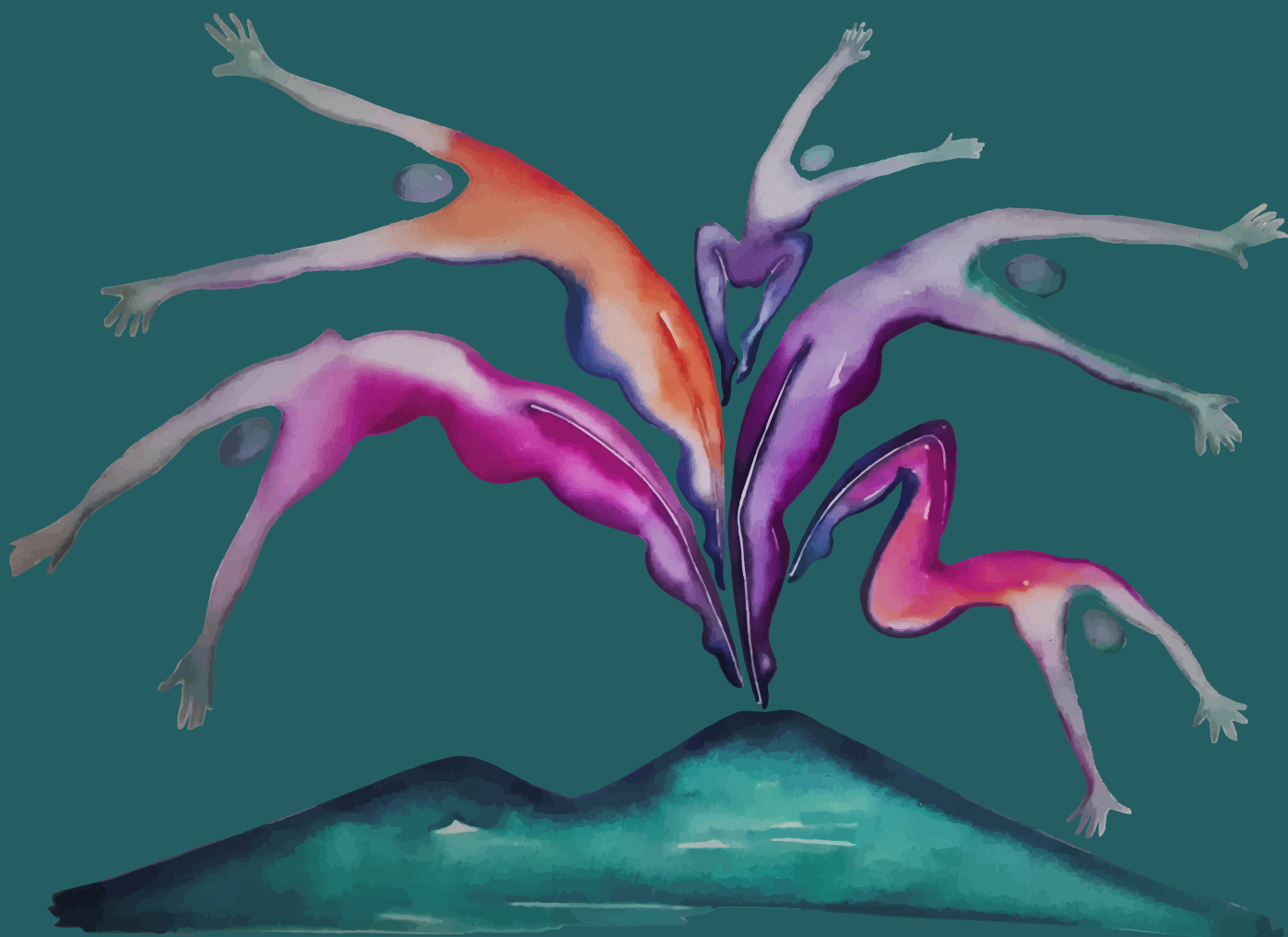


BILANCIO DI SOSTENIBILITÀ

al 31 dicembre 2023



INDICE



LETTERA AGLI STAKEHOLDERS	4		
HIGHLIGHTS 2023	6		
NOTA METODOLOGICA	8		
IL GRUPPO IN SINTESI	9		
TREND E VISIONE AL 2030	10		
1 ANALISI DI MATERIALITÀ	12		
ANALISI DEGLI IMPATTI	16		
TABELLA DI RACCORDO	20		
2 IL GRUPPO PETRONE: STORIA E IDENTITÀ	22		
LA NOSTRA STORIA	24		
MISSION E VALORI	26		
OBIETTIVI ESG	28		
SISTEMI DI GESTIONE	29		
PERFORMANCE ECONOMICA	30		
3 GOVERNANCE AZIENDALE: LA CONDUZIONE ETICA DEL BUSINESS	32		
ETICA AZIENDALE E GOVERNANCE RESPONSABILE	34		
GESTIONE ETICA NEL MONDO	36		
LA STRUTTURA AZIENDALE DEL GRUPPO PETRONE	38		
SOSTENIBILITÀ E DIGITALIZZAZIONE	39		
NUOVE PRATICHE E FUNZIONI DI GESTIONE	41		
GESTIONE DELLA PRIVACY	42		
LA GESTIONE RESPONSABILE DELLA CATENA DI FORNITURA	43		
4 LA RESPONSABILITÀ SOCIALE	46		
SURVEY SOSTENIBILITÀ AMBIENTE DI LAVORO	49		
SVILUPPO DELLE COMPETENZE E FORMAZIONE	49		
FORMAZIONE	51		
I NOSTRI DIPENDENTI	53		
ASSUNZIONI E CESSAZIONI	59		
SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO	60		
CLIENTI E QUALITÀ DEL SERVIZIO	62		
RISPETTO DEI DIRITTI UMANI	63		
LA RESPONSABILITÀ SOCIALE NEL MONDO	65		
5 LA RESPONSABILITÀ AMBIENTALE	66		
GRUPPO PETRONE PER L'AMBIENTE	68		
HEADQUARTERS	69		
I CONSUMI ENERGETICI	72		
		LE EMISSIONI	74
		GESTIONE DEI RIFIUTI	75
		EFFICIENTAMENTO DEI PROCESSI DI UTILIZZO DELLA CARTA E DIGITALIZZAZIONE DEI SERVIZI	76
		EUROMED PHARMA SERVICES: PACKAGING E CIRCOLARITÀ	76
		LA RESPONSABILITÀ AMBIENTALE NEL MONDO	78
		6 GRUPPO PETRONE PER LA COMUNITÀ	80
		GRUPPO PETRONE PER LA COMUNITÀ	82
		FONDAZIONE CAVE CANEM ONLUS	86
		GENERAZIONE 4C	88
		GRI CONTENT INDEX	90



LETTERA AGLI STAKEHOLDER

Cari lettori,

sono lieto di introdurvi, con questa lettera, il secondo Bilancio di Sostenibilità del Gruppo Petrone, redatto su base volontaria e riferito al triennio 2021-2023. Tale documento ha l'obiettivo di restituire una rendicontazione puntuale, trasparente e completa delle performance in ambito ambientale, sociale e di governance. Rispetto all'anno precedente, il bilancio corrente estende il perimetro di rendicontazione a tutte le società commerciali estere del gruppo, arrivando così ad un totale di ventidue società rendicontate.

