base di considerazioni di tipo quantitativo e qualitativo che hanno tenuto conto, a titolo esemplificativo, dei seguenti fattori: frequenza dell'accadimento, dell'evento o dell'attività e gravità delle sanzioni potenzialmente associabili alla commissione di uno dei reati. I risultati dell'attività di mappatura sopra descritta, previamente condivisi con i referenti aziendali intervistati, sono raccolti in una scheda descrittiva (c.d. Matrice delle attività a rischio – reato).

Inoltre, all'interno della Società è presente la figura di un medico competente che si occupa di medicina e prevenzione sul lavoro.

La società ha individuato pericoli sul lavoro che costituiscono un rischio di infortunio con gravi conseguenze ed ha, inoltre, individuato le azioni intraprese per ridurre al minimo gli infortuni. La gestione della Sicurezza è realizzata anche grazie alla presenza del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP) che ha il compito di analizzare procedure e pratiche per verificare le situazioni di rischio per la salute dei lavoratori.

La mitigazione dei rischi è declinata come segue:

### Uffici Amministrativi

- **Rischio Elettrico:** Al fine di mitigare il rischio l'impianto elettrico all'interno di ogni ambiente è realizzato secondo la regola dell'arte (DM 37/2008) e verificato con periodicità biennale ai sensi del DPR 462/01 per limitare il rischio elettrocuzione;
- **Rischio movimentazione manuale dei carichi:** Il rischio Movimentazione manuale dei carichi è basso da valutazione con indice NIOSH;
- **Rischio Caduta in piano o inciampo:** Le cadute in piano causano infortuni anche gravi nei lavoratori con una durata media di assenze di 38 giorni, tale rischio viene mitigato dal mantenimento dell'ordine del luogo di lavoro, pulizia degli ambienti comuni e garantendo un'adeguata illuminazione.
- **Esposizione a sostanze chimiche:** Il rischio chimico legato alla sostituzione del Toner è stato eliminato mediante sottoscrizione di un contratto con una ditta specializzata che gestisce le fotocopiatrici presenti e la sostituzione del toner.
- **Lavoro al videoterminale e rischio ergonomico:** Le postazioni per i videoterminalisti sono state realizzate rispettando

### Depositi

- **Sconvolamenti e cadute dall'alto:** Per limitare o eliminare la caduta dall'alto si è messo in atto una misura contenitiva dei palletts fasciandoli prima di inserirli sugli scaffali;
- **Il rumore:** da misurazioni fonometriche il limite giornaliero e settimanale, ossia i valori di esposizione al rumore, non supera gli 75 decibel;
- **Rischio Movimentazione manuale dei carichi:** Il rischio Movimentazione manuale dei carichi è basso da valutazione con indice Snook-Cirello e NIOSH;
- **Vibrazioni ed elettrocuzione:** Le vibrazioni (corpo intero) sono da misure svolte sotto al soglia limite;
- **Rischio Microclima per ambienti freddi:** sono stati consegnati previa informazione e formazione i DPI per la protezione da ambienti freddi (celal frigo +0-+8°C);
- **Urti, colpi, impatti e compressioni:** Per diminuire il rischio investimento o schiacciamento per il passaggio di carrelli elevatori sono stati indicati sia il percorso che la segnaletica orizzontale per suddividere i percorsi carrabili da quelli pedonali nonché è presente una segnaletica per il limite di velocità massimo consentito.

I principi e le modalità di azione, descritti nella Politica per la Salute e Sicurezza nei Luoghi di Lavoro, sono declinati nelle modalità operative definite nel Modello di Organizzazione e Gestione (MOG) e nel Documento di Valutazione dei Rischi. La definizione, l'applicazione e il rispetto dei requisiti stabiliti nell'ambito del sistema di gestione della salute e sicurezza sono di responsabilità del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP) che collabora con i responsabili di reparto e, attraverso un continuo dialogo, con i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS).

Il Servizio di Prevenzione e Protezione è responsabile del processo di identificazione, valutazione e monitoraggio dei rischi connessi alla salute e sicurezza dei lavoratori. Tale attività è svolta mediante analisi approfondite del processo produttivo, dell'organizzazione del lavoro ed attraverso attività di audit. Il Servizio di Prevenzione e Protezione, infatti, effettua una serie di controlli stringenti finalizzati a:

- valutare i rischi esistenti e potenziali;
- svolgere verifiche sui macchinari e valutare la necessità di adeguamenti;
- effettuare eventuali richiami ai lavoratori in caso di violazione delle norme di salute e sicurezza.

L'impegno nella gestione dei temi relativi alla salute e sicurezza dei lavoratori si riflette anche nel monitoraggio degli infortuni e mancati infortuni (near miss) e nell'indagine degli incidenti registrati.



INFORTUNI SUL LAVORO	2022	2021	2020
<b>Totale Infortuni</b>	<b>6</b>	<b>4</b>	<b>7</b>
> Uomini	3	3	1
> Donne	3	1	6

Nel 2022 gli infortuni sul lavoro si sono incrementati, trattandosi esclusivamente di infortuni "in itinere" cioè incidenti stradali durante spostamenti per motivi lavorativi.

Di seguito si riportano le ore lavorate suddivise per sede produttiva (Italia) e genere:

ORE LAVORATE	2022	2021	2020
<b>Totale</b>	<b>797.996</b>	<b>541.577</b>	<b>789.516</b>
> Uomini	353.809	270.525	360.882
> Donne	444.188	271.052	428.634

Inoltre, il sistema di organizzazione della Società deve rispettare i requisiti fondamentali di:

- esplicita formalizzazione delle norme comportamentali;
- chiara, formale e conoscibile descrizione ed individuazione delle attività, dei compiti e dei poteri attribuiti a ciascuna direzione e alle diverse qualifiche e ruoli professionali;
- precisa descrizione delle attività di controllo e loro tracciabilità;
- adeguata segregazione di ruoli operativi e ruoli di controllo.

In particolare, devono essere perseguiti i seguenti principi generali di controllo interno:

<b>Norme comportamentali</b>	Esistenza di un Codice Etico che descriva regole comportamentali di carattere generale a presidio delle attività svolte.
<b>Definizione di ruoli e responsabilità</b>	La regolamentazione interna deve declinare ruoli e responsabilità delle unità organizzative a tutti i livelli, descrivendo in maniera omogenea le attività proprie di ciascuna struttura.
<b>Procedure e norme interne</b>	Le attività sensibili devono essere regolamentate attraverso gli strumenti normativi aziendali, in modo che in ogni momento si possano identificare le modalità operative di svolgimento delle attività, dei relativi controlli e le responsabilità di chi ha operato. che operano e i poteri organizzativi e di firma devono essere coerenti con le responsabilità organizzative assegnate.

**Segregazione dei compiti** All'interno di ogni processo aziendale rilevante devono essere separate le funzioni o i soggetti incaricati della decisione e della sua attuazione rispetto a chi la registra e chi la controlla.