Questo documento vede la luce in un contesto internazionale che continua a risultare particolarmente delicato. Il 2023 ha visto un forte aumento del costo dell'energia che ha impattato notevolmente sul business e su tutta la catena di fornitura; inoltre, risultano ancora in corso emergenze umanitarie e conflitti tra Paesi, con tutte le conseguenze economiche, sociali e geopolitiche che ciò comporta.

Durante questo anno intenso e complesso, abbiamo sostenuto la crescita dei business sia fortificando il nostro focus sull'internazionalizzazione, con l'acquisizione di due nuove società in Francia e Inghilterra, sia continuando ad investire sul miglioramento e sull'innovazione tecnologica, non tralasciando i progetti di sostenibilità ambientali e sociali su scala globale. Siamo infatti fortemente convinti che crescere sia possibile solo avendo basi solide e concrete, puntando sulla responsabilità comune di tutte le persone che sono parte dell'azienda.

Per questo motivo un grazie particolare va alle nostre persone che ci hanno permesso e ci permettono di affrontare momenti complessi e mutevoli come quelli che stiamo vivendo con la serenità di avere obiettivi comuni di business basati su valori condivisi.

La crescita che sta caratterizzando il gruppo resta in linea con i nostri valori e con la nostra identità, che sentiamo sempre più forte pensando ad un futuro responsabile e sostenibile.

È stato proprio per dar luce ai nostri valori che, nel 2018, è stato concepito il progetto di costruzione del nuovo Headquarters, situato nel cuore della nostra città e pensato per essere un luogo funzionale e "sostenibile", ma anche bello da vivere. Sono stati inseriti infatti ambienti per la condivisione, così come per la privacy e la concentrazione, il tutto immerso tra spazi verdi e opere d'arte. Grazie a questo progetto, all'inizio del 2023 abbiamo ottenuto la certificazione LEED Silver, tra i migliori edifici ecosostenibili e tra i primi nel sud Italia.

La sostenibilità per noi rappresenta una leva fondamentale per la creazione di valore nel tempo e proiettarsi nel futuro in maniera consapevole. Con questo spirito, ho il piacere di comunicare che all'inizio del 2024 è stato costituito un Comitato di Sostenibilità per diventare, sempre più, un'azienda capace di creare valore per l'ambiente, per la società tutta e per gli azionisti. Il Comitato di Sostenibilità è composto da persone appartenenti a diversi dipartimenti aziendali, per garantire una visione completa e integrata di tutte le attività. Il suo compito è quello di coordinare e stabilire linee guida, politiche e progetti concreti volti a migliorare le buone pratiche aziendali in materia di sostenibilità ambientale, sociale e di governance.

Nell'ottica di miglioramento continuo e volgendo lo sguardo al futuro, i prossimi passi che ci vedranno impegnati saranno quelli di portare avanti azioni ESG integrate in tutte le linee di business in termini di responsabilità sociale, ambientale ed economica che da sempre contraddistinguono la nostra azienda. Questa strategia ci aiuterà a perseguire attivamente e raggiungere gli obiettivi che ci siamo prefissati, anche in ottemperanza ai parametri richiesti dalla nuova normativa CSRD. In particolare, ci concentreremo sul calcolo e monitoraggio delle emissioni di tutta la supply chain, insieme ad un piano strutturato di decarbonizzazione nonché sullo sviluppo delle nostre persone, in termini di competenze e condivisione di valori, rimanendo fedeli ai principi imprenditoriali di etica e trasparenza.

Sperando di trasmettervi la passione e l'impegno che tutti noi stiamo mettendo nel rendere la nostra realtà sempre più pronta ad affrontare le nuove sfide che l'attendono nel garantire a noi e alle prossime generazioni un futuro più sicuro, vi auguro una buona lettura.

L'Amministratore Delegato

HIGHLIGHTS 2023



772
TOTALE
ORGANICO



0
CASI DI
DISCRIMINAZIONE



OTTENIMENTO
CERTIFICAZIONE
LEED SILVER PER
L'HEADQUARTERS



-3% GJ
rispetto al 2022
CONSUMI DI ENERGIA

118.330 €
EROGAZIONI
LIBERALI



1 Mln €
FINANZIAMENTI
RICEVUTI DALLA
PUBBLICA
AMMINISTRAZIONE



79,50 %
FORNITORI
ITALIANI



587 Mln€
VALORE ECONOMICO
GENERATO



-265T
DI CO₂
EVITATE



NOTA METODOLOGICA

La presente rendicontazione costituisce il secondo 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 2023 al 31 dicembre 2023. Il Bilancio è stato redatto su base volontaria dalla Holding Fin Posillipo S.p.A. ed include i dati consolidati riferiti al perimetro sotto riportato, di seguito definito come "Gruppo Petrone". Il Bilancio è stato approvato dal Consiglio di amministrazione della holding in data xx.

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:

<p>HOLDING E SERVIZI</p> <p>Fin Posillipo Petrone Group</p>	<p>SOCIETÀ ESTERE</p> <p>Euromed Pharma APAC Euromed Pharma DACH GmbH Euromed Pharma France Euromed Pharma Ireland Euromed Pharma Spain Euromed Pharma US Pharmahouse Pharma Call Spain</p>
<p>PHARMA E LOGISTICA</p> <p>Pharmaidea Euromed Pharma Services</p>	
<p>CENTRI DI RIABILITAZIONE</p> <p>Dinastar Therapic Center Centro Manzoni Centro Futura Centro Flegreo Centro M. Riab. Pompei</p>	<p>SOCIETÀ COMMERCIALI</p> <p>Farmacie Petrone Farma Carmine Petrone Euromed Pharma Programmi Sanitari Integrati</p>

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"). Le informazioni quantitative descritte all'interno del presente documento hanno subito delle variazioni rispetto alle informazioni precedentemente rendicontate, in quanto il Gruppo, in vista della normativa UE 2022/2464 CSRD, ha provveduto ad efficientare il proprio sistema di monitoraggio interno e di tracciabilità delle informazioni. 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 2023 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

La Fin Posillipo S.p.A., attiva nel settore della consulenza finanziaria e commerciale nel settore farmaceutico e sanitario fin dal lontano 1989, si distingue come un'azienda di consulenza di spicco che offre una vasta gamma di servizi altamente qualificati, con un'attenzione particolare al settore delle attività d'impresa legate al mondo della salute.