**Poteri autorizzativi e di firma** Deve essere definito un sistema di deleghe all'interno del quale vi sia una chiara identificazione ed assegnazione di poteri e limiti ai soggetti che operano e i poteri organizzativi e di firma devono essere coerenti con le responsabilità organizzative assegnate.

## CLIENTI E QUALITÀ DEL SERVIZIO

La qualità sostenibile rappresenta un'importante leva fondamentale e costituisce la base sia per la creazione di valore e il successo duraturo della Società, per generare un impatto positivo sul contesto - ambientale, sociale ed economico - in cui essa stessa opera. Fin Posillipo persegue obiettivi che vanno oltre il profitto con un impatto positivo su persone, ambiente e società, assicurando un servizio efficiente e puntuale in tutte le fasi del processo produttivo. Tutto ciò è contemplato nel Sistema di Gestione Integrato che coniuga qualità, ambiente, sicurezza e sostenibilità seguendo la normativa nazionale sulla qualità dei medicinali per uso umano (D. Lgs. 219/2006).

Il monitoraggio della qualità del servizio ha un impatto cruciale sul consolidamento e soprattutto sul miglioramento della company reputation. La Società punta sulla qualità non solo per soddisfare e superare le aspettative dei clienti, ma anche per testare l'effetto della Qualità totale sull'organizzazione, redditività e costi operativi. La qualità del servizio è senz'altro un fattore chiave per la competitività in quanto tende a catalizzare la crescita in regime di equilibrio.

La Direzione si impegna ogni giorno a perseguire gli obiettivi aziendali attraverso l'erogazione di servizi di elevata qualità e secondo una politica di sviluppo sostenibile. Gli obiettivi del Sistema di Gestione Qualità sono molteplici:

- garantire un elevato livello di soddisfazione del cliente, mediante lo sviluppo di una relazione basata sul dialogo costante in risposta alla crescente richiesta di trasparenza;
- sviluppare meccanismi di coinvolgimento diretto ed assistenza per ottenere una sempre maggiore sicurezza per gli utilizzatori finali;
- offrire al mercato servizi con elevati standard di qualità, efficienza, innovazione, sicurezza e sostenibilità che rispettino le normative di settore applicabili.

La Società, al fine di ottemperare in modo puntuale i requisiti normativi richiesti dal D.Lgs. 219/2006, attua almeno una volta all'anno il Riesame della Direzione che prevede il coinvolgimento del Top Management, finalizzato a:

- Analizzare l'efficacia del Sistema di Gestione per la Qualità adottato;
- Verificare il raggiungimento degli obiettivi prefissati;

- Definire gli obiettivi di miglioramento della Qualità dei prodotti commercializzati e delle prestazioni erogate;

- Identificare potenziali rischi ed opportunità.

Di seguito si riporta il diagramma di flusso del Riesame in tutte le sue fasi:

Responsabilità	Descrizione attività	Note
RFC/CEO	PIANIFICAZIONE RIESAME DELLA DIREZIONE	Almeno 1 volta / anno
FC	ELABORAZIONE DATI INDICATORI DELLA QUALITÀ	Raccolta dati ed elaborazione statistica
RF	PREPARAZIONE DEL RAPPORTO SULLA QUALITÀ	Preparazione ed invio rapporto ed indicatori
CEO/FC/RF	RIUNIONE DI RIESAME DELLA DIREZIONE	Verbalizzazione contenuti
CEO	VERIFICA	Raggiungimento degli obiettivi aziendali e dei programmi di miglioramento
RFC	STESURA RAPPORTO DI RIESAME DELLA DIREZIONE	Verbale dell'incontro, piano di audit e piano di formazione
RF	PIANIFICAZIONE ATTIVITÀ	Definizioni di dettaglio
FC	VERIFICA	Predisposizione dei piani di azione
FC	ARCHIVIAZIONE	Aggiornamento sui piani di azione e sui progetti in corso

## RISPETTO DEI DIRITTI UMANI

Il tema dei diritti umani rappresenta un punto focale nella gestione del sistema d'impresa. Fin dal principio il Gruppo si è impegnato a gestire i propri processi aziendali sempre tenendo conto del rispetto dei diritti umani. L'attenzione riposta si conferma in linea con i principi presenti nel Codice Etico, che caratterizzano e contraddistinguono l'Organizzazione.

La Società si impegna nel rispetto dei diritti umani e nella promozione della diversità e dell'inclusione, sviluppando strategie di protezione ed informazione ai lavoratori, diffondendo la cultura di tutela dei diritti e sviluppando competenze nel pieno rispetto delle personalità e delle dignità di ognuno. Obiettivo dell'Azienda è promuovere non solo le competenze, ma anche la motivazione e il benessere dei dipendenti.

La Società si impegna a 360 gradi nella promozione di valori fondamentali come la correttezza e la trasparenza per coniugare obiettivi finanziari con la dedizione alla responsabilità sociale.

Si sottolinea come il Gruppo stia implementando meccanismi di monitoraggio interno per identificare, prevenire e affrontare qualsiasi impatto negativo sui diritti umani in ogni fase delle proprie attività. A tal proposito l'attenzione al dipendente viene esplicitata attraverso l'utilizzo di survey mirate a comprendere la reale situazione interna dell'ambiente lavorativo.

6

## **La responsabilità ambientale**

Il monitoraggio dei rischi connessi alla responsabilità ambientale e la riduzione delle esternalità negative nei confronti di ambiente e persone rappresentano l'impegno assunto da Fin Posillipo per intraprendere nel migliore dei modi il proprio percorso verso la sostenibilità

## LA RESPONSABILITÀ AMBIENTALE

Il Gruppo ha avviato diverse misure di risparmio energetico con l'obiettivo di creare un processo di monitoraggio dei consumi, con la finalità della riduzione degli stessi attraverso una corretta gestione delle risorse, delle materie prime e dei rifiuti.

Le attività individuate e maggiormente rilevanti dal punto di vista della riduzione degli impatti ambientali sono relative ai seguenti ambiti:



## CERTIFICAZIONE LEED

La sede della Petrone Group ha ottenuto il livello di certificazione LEED SILVER, classificandosi tra i migliori uffici ecosostenibili a livello internazionale. Il riconoscimento è frutto della visione di lungo periodo di applicare azioni concrete per il cambiamento implementando in ogni fase del processo di gestione del sistema produttivo un approccio orientato alla sostenibilità, al risparmio energetico ed idrico, finalizzato alla riduzione delle emissioni di CO2 ed al miglioramento della qualità ecologica dei materiali e delle risorse impiegate.

Nello specifico, LEED è un programma di certificazione volontario che può essere applicato a qualsiasi tipo di edificio e riguarda tutto il ciclo dei di vita dell'edificio stesso, dalla progettazione alla costruzione; si tratta di un simbolo internazionale



dell'eccellenza, della sostenibilità e della leadership nella bioedilizia che indica che un edificio sta abbassando le emissioni di carbonio, conservando le risorse, riducendo i costi operativi dando priorità a pratiche sostenibili creando ambienti più sani.