Il Gruppo rappresenta l'unione di una Family Company, fondata alla fine degli anni '60, che si è trasformata nel corso di cinquant'anni in un punto di riferimento nella commercializzazione e distribuzione di farmaci, parafarmaci, dispositivi medici e prodotti cosmetici a livello globale. Esso è composto da circa trenta società, controllate o partecipate dalla holding Fin Posillipo S.p.A., con sede principale a Napoli e filiali dislocate in tre dei cinque continenti.

TREND E VISIONE AL 2030

La prospettiva a lungo termine rappresenta un elemento essenziale dell'operatività aziendale, concorrendo alla massimizzazione dell'efficienza dei processi, dei prodotti e dei servizi erogati. In tale ottica, il Gruppo ha optato per l'avvio di un percorso orientato allo sviluppo sostenibile, con l'intento di apportare un impatto positivo su tre principali ambiti di interesse: Ambiente, Sociale e Governance.

L'Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile è un piano d'azione ratificato il 25 settembre 2015 dall'Assemblea Generale delle Nazioni Unite, coinvolgente i governi dei 193 Stati membri. Al centro di questo programma troviamo 17 Obiettivi per lo Sviluppo sostenibile (SDGs), inclusi in un vasto piano che individua 169 traguardi specifici volti a raggiungere comunemente obiettivi cruciali quali la riduzione della povertà, la sicurezza alimentare e la lotta al cambiamento climatico.

	<ul style="list-style-type: none"> • 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
	<ul style="list-style-type: none"> • Erogazione di 63,682 mila ore di formazione nel 2023
	<ul style="list-style-type: none"> • 59% dell'organico composto da donne
	<ul style="list-style-type: none"> • Riconoscere il lavoro di ciascuno come elemento fondamentale per lo sviluppo della Società
	<ul style="list-style-type: none"> • Riduzione consumo di carta utilizzata negli uffici, -235 kg di carta per stampanti nel 2023 • Produzione da fonti energetiche rinnovabili (FER)
	<ul style="list-style-type: none"> • 40% in più dei dipendenti di età inferiore ai 30 anni rispetto l'esercizio precedente • 39% del totale dei nuovi assunti con età inferiore ai 30 anni
	<ul style="list-style-type: none"> • Partnership con IPE Business School e DIGITA ACADEMY che prevedono il coinvolgimento delle comunità locali • Supporto Fondazione Cave Canem e progetto Generazione 4C

	<ul style="list-style-type: none"> • Revisione dei set point di temperatura dei magazzini da 15°/25° a 10°/25° • Riduzione dell'utilizzo di plastica tramite la distribuzione di borraccia e tazza brandizzata a tutti i dipendenti dell'HQ
	<ul style="list-style-type: none"> • Dotazione di auto elettrica aziendale • Riduzione delle emissioni attraverso l'utilizzo di impianti fotovoltaici pari a il -265 TCO2
	<ul style="list-style-type: none"> • Certificazione LEED Silver per Headquarters di Bagnoli
	<ul style="list-style-type: none"> • Adozione del Codice Etico per garantire la lotta alla corruzione e alla concussione • Aggiornamento del Modello 231 e nuova valutazione dei rischi

CAPITOLO 1 ANALISI DI MATERIALITÀ



ANALISI DI MATERIALITÀ

Le argomentazioni incluse all'interno del presente documento di Bilancio sono emerse mediante un lungo processo di analisi di materialità, svolto durante il periodo di rendicontazione precedente, seguendo il principio della rilevanza in sintonia con le direttive che stabiliscono i requisiti fondamentali per la qualità e l'esaurimento della relazione di sostenibilità (coinvolgimento degli attori interessati, completezza delle informazioni, contesto di sostenibilità, equilibrio, confrontabilità, chiarezza, tempestività, affidabilità e precisione), conformemente ai GRI standards.

Non esiste ancora un metodo standard e universalmente accettato per la definizione del processo di materialità e del coinvolgimento degli attori interessati ad esso correlato, poiché il legislatore offre un'ampia gamma di possibilità, ma esistono alcune pratiche di eccellenza in questo settore. Pertanto, si può considerare l'analisi di materialità come un'azione preliminare e cruciale per la corretta stesura della relazione di sostenibilità, poiché è essenziale individuare fin da subito le questioni rilevanti per l'impresa, secondo un approccio olistico alla sostenibilità (dal punto di vista 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;
- analisi degli impatti.

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

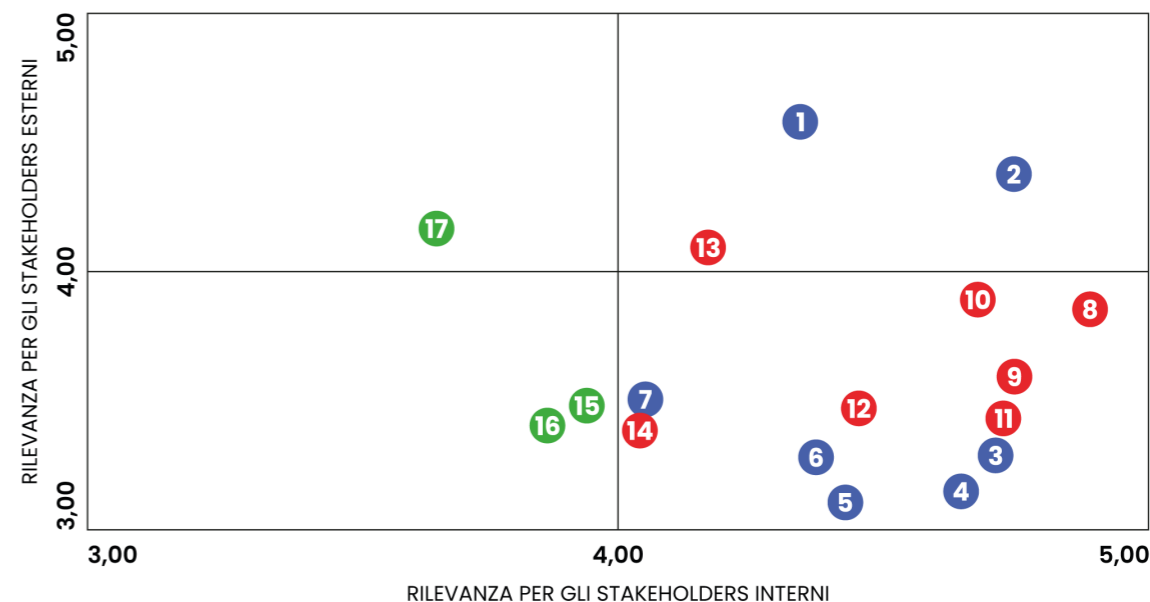
Ottenuti i risultati dello stakeholder engagement, le tematiche materiali vengono inserite all'interno della matrice di materialità e nella tabella di raccordo tra temi materiali e indicatori GRI.

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.).



GOVERNANCE

- Correttezza, trasparenza e lotta alla corruzione
- Salvaguardia dei diritti umani
- Integrità ed etica del business
- Governance responsabile e compliance
- Innovazione e digitalizzazione
- Performance economiche e strategie di crescita
- Gestione responsabile della supply chain

SOCIALE

- Gestione salute e sicurezza sul lavoro
- Valorizzazione e benessere dei dipendenti
- Gestione del personale, diversità e inclusione
- Sviluppo delle competenze
- Diritti e interessi dei consumatori, tutela della privacy
- Qualità dei servizi e attenzione al cliente
- Cura per la comunità e il territorio

AMBIENTALE

- Prevenzione dell'inquinamento, uso efficiente delle risorse e mitigazione del cambiamento climatico
- Gestione delle emissioni
- Packaging sostenibile e circolarità

ANALISI DEGLI IMPATTI

In questa fase, sono stati valutati, nel precedente periodo di rendicontazione, 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. La portata di un impatto negativo è data dalla moltiplicazione della probabilità per la media dei punteggi tra scala, ambito e caratteristiche di irrimediabilità.

TEMA MATERIALE E IMPATTO NEGATIVO CORRELATO	TIPO ED EFFETTO	PORTATA IMPATTO
Correttezza, trasparenza e lotta alla corruzione 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	potenziale a lungo termine	
Governance responsabile e compliance Rischio di mancata business continuity nel lungo periodo a causa della mancata attenzione riposta nei confronti di stakeholder interni ed esterni	potenziale a breve termine	
Prevenzione dell'inquinamento, uso efficiente delle risorse e mitigazione del cambiamento climatico Non conformità a leggi e regolamenti in materia ambientale	potenziale a lungo termine	
Gestione salute e sicurezza sul lavoro Aumento del numero di incidenti sul lavoro, malattie professionali e near miss	potenziale a breve termine	
Valorizzazione e benessere dei dipendenti Riduzione dell'appeal nei confronti di lavoratori e giovani talenti	potenziale a breve termine	
Gestione del personale, diversità ed inclusione Aumento dei costi di gestione	potenziale a breve termine	

Basso

Medio Basso

Medio Alto

Alto

Il Gruppo, al fine di gestire e mitigare in modo efficace gli impatti negativi più portanti individuati ha messo in atto le seguenti azioni:

• GESTIONE SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

Il Gruppo è riuscito a mantenere stabile il numero degli infortuni occorsi durante il triennio attraverso un'attenta valutazione dei rischi attuata dal Servizio di Protezione e Prevenzione (SPP).

• VALORIZZAZIONE E BENESSERE DEI DIPENDENTI

Nel 2023 il Gruppo ha registrato un aumento delle assunzioni rispetto al precedente periodo di rendicontazione. I dati sottolineano come ci sia una notevole attenzione ad attrarre nuovi talenti che abbiano delle competenze in linea con gli obiettivi che il Gruppo si è posto.

• GESTIONE DEL PERSONALE, DIVERSITÀ ED INCLUSIONE

Il monitoraggio dei costi di gestione, la riduzione degli ultimi ed il miglioramento della qualità dei servizi offerti sono da sempre parte integrante del business del Gruppo. A tal proposito il processo di efficientamento dei processi sottolinea come il percorso sia ben delineato dalle Società del Gruppo per ridurre i costi di gestione.

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:

- **scala:** quanto beneficio può creare l'impatto;
- **ambito:** quanto è diffuso 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.

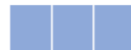
La portata di un impatto positivo è data dalla moltiplicazione della probabilità per la media dei punteggi tra scala e ambito.

TEMA MATERIALE E IMPATTO POSITIVO CORRELATO	TIPO ED EFFETTO	PORTATA IMPATTO
Correttezza, trasparenza e lotta alla corruzione Aumento della consapevolezza dei dipendenti sul tema materiale con la conseguente riduzione dei costi monetari e non legati ad eventuali episodi di corruzione	reale a lungo termine	
Performance economiche e strategie di crescita Aumento della redditività grazie ad una vision di lungo periodo, con conseguente redistribuzione degli utili nei confronti di dipendenti e attori locali	reale a lungo termine	
Governance responsabile e compliance Contrasto alla diffusione di pratiche illecite attraverso controlli interni ed attività di formazione	reale a lungo termine	
Integrità ed etica del business Garanzia di una comunicazione trasparente delle informazioni relative all'operato del Gruppo Petrone	reale a lungo termine	
Innovazione e digitalizzazione Creazione e sviluppo di strategie di lungo periodo al fine di rendere i processi aziendali maggiormente competitivi	reale a breve termine	
Compliance normativa Rispetto delle richieste del legislatore per una gestione trasparente ed etica del business	reale a lungo termine	
Gestione responsabile della supply chain 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	reale a breve termine	

Prevenzione dell'inquinamento, uso efficiente delle risorse e mitigazione del cambiamento climatico

Riduzione e monitoraggio delle emissioni attraverso approvvigionamenti green e infrastrutture innovative

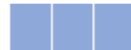
potenziale a breve termine



Packaging e circolarità

in linea con gli standard europei

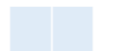
reale a breve termine



Gestione delle emissioni

Promozione di pratiche di efficienza energetica con conseguente riduzione di costi ed esternalità negative nei confronti di ambiente e persone

reale a breve termine



Gestione salute e sicurezza sul lavoro

Tutela dei lavoratori attraverso lo sviluppo della cultura della sicurezza

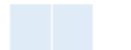
potenziale a breve termine



Cura per la comunità ed il territorio

Creazione di valore per le comunità e i territori in cui opera il Gruppo

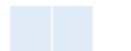
reale a lungo termine



Valorizzazione e benessere dei dipendenti

Creazione di un ambiente di lavoro stimolante e gratificante

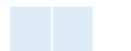
reale a lungo termine



Gestione del personale, diversità ed inclusione

Benefici alle persone generati dalla creazione e diffusione di una cultura inclusiva