La pratica di certificazione viene presentata alla GBCI (Green Business Certification Inc.), organismo promosso dalla società consortile Distretto Tecnologico Trentino. La GBCI è stata fondata nel gennaio 2008 con il supporto del Green Building Council (USGBC) degli Stati Uniti per fornire una supervisione indipendente delle credenziali professionali e della certificazione dei progetti nell'ambito del sistema di valutazione degli edifici verdi Leadership in Energy and Environmental Design (LEED). Oggi GBCI è l'unico ente di certificazione e credenziali all'interno del settore del business verde e della sostenibilità ad amministrare esclusivamente le certificazioni di progetto e le credenziali professionali di LEED.

Affinché si possa ottenere tale certificazione, il progetto edilizio ottiene punti raggiungendo prerequisiti e crediti che identificano nel dettaglio il tipo di caratteristica da soddisfare. Si affronta un processo di verifica e di revisione da parte di GBCI e vengono assegnati dei punti che corrispondono ad un livello di certificazione LEED, quali:



Durante la progettazione dell'edificio è stata posta particolare attenzione alla sostenibilità del rivestimento, puntando ad avere le migliori prestazioni sia in fase di costruzione che utilizzo. I materiali "standard" sono





stati sostituiti da materiali sostenibili, ed inoltre è stata posta attenzione alle prestazioni di riscaldamento e raffreddamento del rivestimento.

Le opzioni considerate durante il processo di progettazione energetica sono state diverse, quali:

#### Sistema HVAC

In fase di progettazione energetica, l'Organizzazione si è focalizzata particolarmente sull'inerzia termica e ventilazione naturale, con lo scopo di risparmiare il consumo di energia Heating, Ventilation & Air Conditioning (HVAC). Il sistema di climatizzazione modulare (VRF) è caratterizzato da una pompa di calore ad espansione diretta del gas refrigerante dei quali sistemi di termoregolazione garantiranno il controllo del clima per ogni ambiente. La climatizzazione risulta centralizzata per l'intero ufficio, attivabile solo in caso di infissi chiusi e riducendo notevolmente i consumi.

L'uso di tale sistema favorisce anche il raffreddamento del data center, responsabile di circa il 30% del fabbisogno complessivo. Il sistema di raffreddamento garantisce il corretto funzionamento del data center, assicurando un alto livello di sicurezza. La tecnologia VRF è stata scelta in particolare per la sua flessibilità, modularità e compatibilità con la produzione di energia. Queste caratteristiche hanno permesso di ottenere le migliori prestazioni possibili in base alla variabilità di occupazione e destinazione d'uso dell'edificio.

#### Livelli di illuminazione

Sono stati modificati i layout per poter massimizzare l'uso della luce diurna affinché tutti gli spazi occupati ricevessero abbastanza luce naturale e sono stati aggiunti sensori di luce diurna e di presenza per ridurre la necessità di luce artificiale e installate pareti vetrate in modo da dare luce naturale anche agli spazi di lavoro interni. Ciò ha generato un impatto positivo sulla densità di potenza luminosa per lo spazio, che risulta in questo modo inferiore alla densità media che necessiterebbe un medesimo spazio ufficio. Successivamente è stata stabilita, dal team di progettazione, una densità di potenza illuminazione media delle stazioni di lavoro fino a 0,606 W/ft<sup>2</sup> rispetto alla linea di base ASHRAE di 1,02 W/ft<sup>2</sup>.

#### Produzione FER

Il progetto di efficienza energetica è stato integrato con la produzione di fonti energetiche rinnovabili (FER) per ottenere la migliore sostenibilità e prestazione energetica dell'edificio.

Le caratteristiche del sito, quali latitudine, disponibilità di energia solare, la forma dell'edificio e la sua relativa compattezza hanno rappresentato una grande opportunità per massimizzare l'autoproduzione di energia e raggiungere il risultato atteso in termini di efficienza energetica complessiva e sostenibilità. L'attuale impianto fotovoltaico è di circa 112 KW (30 KW sul tetto e 82 KW sulle pensiline) e circa 150 MWh/anno. Fondamentale è stata la progettazione dell'efficienza energetica dell'involucro per ridurre i consumi di energia non rinnovabile e massimizzare l'autosufficienza energetica dell'edificio sia durante il periodo invernale che estivo, quando i carichi termici sono critici e la maggior parte dell'energia solare è disponibile.

Le condizioni del sito, unite ad una piattaforma ICT in grado di massimizzare l'autoconsumo istantaneo, sono state molto importanti anche per trovare la migliore soluzione HVAC, permettendo di produrre l'80% del

fabbisogno energetico totale dell'edificio da fotovoltaico.

#### Giardino verticale

Non trascurabile è stata la progettazione e realizzazione del Giardino Verticale posizionato sulle pareti laterali della sede: è composto da 300 essenze arboree la cui irrigazione è consentita attraverso una centrale idrica elettronica di gestione della Società Scarabelli, mentre per l'acqua viene utilizzata acqua di pozzo radicalmente trattata dalla centrale filtrante. I "giardini verticali" e il loro sistema di piante che viene implementato sulle pareti è risultato in grado di creare un vero e proprio cuscinetto isolante, garantendo dei vantaggi notevoli e diversificati.

In sintesi, le facciate rivestite con giardini verticali offrono:



Questi, durante il periodo estivo permettono di ridurre fino al 15% di energia per il raffrescamento mentre nei periodi più freddi il risparmio arriva fino al 10% grazie all'effetto camino tra la parete e la vegetazione installata.

## I CONSUMI

Il parco auto del Gruppo si sta gradualmente uniformando sostituendo, in linea con quanto richiesto dalle linee guida nazionali e internazionali, le vetture in essere con nuove auto bi-fuel (benzina - GPL), ibride, elettriche o con motorizzazioni diesel meno inquinanti. Infatti, nella sede Headquarter di viale della Liberazione in Napoli, l'azienda Petrone Group s.r.l. ha messo a disposizione di tutti i dipendenti l'utilizzo di una Fiat 500 elettrica facilmente ricaricabile grazie alle 2 colonnine presenti nella sede. L'obiettivo del 2023 è quello di implementare l'installazione delle colonnine elettriche in tutti i siti del Gruppo, iniziando da quelli in cui è presente l'impianto fotovoltaico.