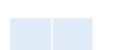
reale a lungo termine



Salvaguardia dei diritti umani

Rispetto dei diritti umani ad ogni livello dell'organizzazione nei confronti nei suoi dipendenti, collaboratori, appaltatori e sub appaltatori

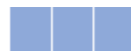
reale a lungo termine



Qualità dei servizi e attenzione al cliente

Aumento della soddisfazione dei consumatori e della brand reputation

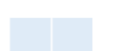
reale a breve termine



Diritti e interessi dei consumatori, tutela della privacy

Garanzia di qualità ed efficienza nei confronti del consumatore finale, nel rispetto della tutela della privacy

reale a lungo termine



Sviluppo delle competenze

Accrescimento delle competenze e miglioramento delle opportunità di carriera dei dipendenti

reale a breve termine



Il Gruppo, al fine di concretizzare in modo efficace gli impatti negativi individuati ha messo in atto le seguenti azioni:

• GOVERNANCE RESPONSABILE E COMPLIANCE

Il Gruppo, al fine di ridurre la diffusione di pratiche illecite ha intensificato l'erogazione di corsi di formazione ad hoc ed ha implementato il proprio sistema di controllo interno.

• INNOVAZIONE E DIGITALIZZAZIONE

Il Gruppo ha attuato e pianificato diversi progetti al fine di rendere i processi aziendali maggiormente competitivi. L'attenzione del Gruppo si è focalizzata su dei massicci investimenti in termini di infrastruttura informatica, modernizzando il parco hardware e software esistente.

• GESTIONE SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

Il Gruppo ha a cuore la tutela dei lavoratori e la loro sicurezza. Nello specifico, oltre ai vari corsi di formazione erogati specifici sulla tematica, l'introduzione nell'organico della figura del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP) ha permesso la mitigazione dei rischi di sicurezza e della tutela del singolo individuo.

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.

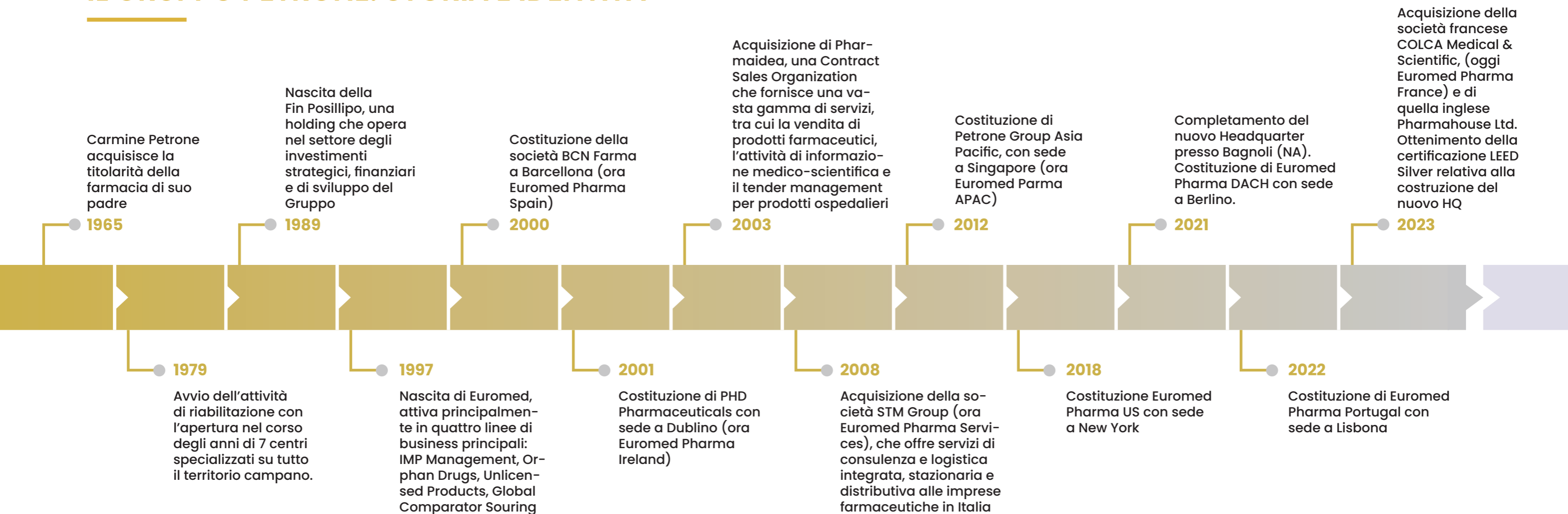
TEMA MATERIALE	ASPETTO GRI	INDICATORE GRI	SDG
Correttezza, trasparenza e lotta alla corruzione	Operazioni valutate per i rischi legati alla corruzione. Non conformità con leggi e normative in materia sociale ed economica	205-1 419-1	 
Performance economiche e strategie di crescita	Valore economico direttamente generato e distribuito	201-1	
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	Porzione 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	 
Qualità dei servizi e attenzione al cliente	Gestione dei temi materiali	3-3	 
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	
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	3-3 404-1 404-2 404-3	 

CAPITOLO 2 STORIA E IDENTITÀ



IL GRUPPO PETRONE: STORIA E IDENTITÀ



LA NOSTRA STORIA

Nato nel 1965 dallo spirito imprenditoriale 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 imprese del settore, fornendo loro le competenze, le tecniche ed il supporto logistico, con particolare attenzione all'internazionalizzazione. Ad oggi alla holding appartengono circa trenta aziende operanti nel settore sanitario e farmaceutico, con sedi anche in Spagna, Irlanda, Francia, Germania, Regno Unito, Portogallo, Stati Uniti e uffici a Singapore.

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 e della logistica.

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. Nella stessa ottica si pongono anche le ristrutturazioni degli impianti nei magazzini di Pozzuoli e Grezzago, nonché della nuova sede in Regno Unito che è stata ultimata a giugno di quest'anno.

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. I risultati positivi del proprio operato vengono raggiunti 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 favorirne lo sviluppo 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.

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:

RISPETTO DELLE LEGGI E DEI REGOLAMENTI

Il Gruppo si impegna ad operare in piena conformità con tutte le leggi ed i regolamenti applicabili, garantendo un comportamento etico e trasparente in ogni ambito di attività.

RISPETTO DEGLI AZIONISTI

Attraverso la creazione di valore economico ed una comunicazione chiara e trasparente, il Gruppo si impegna a prendere decisioni aziendali che riflettano gli interessi degli azionisti.