Di seguito si riporta un estratto riepilogativo del consumo in litri di gasolio e di elettricità in Kwh per l'esercizio 2022°:

CONSUMI AUTO AZIENDALI	UM	2022
<b>Consumo totale</b>	<b>Litri</b>	<b>117.596</b>

Di seguito sono riportati i consumi espressi in Kwh e GJ di energia elettrica acquistata<sup>10</sup>:

CONSUMI DI ENERGIA	UM	2022	2021
<b>Consumo totale di Energia</b>	<b>Kwh</b>	<b>5.286.206</b>	<b>5.001.935</b>

CONSUMI DI ENERGIA	UM	2022	2021
<b>Consumo totale di Energia</b>	<b>GJ</b>	<b>19.030</b>	<b>18.006</b>

Obiettivo della capogruppo è quello di chiudere il 2023-24 con una riduzione del 5% della spesa in utenze, prevedendo diversi investimenti onerosi. Negli anni precedenti, nei siti in cui sono presenti impianti di produzione fotovoltaica, si è provveduto all'implementazione di sistemi di monitoraggio dei consumi energetici di elettricità basato sulle letture dei dati delle forniture, con l'obiettivo di monitorare le tendenze e definire la base dati su cui effettuare benchmarking da cui poi estrapolare e possibilmente generalizzare le best practice applicative. Forti di quest'attività di monitoraggio, nel 2022 si sono individuate diverse attività per il 2023 quando saranno avviati diversi cantieri; di seguito i più rappresentativi:

- Gara nuovo impianto Fotovoltaico di circa 540 kWp sul sito di Grezzago (MI), al Capannone GR ed installazione di n.2 colonnine di ricarica elettrica;
- Gara nuovo impianto Fotovoltaico di 860 kWp sul sito di Grezzago (MI), al Capannone G1 ed installazione di n.2 colonnine di ricarica elettrica;
- Affidamento del revamping di un impianto fotovoltaico di 327 kWp in via Tripoli a Roma ed installazione di n.2 colonnine di ricarica elettrica;
- Restyling dell'edificio in Via Stanislao Cannizzaro RM: Gara nuovo impianto Fotovoltaico di generazione fotovoltaica pari a ca 100 kWp ed installazione di n.2 colonnine di ricarica elettrica;

<sup>9</sup> Sono riportati i soli consumi relativi al 2022 poiché la Società si è dotata di un sistema gestionale relativo alle carte carburante solo nell'ultimo anno, per cui non è stato possibile riportare un dato puntuale anche per gli altri due esercizi. Nello specifico, il perimetro di rendicontazione dei dati riportati si riferisce alle seguenti Società: Dinastar S.r.l.; Euromed s.r.l.; Farmacie Petrone S.r.l.; Fin Posillipo S.p.A.; Petrone Group S.r.l.; Programmi Sanitari Integrati S.r.l.; STM Pharma Pro S.r.l.; Pharmaidea S.r.l.

<sup>10</sup> Il perimetro di rendicontazione si riferisce al perimetro del presente documento ad esclusione delle seguenti Società: Euromed S.r.l.; Farmacie Petrone S.r.l.; Programmi Sanitari Integrati S.r.l.; Centro Futura S.r.l. Inoltre, per quasi tutte le Società del perimetro non è possibile risalire ai consumi relativi al 2020, pertanto abbiamo escluso quest'anno dal periodo di rendicontazione di questo KPI.

- Ristrutturazione del sito Euromed in Napoli: ammodernamento di tutta la parte impiantistica ed elettrica, tramite un revamping che porterà all'introduzione di corpi illuminanti a led ed impianto clima con roof-top dotato di sensoristica ambientale di rilevamento della temperatura e installazione di n.2 colonnine di ricarica elettrica.

Le iniziative sopra riportate garantiranno potenzialmente un risparmio di oltre 1,5 GWh l'anno.

Il Gruppo, per ridurre l'utilizzo della plastica, ha distribuito a tutti i dipendenti dell'Headquarters una borraccia brandizzata, prevedendo una riduzione dell'utilizzo di bottiglie da mezzo litro pari a quasi 3.000 bottiglie in meno ogni anno. Al fine di incentivare l'utilizzo delle borracce, sono stati installati erogatori filtranti a rete idrica della Società H2O ad ogni piano della Sede; inoltre, nei distributori automatici sono stati sostituiti tutti i bicchieri di plastica con quelli di carta.

## LE EMISSIONI

Il Gruppo Petrone porta avanti in maniera costante e continua il processo di riduzione degli impatti ambientali anche mediante l'impiego di auto a basso impatto. Infatti, nella sede Headquarter di viale della Liberazione in Napoli, l'azienda Petrone Group s.r.l. ha messo a disposizione di tutti i dipendenti l'utilizzo di una 500 Elettrica facilmente ricaricabile grazie alle 2 colonnine presenti nella sede. Come obiettivo del 2023 è quello di implementare l'installazione delle colonnine elettriche in tutti i siti del Gruppo, chiaramente partendo da quelli in cui è presente l'impianto fotovoltaico.

Le emissioni del parco auto vengono di seguito riportate (emissioni Scope 1)<sup>11</sup>:

EMISSIONI AUTO AZIENDALI	UM	2022
<b>Emissioni da consumo carburante</b>	<b>TCO2</b>	<b>365</b>

Per le emissioni relative ai consumi elettrici, si riporta la relativa distinzione in "Location based" e "Market based" (emissioni Scope 2)<sup>12</sup>:

EMISSIONI LOCATION BASED	UM	2022	2021
<b>Totale</b>	<b>TCO2</b>	<b>1.371</b>	<b>1.247</b>

<sup>11</sup> La metodologia di calcolo dello Scope 1 fa riferimento alla conversione da litri di carburante in TCO2 attraverso i fattori di conversione EPA.

<sup>12</sup> La metodologia di calcolo per lo Scope 2 fa riferimento alle seguenti voci: per il calcolo dello Scope 2 (Location based) i fattori di conversione utilizzati fanno capo al DEFRA (linee guida per fattori di conversione di GHG) e ai fattori di emissione di Enerdata. Mentre il dato dello Scope 2 (Market based) fa capo ai fattori di conversione del DEFRA e ai fattori di conversione dell'European residual Mix.

EMISSIONI MARKET BASED	UM	2022	2021
<b>Totale</b>	<b>TCO2</b>	<b>2.412</b>	<b>2.244</b>

La società si pone l'obiettivo di costruire un impianto fotovoltaico sui magazzini e la possibilità di quantificare il numero di imballi di riciclo con la possibilità di porre un obiettivo numerico. A tal proposito, come riportato nella tabella di seguito, la Società ha evitato 219 TCO2 di emissioni nel 2022 grazie alla produzione di energia rinnovabile<sup>13</sup>.

ENERGIA RINNOVABILE	2022	2021	2020
<b>Emissioni evitate</b>	<b>219</b>	<b>76,65</b>	<b>81,69</b>

## GESTIONE DEI RIFIUTI

Il Gruppo minimizza gli impatti derivanti dallo smaltimento dei rifiuti attraverso una gestione oculata e privilegiando l'avvio al recupero, per valorizzare il rifiuto trasformandolo in risorsa.

In tutte le sedi del Gruppo viene effettuata la raccolta differenziata, secondo i seguenti codici CER:



Per lo smaltimento, il Gruppo di affida allo smaltitore Replei. Inoltre, in ottemperanza al D.Lgs. 152/2006 (il presente decreto legislativo ha come obiettivo primario la promozione dei livelli di qualità della vita umana, da realizzare attraverso la salvaguardia ed il miglioramento delle condizioni dell'ambiente e l'utilizzazione accorta e razionale delle risorse naturali), entro il 2024 Il Gruppo ha come obiettivo quello di dotarsi di una piattaforma informatica per il controllo e la consuntivazione delle operazioni di raccolta e smaltimento rifiuti.

## EFFICIENTAMENTO DEI PROCESSI E DIGITALIZZAZIONE

Al fine di abbattere l'utilizzo della carta, una delle principali materie prime utilizzate, la partnership con la Società AP s.r.l. permette l'utilizzo di particolari stampanti della Sharp a risparmio energetico, connesse in rete, che monitorano i consumi per singoli reparti (redazione del report di consumo). Tale monitoraggio consente di individuare gli sprechi superflui di carta, permettendo, inoltre la dematerializzazione dei servizi in modo considerevole. L'acquisto del gestionale immobiliare "Easy Pro" consentirà l'archiviazione di tutta la documentazione da cartacea a digitale consentendo la visualizzazione dei documenti in modo facile istantaneo, inoltre si archiverà direttamente i file in formato digitale evitando sprechi enormi di carta.

Si sottolinea che, tra gli obiettivi futuri è presente la voglia di utilizzare carta riciclata negli uffici ed in tutte le aziende del Gruppo.

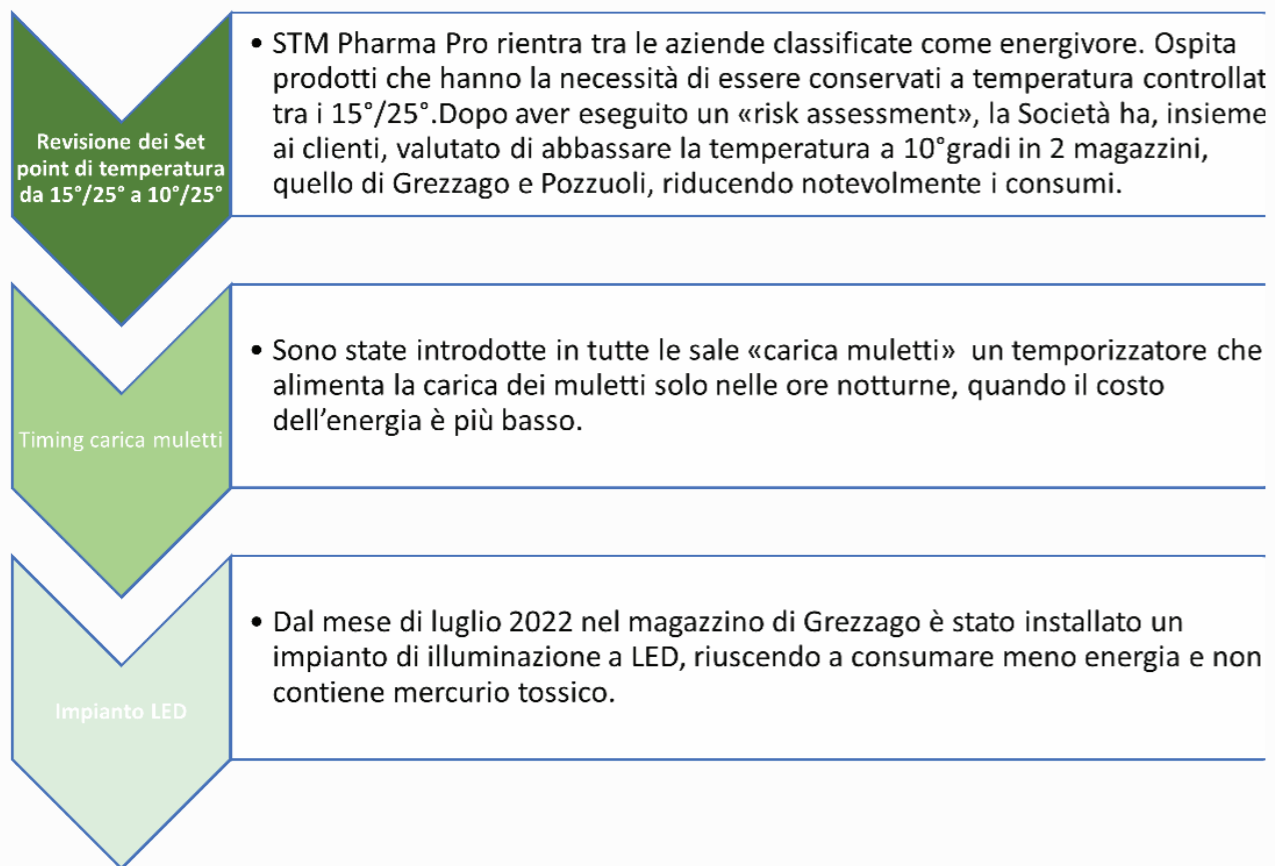
## STM PHARMA PRO: PACKAGING E CIRCOLARITÀ

STM Pharma Pro, Società facente parte del Gruppo, si occupa di logistica conto terzi e specializzata nell'attività di stoccaggio e distribuzione dei prodotti delle nostre aziende "clienti".

Essendo a conoscenza del grave impatto ambientale che l'immoderato utilizzo del packaging potrebbe causare, l'azienda sta implementando un modello di business, con alla base i concetti cardine dell'economia circolare, promuovendo e utilizzando imballaggi che derivano prevalentemente da carta riciclata; ciò testimonia la continua attenzione del management sugli impatti diretti e indiretti delle attività aziendali, oltre alla qualità dei prodotti offerti ai clienti.

Un'importante azione promossa da STM Pharma Pro è il riutilizzo della carta ricevuta dai clienti, utilizzata per preparare le spedizioni ai "clienti finali". Così facendo, la Società permette, non solo di ridurre l'impatto ambientale ma anche di diminuire l'incidenza dei costi del materiale da packaging.

<sup>13</sup> La metodologia di calcolo per le emissioni evitate fa capo alla metodologia relativa allo Scope 1. Per quanto riguarda il perimetro di rendicontazione, i dati si riferiscono alle sole: Farma Carmine Petrone S.r.l.; Fin Posillipo S.p.A.; STM Pharma Pro S.r.l.



Inoltre, nell'ultimo anno la società ha selezionato un nuovo fornitore per l'acquisto di materiale riempitivo utilizzato per limitare il movimento dei prodotti all'interno dei colli, composto al 50% da carta, andando contro tendenza rispetto all'anno precedente in quanto il materiale era costituito esclusivamente da plastica. Data la grande produzione di imballaggi provenienti dalla natura del business, ai fini dello smaltimento, è stato necessario adottare una politica ad hoc per ridurre al minimo i relativi impatti ambientali: STM Pharma Pro porta a distruzione i rifiuti di farmaci e/o prodotti utilizzando come destinazione di smaltimento il recupero, utilizzando il codice "R13".