TRASPARENZA E CORRETTEZZA DELLE INFORMAZIONI

Il Gruppo assicura la piena trasparenza delle informazioni fornite, garantendo che tutte le comunicazioni siano accurate, tempestive e comprensibili per tutti gli stakeholder.

ONESTÀ

Ogni decisione aziendale viene presa mantenendo sempre la lealtà e l'integrità che da sempre contraddistinguono il Gruppo.

LOTTA ALLA CORRUZIONE ED AI CONFLITTI DI INTERESSE

La promozione di un ambiente di lavoro etico è uno degli obiettivi che il Gruppo si pone al fine di ridurre al minimo i casi di corruzione ed i conflitti di interesse.

RISERVATEZZA DELLE INFORMAZIONI

La tutela delle informazioni viene raggiunta attraverso la presenza di politiche ad hoc per garantire la protezione dei dati e della privacy, sia per i clienti che per tutti i partner.

L'obiettivo finale risulta essere quello di erogare servizi nel mercato del Pharma e della Salute, sempre in linea con le richieste degli stakeholder, mantenendo sempre un approccio orientato a tecnologie innovative e partnership sinergiche, conservando 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"), il Gruppo 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.

Si sottolinea come, all'inizio del 2024, il Gruppo ha costituito il **Comitato di Sostenibilità** composto da figure provenienti da diverse aree e dipartimenti, con lo scopo di promuovere pratiche sostenibili e responsabili, garantendo una prospettiva olistica e approfondita su tutti gli aspetti legati alla sostenibilità. Compito del team è quello di coordinare e stabilire linee guida, politiche e progetti concreti volti a migliorare le pratiche aziendali in materia di sostenibilità ambientale, sociale e di governance. L'obiettivo è quello di divenire una realtà sempre più sostenibile, capace di creare valore non solo per gli azionisti, ma anche per l'ambiente e la società nel suo complesso. Tra i compiti principali del team ci sono:

- **identificare** opportunità per ridurre l'impatto ambientale delle operazioni, attraverso l'adozione di pratiche più efficienti ed ecosostenibili;
- **sviluppare** politiche e procedure per promuovere la diversità, l'inclusione, l'equità e la crescita delle Persone all'interno dell'azienda e nelle relazioni con clienti, fornitori e partner;
- **monitorare** e migliorare le pratiche di governance aziendale, garantendo trasparenza, responsabilità e conformità alle migliori pratiche del settore.

Il comitato si riunisce ogni due settimane e fa capo in maniera diretta al Business Council per l'approvazione dei progetti e delle linee guida.

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, 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 tramite l'Ufficio Risorse Umane 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, il Gruppo 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:

- definire ed implementare un Piano strategico di sostenibilità integrato con il Piano strategico industriale;
- stabilire, insieme al Comitato di Sostenibilità, linee guida e direttive d'azione per il gruppo;
- investire sulle persone puntando sempre di più sulla formazione personalizzata e valorizzante;
- portare avanti iniziative di sensibilizzazione sul tema della sostenibilità per tutti gli stakeholder;

- continuare a supportare associazioni del territorio impegnate in ambito sociale;
- ampliare il numero di partnership strategiche per una maggiore presenza sul territorio;
- strutturare un sistema di misurazione e monitoraggio in ottica di riduzione delle emissioni.

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

- 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 Gruppo¹ 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 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 13485:2021

La norma ISO 13485:2021 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 Euromed Pharma Services ha ottenuto la "Good Distribution Practice", certificazione rilasciata 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;

¹ La certificazione ISO 9001:2015 è circoscritta a: Euromed Pharma S.r.l.; Programmi Sanitari Integrati S.r.l.; Euromed Pharma Services S.r.l.; Pharmahouse Ltd; La certificazione ISO 14001:2015 è circoscritta a: Euromed Pharma S.r.l.; La certificazione ISO 13485:2016 è circoscritta a: Euromed Pharma Services S.r.l. e Programmi Sanitari Integrati S.r.l.

- 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.

PERFORMANCE ECONOMICA

Al centro della strategia del Gruppo c'è l'ambizione di contribuire a costruire una società più equa ed inclusiva. In questo contesto, si possono declinare gli aspetti del contributo economico del Gruppo, attraverso l'analisi della distribuzione del valore economico generato. L'analisi permette di ottenere una valutazione quantitativa dell'impatto economico-sociale che viene generato, 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	2023	2022	2021
Valore economico direttamente generato	587.154.640	508.780.684	441.118.082
Ricavi delle vendite e delle prestazioni	587.154.640	508.780.684	441.118.082
Valore economico distribuito	535.530.272	463.214.433	386.678.582
Costi operativi per materie e servizi	526.673.715	457.748.813	396.539.463
Costo del personale	30.767.458	26.630.141	24.25.979
Pagamenti ai finanziatori	-21.910.901	-21.164.522	-34.116.861
Valore economico trattenuto	51.624.367	45.566.252	54.439.501
Ammortamenti, accantonamenti e svalutazioni	4.652.742	8.491.850	2.998.982
Altri costi	11.025.662	7.781.994	12.605.001
Risultato netto di esercizio	35.945.962	29.292.408	38.835.518

Dalla tabella² riepilogativa, dati in euro, si evince un trend positivo per il valore economico direttamente generato, che si attesta al 2023 con un ammontare di 587 milioni di euro.

Il **valore economico distribuito** ammonta a circa 535 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 e ammonta a circa 36 milioni di euro.

Il Gruppo 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	2023	2022	2021
In conto esercizio	1.101.370	1.655.172	804.803
Contributi Covid-19	-	-	23.909
Da Unione Europea	-	94.650	93.110
Da Enti pubblici territoriali (Regioni, Comuni, ecc.)	127.916	36.681	-
Formazione 4.0	-	746.948	615.862
Fondo nuove competenze	883.129	693.726	-
Contributi diversi da altri	6.215	-	-
Ecosisma Bonus	48.960	48.960	48.960
Investimenti per Innovazione tecnologica (L 160/2019)	3.473	3.473	2.025
Investimenti per Innovazione tecnologica (L 178/2020)	31.676	30.733	20.935

I contributi che pesano di più nel corso dell'esercizio 2023 sono riconducibili al fondo nuove competenze, pari ad 883 migliaia di euro.



² Il perimetro di rendicontazione fa riferimento a tutte le Società descritte in nota metodologica.

CAPITOLO 3 GOVERNANCE AZIENDALE



GOVERNANCE AZIENDALE: LA CONDUZIONE ETICA DEL BUSINESS

ETICA AZIENDALE E GOVERNANCE RESPONSABILE

La gestione della Governance aziendale e la tutela dell'etica del business prevede l'utilizzo, da parte del Gruppo, di vari strumenti messi in atto per raggiungere i propri obiettivi.