# **Il Gruppo Petrone per la comunità**

Un dialogo costante con la comunità locale è la chiave per essere sempre allineati con i bisogni e le necessità dei vari stakeholder coinvolti con il business di Gruppo, così da fornire un servizio sempre efficiente ed in linea con le aspettative riposte

## GRUPPO PETRONE PER LA COMUNITÀ

La società assume un ruolo attivo, di sostegno e collaborazione nei confronti del territorio, intraprendendo attività che prevedono il coinvolgimento delle comunità locali, valutazioni d'impatto e programmi di sviluppo ed in particolare per la occupabilità delle persone coinvolte. Fin Posillipo è particolarmente attenta al benessere della comunità locale in cui opera, operando con principi di eticità e moralità nel rispetto sia dei diritti umani che della salvaguardia ambientale. Di seguito le due partnership al fine di favorire la promozione e lo sviluppo per l'occupabilità delle giovani risorse:

Ipe Business School, da oltre 20 anni un'eccellenza nel campo della formazione, ha instaurato con Fin Posillipo una partnership duratura al fine di formare le nuove risorse e attrarre i nuovi talenti.



DIGITA Academy offre formazione con progetti costruiti su misura per migliorare le competenze delle persone.



Le partnership permettono a studenti campani di riunirsi in un contesto in cui possano apprendere nuove competenze formative al fine di trovare uno sbocco occupazionale, nel migliore dei casi, nella propria regione di appartenenza, limitando dove possibile il fenomeno della fuga di cervelli.

La Società ripone, inoltre, estrema attenzione alle istanze di "vicinato", favorendo così l'integrazione con il territorio circostante.

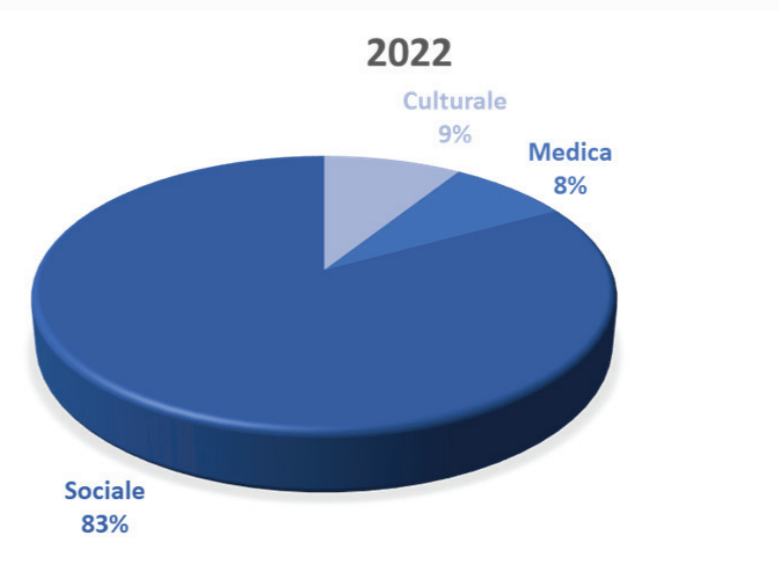
Si sottolinea come, riguardo l'attenzione risposta nella comunità sotto un profilo ambientale, Fin Posillipo ha supportato nel 2022 la Società Newcleo, lanciata nel settembre 2021, un innovatore nel campo dell'energia nucleare che lavora per generare energia sicura, pulita e sostenibile, combinando le tecnologie accessibili esistenti a costi competitivi. Fin Posillipo crede molto nel progetto, investendo circa 42 milioni di euro.

## EROGAZIONI LIBERALI

Le erogazioni liberali sono donazioni effettuate spontaneamente in favore di associazioni di volontariato, Onlus, istituti scolastici e universitari, associazioni non profit, enti di ricerca e altri soggetti attivi in ambito sociale.

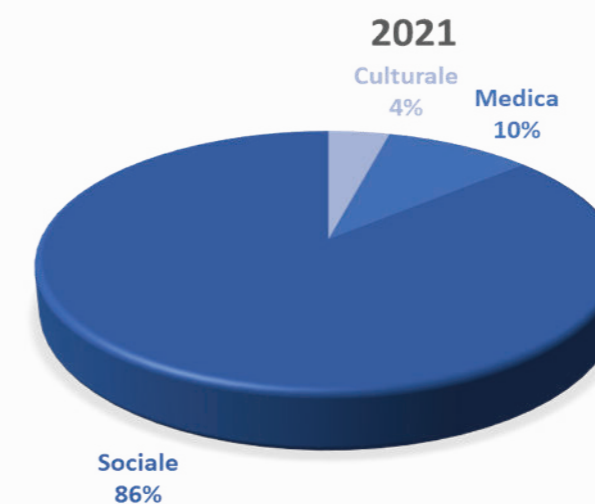
Il Gruppo, nel corso degli ultimi due anni ha mantenuto un supporto attivo e costante sul territorio contribuendo tramite onlus di diversa natura, tra cui medica, sociale e culturale.

Nel 2022 l'apporto economico è stato pari ad € 94.039. Di seguito il grafico riepilogativo:

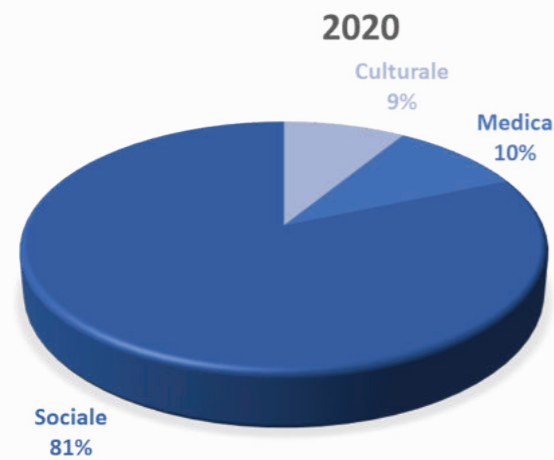


Dal grafico sopra riportato si evidenzia una forte propensione del Gruppo all'erogazione verso associazioni e onlus con obiettivi sociali, soprattutto quelle rivolte al territorio dove l'Organizzazione opera, in particolare: "White Milk Foundation", "Pianoterra" e "CAVE CANEM".

Nel 2021 invece l'apporto economico è stato pari ad € 78.505. Di seguito il grafico riepilogativo:



Come nel 2022, anche nel 2021 il Gruppo ha erogato liberalità soprattutto ad organizzazioni con finalità sociali (86%), in particolare: "Pianoterra", "Rione Sanità" e "Konou". L'andamento, infine si rispecchia anche nell'esercizio 2020, di seguito riepilogato:



Anche nel 2020 l'equilibrio delle categorie rimane sostanzialmente invariato, con un totale dei contributi erogati pari a € 57.603.

#### FONDAZIONE CAVE CANEM ONLUS

Tra le erogazioni liberali di maggior rilievo rientra quella fatta alla Onlus CAVE CANEM; quest'ultima si adopera per dare concretezza a pratiche socialmente innovative e di supporto al welfare che puntino a rimuovere le barriere di partecipazione attraverso strumenti più inclusivi che vedano quali attori cooperanti soggetti pubblici e privati, a favore di persone e animali.