Nello specifico, al fine di garantire elevati standard etici e rispetto delle norme vigenti, il **Codice Etico** e comportamentale delinea i principi ed i valori condivisi, definisce gli impegni e le responsabilità etiche e comportamentali della holding e delle sue controllate, e guida il comportamento di chiunque operi per o per conto del Gruppo.

Il Codice Etico permette di dichiarare e diffondere i valori e le regole comportamentali che da sempre contraddistinguono il Gruppo. In particolare, esso approfondisce i doveri di **lealtà, equità, uguaglianza, diligenza** assicurando che tutti gli stakeholder agiscano con integrità e nel rispetto reciproco. Promuove, inoltre, valori come la riservatezza, la trasparenza e la professionalità, garantendo che le attività aziendali siano condotte in modo etico e conforme alle leggi vigenti e stabilisce come principi fondamentali dell'agire del Gruppo, il rispetto e la tutela delle persone e dell'ambiente.

Il Gruppo ha provveduto all'aggiornamento del **Modello di organizzazione, gestione e controllo**, redatto a seguito di un'analisi, formalizzata nel documento di "Risk Assessment", che elenca le possibili fattispecie di reato previste dal D.Lgs. 231/01. Il Modello, inoltre, fornisce principi, norme, procedure operative e attività di controllo per garantire la trasparenza e prevenire il rischio del verificarsi di suddetti reati. L'attività di monitoraggio effettuata da parte dell'Organismo di Vigilanza è definita da una dettagliata descrizione dei flussi informativi e delle attività di controllo. Il Modello prevede anche la definizione di un modello sanzionatorio basato sui principi di gradualità e di proporzionalità rispetto alla gravità delle violazioni commesse. È prevista la formazione sul Modello del personale direttivo, non direttivo coinvolto e non coinvolto nelle attività sensibili con corsi che prevedono l'introduzione alla normativa, approfondimenti sui principi del Codice Etico e del MOG 231, descrizione del ruolo dell'OdV e del sistema sanzionatorio. La partecipazione ai programmi di formazione è obbligatoria e il controllo della frequenza è responsabilità del Responsabile di riferimento che informa l'OdV sull'esito del controllo.

La gestione delle segnalazioni illecite e l'adozione di sistemi di gestione interni sono definiti attraverso il rispetto e l'adozione del D.lgs. 231/2001 e dell'Organismo di Vigilanza. 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.

L'Organismo di Vigilanza svolge i compiti previsti dagli articoli 6 e 7 del D. Lgs. 231/01 e in particolare svolge:

- attività di vigilanza e controllo;
- attività di monitoraggio con riferimento all'attuazione del Codice Etico;
- attività di adattamento ed aggiornamento del MOG 231;
- reporting nei confronti degli organi societari.

La gestione delle segnalazioni illecite e l'adozione di sistemi di gestione interni sono definiti attraverso il rispetto e l'adozione del D.lgs. 231/2001 e dell'Organismo di Vigilanza. 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. Per questo, 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 è infatti strutturato per assicurare a riservatezza del segnalante e la confidenzialità delle informazioni ricevute e per garantire che sia verificata la validità delle segnalazioni.

Per il 2023, a valle dell'introduzione di nuove fattispecie di reato presupposte nel cd. catalogo 231 e di una approfondita attività di risk assessment effettuata dalla società, le attività contemplate nel Modello che sono state valutate come potenzialmente a rischio sono state quantificate in n. 11.

NUMERO TOTALE E PERCENTUALE DI OPERAZIONI VALUTATE E PER RISCHI LEGATI ALLA CORRUZIONE	2023	2022	2021
Totale	11	5	5

A seguito del processo di valutazione dei rischi sono stati individuati, per le attività di business più significative, i rischi legati alla corruzione ad esse collegate, tra cui:

GESTIONE DEGLI INCASSI E DEI PAGAMENTI

La gestione poco trasparente delle risorse finanziarie potrebbe presentare profili di rischio in relazione ai reati contro la Pubblica Amministrazione nell'ipotesi in cui, ad esempio, si consenta alle Società del Gruppo l'accantonamento di fondi a fini corruttivi.

GESTIONE DEI RAPPORTI CON I PUBBLICI FUNZIONARI

La gestione delle attività ispettive potrebbe presentare profili di rischio in relazione al reato di corruzione per il compimento di un atto contrario ai doveri d'ufficio nell'ipotesi in cui, ad esempio, un soggetto sottoposto o apicale delle Società del Gruppo consegni o prometta denaro o altre utilità ad un soggetto pubblico al fine di indurlo indebitamente a determinare il buon esito della verifica.

VALUTAZIONE DELLE PERFORMANCE DEL DIPENDENTE E ASSEGNAZIONE DI EVENTUALI RICONOSCIMENTI

L'attività di gestione del sistema incentivante potrebbe presentare profili di rischio in relazione al reato di corruzione, nel caso in cui una o più Società del Gruppo eroghi ad una risorsa premi/incentivi in denaro volutamente non proporzionati al proprio ruolo/competenze, al fine di dotare il dipendente di una provvista da utilizzare per azioni corruttive.

GESTIONE DELLE RELAZIONI CON LE BANCHE E RICHIESTA DI FINANZIAMENTI

Le attività connesse alla gestione delle relazioni con le banche potrebbero presentare profili di rischio in relazione ai reati di corruzione tra privati nell'ipotesi in cui, ad esempio, le Società del Gruppo promettessero denaro o altre utilità a soggetti apicali di Istituti di Credito al fine di:

- ottenere un finanziamento che altrimenti non sarebbe stato concesso dall'Istituto di Credito;
- ottenere un finanziamento a condizioni migliorative rispetto a quelle normalmente applicate dalla banca.

GESTIONE DELLE LIBERALITÀ E DELLE SPONSORIZZAZIONI

Le attività potrebbero presentare profili di rischio in relazione alla configurazione di reati di corruzione tra privati nell'ipotesi in cui le Società del Gruppo concedessero liberalità di valore significativo a controparti private, al fine di compiere azioni corruttive e ottenere benefici illeciti.

GESTIONE DELLE OPERAZIONI INTERCOMPANY

La gestione dei rapporti intercompany potrebbe presentare profili di rischio in relazione al reato di corruzione tra privati nell'ipotesi in cui la Società utilizzi le risorse finanziarie in operazioni con società del Gruppo al fine di creare provviste da utilizzare a fini corruttivi.