CAVE CANEM è una Onlus che si prefigge l'obiettivo di cambiare il destino di cani e gatti in difficoltà e di promuovere un'evoluzione nel rapporto uomo/animale, grazie a modelli di co-progettazione, occasioni di formazione, pratiche socialmente innovative. La Fondazione è operativa in tutta Europa con obiettivi di grande impatto sociale, perseguiti tramite risultati concreti e misurabili, finanziando e realizzando modelli di co-progettazione, occasioni di formazione, campagne di sensibilizzazione e informazione per cambiare il destino e tutelare i diritti di animali in difficoltà, combattendo contro la violenza e l'abbandono. Alla mission della Fondazione è stato conferito il valore dell'inclusione sociale: vengono coinvolti uomini e donne che mettono a disposizione energia e impegno a favore di cani e gatti senza famiglia, traendone un beneficio in termini di crescita umana e formazione professionale.

Fin Posillipo partecipa attivamente alla mission di CAVE CANEM e, in particolare, nell'esercizio 2022, l'erogazione è stata pari ad € 10.000 destinati al pagamento dei compensi del coordinatore del team di campo e degli educatori e delle educatrici cinofili, tanto senior, quanto junior, che hanno curato numerosi percorsi di recupero comportamentale e socializzazione di cani vittime di abbandono, maltrattamento o circuiti criminali, costretti a vivere in canile, in attesa di essere accolti da una famiglia che li ami e li rispetti.



## GRI CONTENT INDEX

GRI STANDARD	DISCLOSURE	CAPITOLO DI RIFERIMENTO RISPOSTA DIRETTA	OMISSION		
			REQUIREMENT(S) OMITTED	REASON	EXPLANATION
General Disclosure					
GRI 2: Informativa generale 2021	2-1 Dettagli organizzativi	Profilo dell'Azienda - Profilo	La cella grigia indica che non sono ammessi motivi di omissione per la divulgazione.		
	2-2 Entità incluse nella rendicontazione di sostenibilità dell'organizzazione	Nota Metodologica			
	2-3 Periodo di rendicontazione, frequenza e punto di contatto	Nota Metodologica			
	2-4 Revisione delle informazioni	Nota Metodologica			
	2-5 Assurance esterna	Il presente documento non è sottoposto a revisione essendo redatto in via volontaria			
	2-6 Attività, catena di valore e altri rapporti di business	Il Gruppo Petrone: Storia ed identità			
	2-7 Dipendenti	La Responsabilità sociale: Fin Posillipo e le persone - Le nostre persone			
	2-8 Lavoratori non dipendenti	Non sono presenti lavoratori non dipendenti			
	2-9 Struttura e composizione della governance	Governance aziendale: la conduzione etica del business			
	2-10 Nomina e selezione del massimo organo di governo	Governance aziendale: la conduzione etica del business			
	2-11 Presidente del massimo organo di governo	Governance aziendale: la conduzione etica del business			

GRI 2: Informativa generale 2021	2-12 Ruolo del massimo organo di governo nel controllo e nella gestione degli impatti	Governance aziendale: la conduzione etica del business	La cella grigia indica che non sono ammessi motivi di omissione per la divulgazione.
	2-13 Delega di responsabilità per la gestione degli impatti	Non è presente una figura che si occupa della gestione degli impatti; la Società si avvale di un consulente esterno.	
	2-14 Ruolo del massimo organo di governo nella rendicontazione di sostenibilità	Il C.d.A. avalla approva il Bilancio di Sostenibilità	
	2-15 Conflitti di interesse	Governance aziendale: la conduzione etica del business	
	2-16 Comunicazione delle criticità	Governance aziendale: la conduzione etica del business	
	2-17 Conoscenze collettive del massimo organo di governo	Governance aziendale: la conduzione etica del business	
	2-18 Valutazione delle performance del massimo organo di governo	Governance aziendale: la conduzione etica del business	
	2-19 Norme riguardanti le remunerazioni	Il Gruppo Petrone: Storia ed identità-Mission e valori	
	2-20 Procedura di determinazione della retribuzione	Il Gruppo Petrone: Storia ed identità-Mission e valori	
	2-21 Rapporto di retribuzione totale annuale	Il Gruppo Petrone: Storia ed identità-Mission e valori	
	2-22 Dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile	Lettera agli stakeholder	
	2-23 Impegno in termini di policy	Governance aziendale: la conduzione etica del business	
2-24 Integrazione degli impegni in termini di policy	Governance aziendale: la conduzione etica del business		

GRI 2: Informativa generale 2021	2-25 Processi volti a rimediare impatti negativi	Governance aziendale: la conduzione etica del business	La cella grigia indica che non sono ammessi motivi di omissione per la divulgazione.
	2-26 Meccanismi per richiedere chiarimenti e sollevare preoccupazioni	Governance aziendale: la conduzione etica del business	
	2-27 Conformità a leggi e regolamenti	Governance aziendale: la conduzione etica del business	
	2-28 Appartenenza ad associazioni	Governance aziendale: la conduzione etica del business	
	2-29 Approccio al coinvolgimento degli stakeholder	Nota metodologica - Stakeholder engagement	
	2-30 Contratti collettivi	100%	
<b>Material topics</b>			
GRI 3: Material Topics 2021	3-1 Processo di determinazione dei temi materiali	Analisi di materialità	La cella grigia indica che non sono ammessi motivi di omissione per la divulgazione.
	3-2 Elenco dei temi materiali	Analisi di materialità	
<b>Performance economiche e strategie di crescita</b>			
GRI 3: Temi materiali 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	Governance aziendale: la conduzione etica del business	
GRI 201: Performance economiche 2016	201-1 Valore economico direttamente generato e distribuito	Il Gruppo Petrone: Storia ed identità-La sostenibilità economica	
<b>Correttezza trasparenza e lotta alla corruzione</b>			
GRI 3: Temi materiali 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	Governance aziendale: la conduzione etica del business	
GRI 205: Anticorruzione 2016	205-1 Operazioni valutate per i rischi legati alla corruzione	Non presenti nel periodo di rendicontazione	
GRI 419: Compliance Socioeconomica 2016	419-1 Non conformità con leggi e normative in materia sociale ed economica	Non presenti nel periodo di rendicontazione	
<b>Governance responsabile e compliance</b>			
GRI 3: Temi materiali 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	Governance aziendale: la conduzione etica del business-Etica aziendale e governance responsabile	
GRI 307: Compliance ambientale 2016	307-1 Non conformità con leggi e normative in materia ambientale	Non presenti nel periodo di rendicontazione	



Integrità ed etica del business					
GRI 3: Temi materiali 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	Governance aziendale: la conduzione etica del business-Etica aziendale e governance responsabile			
GRI 206: Comportamento anticoncorrenziale 2016	206-1 Azioni legali per comportamento anticoncorrenziale, antitrust e pratiche monopolistiche	Non presenti nel periodo di rendicontazione			
GRI 419: Compliance Socioeconomica 2016	419-1 Non conformità con leggi e normative in materia sociale ed economica	Non presenti nel periodo di rendicontazione			
Innovazione e digitalizzazione					
GRI 3: Temi materiali 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	Governance aziendale: la conduzione etica del business-Sostenibilità e digitalizzazione			
Gestione responsabile della supply chain					
GRI 3: Temi materiali 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	Governance aziendale: la conduzione etica del business-La gestione responsabile della catena di fornitura			
GRI 204: Pratiche di approvvigionamento 2016	204-1 Proporzioni di spesa verso fornitori	Governance aziendale: la conduzione etica del business-La gestione responsabile della catena di fornitura			
Prevenzione dell'inquinamento, uso efficiente delle risorse e mitigazione del cambiamento climatico					
GRI 3: Temi materiali 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	La Responsabilità ambientale: uso responsabile delle risorse e rispetto per l'ambiente-Fin Posillipo per l'ambiente			
GRI 302: Energia 2016	302-1 Energia consumata all'interno dell'organizzazione	La Responsabilità ambientale: uso responsabile delle risorse e rispetto per l'ambiente-Fin Posillipo per l'ambiente	Perimetro e periodo di rendicontazione	Vedi nota pag. 62	

Packaging e circolarità					
GRI 3: Temi materiali 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	La Responsabilità ambientale: uso responsabile delle risorse e rispetto per l'ambiente-STM Pharma Pro: Packaging e circolarità			
GRI 306: Rifiuti 2020	3-3 Gestione dei temi materiali	La Responsabilità ambientale: uso responsabile delle risorse e rispetto per l'ambiente-STM Pharma Pro: Packaging e circolarità			
	306-1 Produzione di rifiuti e impatti significativi connessi ai rifiuti	La Responsabilità ambientale: uso responsabile delle risorse e rispetto per l'ambiente-STM Pharma Pro: Packaging e circolarità			
	306-2 Gestione degli impatti significativi connessi ai rifiuti	La Responsabilità ambientale: uso responsabile delle risorse e rispetto per l'ambiente-STM Pharma Pro: Packaging e circolarità			
Gestione delle emissioni					
GRI 3: Temi materiali 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	La Responsabilità ambientale: uso responsabile delle risorse e rispetto per l'ambiente- Le emissioni			
GRI 305: Emissioni 2016	305-1 Emissioni dirette di GHG (Scope 1)	La Responsabilità ambientale: uso responsabile delle risorse e rispetto per l'ambiente- Le emissioni.	Perimetro e periodo di rendicontazione	Vedi nota pag. 63	
	305-2 Emissioni indirette di GHG da consumi energetici (Scope 2)	La Responsabilità ambientale: uso responsabile delle risorse e rispetto per l'ambiente- Le emissioni.	Perimetro e periodo di rendicontazione	Vedi nota pag. 64	
Gestione salute e sicurezza sul lavoro					
GRI 3: Temi materiali 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	La Responsabilità sociale: Fin Posillipo e le persone-Salute e sicurezza sul lavoro			
GRI 403: Salute e sicurezza sul lavoro 2018	403-1 Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro				
	403-2 Identificazione dei pericoli, valutazione dei rischi e indagini sugli incidenti				
	403-3 Servizi di medicina del lavoro				
	403-4 Partecipazione e consultazione dei lavoratori e comunicazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro				
	403-5 Formazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza sul lavoro				

GRI 403: Salute e sicurezza sul lavoro 2018	403-6 Promozione della salute dei lavoratori	La Responsabilità sociale: Fin Posillipo e le persone-Salute e sicurezza sul lavoro	
	403-7 Prevenzione e mitigazione degli impatti in materia di salute e sicurezza sul lavoro all'interno delle relazioni commerciali		
	403-8 Lavoratori coperti da un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro		
	403-9 Infortuni sul lavoro		
<b>Gestione del personale, diversità e inclusione</b>			
GRI 3: Temi materiali 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	La Responsabilità sociale: Fin Posillipo e le persone-Gestione del personale, diversità e inclusione	
GRI 405: Diversity and Equal Opportunity 2016	405-1 Diversità negli organi di governo e tra i dipendenti	La Responsabilità sociale: Fin Posillipo e le persone-Gestione del personale, diversità e inclusione	
<b>Salvaguardia dei diritti umani</b>			
GRI 3: Temi materiali 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	La Responsabilità sociale: Fin Posillipo e le persone-Rispetto dei diritti umani	
GRI 412: Valutazione del rispetto dei diritti umani 2016	412-1 Attività che sono state oggetto di verifiche in merito al rispetto dei diritti umani o valutazioni d'impatto	Non presenti nel periodo di rendicontazione	
	412-2 Formazione dei dipendenti sulle politiche o le procedure sui diritti umani	Non presenti nel periodo di rendicontazione	
	412-3 Accordi di investimento e contratti significativi che includono clausole relative ai diritti umani o che sono stati sottoposti a una valutazione in materia di diritti umani	Tutti gli accordi prevedono una clausola relativa ai diritti umani. In particolare, la società si impegna a seguire il modello 231, a rispettare il codice etico e i diritti umani.	
<b>Qualità dei servizi e attenzione al cliente</b>			
GRI 3: Temi materiali 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	La Responsabilità sociale: Fin Posillipo e le persone-Clienti e qualità del servizio	
<b>Diritti e interessi dei consumatori, tutela della privacy</b>			
GRI 3: Temi materiali 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	Governance aziendale: la conduzione etica del business	

GRI 418: Privacy dei clienti 2016	418-1 Denunce comprovate riguardanti le violazioni della privacy dei clienti e perdita di dati dei clienti	Non presenti nel periodo di rendicontazione			
<b>Sviluppo delle competenze</b>					
GRI 3: Temi materiali 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	La Responsabilità sociale: Fin Posillipo e le persone-Sviluppo delle competenze e formazione			
GRI 404: Formazione ed istruzione 2016	404-1 Ore di formazione annua per dipendente	La Responsabilità sociale: Fin Posillipo e le persone-Sviluppo delle competenze e formazione	Perimetro	Vedi nota pag. 40	
	404-2 Programmi di aggiornamento delle competenze dei dipendenti e programmi di assistenza alla transizione	La Responsabilità sociale: Fin Posillipo e le persone-Sviluppo delle competenze e formazione			
	404-3 Percentuale di dipendenti che ricevono una valutazione periodica delle performance e dello sviluppo professionale	La Responsabilità sociale: Fin Posillipo e le persone-Sviluppo delle competenze e formazione	Perimetro	Vedi nota pag. 42	
	412-2 Formazione dei dipendenti sulle politiche o le procedure sui diritti umani	Non presenti nel periodo di rendicontazione			









FIN POSILLIPO S.P.A.

**Bilancio di Sostenibilità  
al 31 dicembre 2022**