SELEZIONE E QUALIFICA DEI FORNITORI - BENI PER USO INTERNO

L'attività presenta profili di rischio in relazione al reato di corruzione fra privati nel caso in cui, ad esempio, un soggetto apicale o sottoposto delle Società del Gruppo consegni denaro o altre utilità al responsabile dell'ufficio acquisti di una società fornitrice al fine di ottenere la fornitura di un bene o di un servizio ad un prezzo inferiore a quello di mercato ovvero a condizioni particolarmente favorevoli rispetto agli standard normalmente in uso.

SELEZIONE E ASSUNZIONE DEL PERSONALE

L'attività di selezione del personale potrebbe altresì presentare profili di rischio in relazione al reato di corruzione fra privati nell'ipotesi in cui, ad esempio, un soggetto apicale o sottoposto delle Società del Gruppo assuma un dipendente di un'azienda concorrente in cambio di informazioni utili alla stessa Società (segreti industriali, ecc.), a danno della controparte.

GESTIONE DELLE NOTE SPESE E DELLE SPESE DI RAPPRESENTANZA (ATTIVITÀ STRUMENTALE)

L'attività di gestione delle note spese e delle spese di rappresentanza potrebbe presentare profili di rischio in relazione ai reati di corruzione, nell'ipotesi in cui ad esempio un soggetto apicale o sottoposto della Società, al fine di dotare i dipendenti di provviste da utilizzare a fini corruttivi, rimborsare spese fittizie o spese non rientranti nella normale attività del dipendente.

GESTIONE DELLE TRATTATIVE COMMERCIALI

La gestione del processo di acquisto potrebbe altresì presentare profili di rischio in relazione al reato di corruzione fra privati nel caso in cui, ad esempio, un soggetto apicale o sottoposto della Società consegna denaro o altre utilità al responsabile dell'ufficio acquisti di una società fornitrice al fine di ottenere la fornitura di un bene o di un servizio ad un prezzo inferiore a quello di mercato ovvero a condizioni particolarmente favorevoli rispetto agli standard normalmente in uso.

GESTIONE DI PAGHE, CONTRIBUTI E ADEMPIMENTI FISCALI

Le Società del Gruppo, simulando l'erogazione di stipendi maggiorati rispetto al dovuto, potrebbero creare fondi extracontabili cui attingere per la commissione di ulteriori reati (es. corruzione, induzione a non rendere/rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria).

GESTIONE ETICA NEL MONDO

Il Gruppo è presente in vari paesi del mondo, riuscendo a mantenere, tramite una condivisione dei valori e dei principi fondanti del Gruppo, una gestione orizzontale su tutte le linee di business coinvolte.

In un contesto globale complesso come quello attuale, è fondamentale avere una Vision di lungo periodo solida, supportata da principi e valori condivisi da tutte le parti coinvolte. Questo facilita la realizzazione di soluzioni efficaci per le sfide e le problematiche che il Gruppo dovrà affrontare. All'interno di questa stessa logica di condivisione e allineamento dei processi, rientra, ad esempio, il progetto di uniformare l'utilizzo degli strumenti informatici attraverso l'implementazione di un **ERP di gruppo**, adottato anche da tutte le società estere.

REGNO UNITO

Negli uffici del Regno Unito, il comportamento dei dipendenti in termini di etica e anticorruzione è disciplinato da politiche e linee guida incluse nel Manuale del dipendente dell'azienda. Infatti, tutti i contratti di lavoro fanno riferimento a questo documento ed includono clausole relative alla privacy e all'impossibilità per i dipendenti di condividere informazioni riservate, anche dopo la cessazione del rapporto di lavoro con la Società stessa. Allo stesso modo, tutti i clienti, i fornitori e i prestatori di servizi logistici sono qualificati e monitorati in base alle procedure previste dal Sistema di Gestione Qualità.

A conferma degli ottimi risultati in termini di produttività di Gruppo, i piani di crescita sono in linea con la più ampia strategia del Gruppo, continuando a portare avanti gli obiettivi aziendali quali:

- fidelizzazione dei clienti tra tutte le linee del Gruppo;
- aggiungere nuove linee di business (ad es. approvvigionamento di comparatori, tutela della salute animale ecc.).

In ultimo, l'erogazione dei servizi è gestita attraverso il mantenimento dello standard ISO 9001. La gestione dell'organico è caratterizzata da revisioni periodiche delle prestazioni dei propri dipendenti, attraverso un sistema di valutazione basato su tre livelli:

- prestazioni insufficienti;
- prestazione parziale;
- obiettivo raggiunto.

A supporto di tutto il Sistema di Gestione Qualità, la Società utilizza un sistema CAPA (Corrective Actions, Preventive Actions) che facilita il monitoraggio dei reclami e delle insoddisfazioni

dei clienti. In seguito, il processo produttivo viene controllato ed implementato tramite attività di formazione ed apprendimento al fine di erogare un servizio sempre in linea con le esigenze del mercato.

SPAGNA

Negli uffici del Gruppo presenti in Spagna, la gestione dell'etica e della compliance è supportata da un'attenzione capillare verso tutte le linee di business presenti. Nello specifico, la tutela della trasparenza e la gestione dell'anticorruzione vengono gestite con delle pratiche di autorizzazione di tutte le parti coinvolte ogni qual volta viene effettuato un bonifico bancario, salvaguardando la trasparenza e la correttezza delle operazioni svolte.

Allo stesso modo, la protezione dei dati, di tutte le parti coinvolte è condotta in conformità alla legge sulla protezione dei dati GDPR 5/2018.

La catena di fornitura e la catena del valore sono gestite attraverso delle richieste di licenze per clienti e fornitori, al fine di monitorare tutto il processo produttivo, da monte a valle.

Tutti i processi produttivi e tutte le linee di business sono supportati da una costante spinta di innovazione che proviene dalle linee guida del Gruppo. Ciò consente di mantenere sempre alta la competitività aziendale attraverso:

- **implementazione di un nuovo sistema di gestione** del magazzino tramite dispositivi PDA (Personal Digital Assistant) per ottimizzare le operazioni logistiche;
- **utilizzo del sistema paghe ADP** per la gestione efficace delle retribuzioni e delle risorse umane;
- **adozione del sistema TRM** per la gestione dei trasporti e della logistica;
- **installazione di scanner EMvO Datamatrix** per la scansione massiva dei codici a barre nel magazzino, migliorando la tracciabilità e l'efficienza operativa.

Al fine di mantenere alta la competitività aziendale ed offrire un servizio sempre in linea con le richieste del mercato, la Società si sottopone ad Audit esterni richiesti dai clienti, garantendo sempre collaborazione e disponibilità con tutti i partner commerciali.



FRANCIA

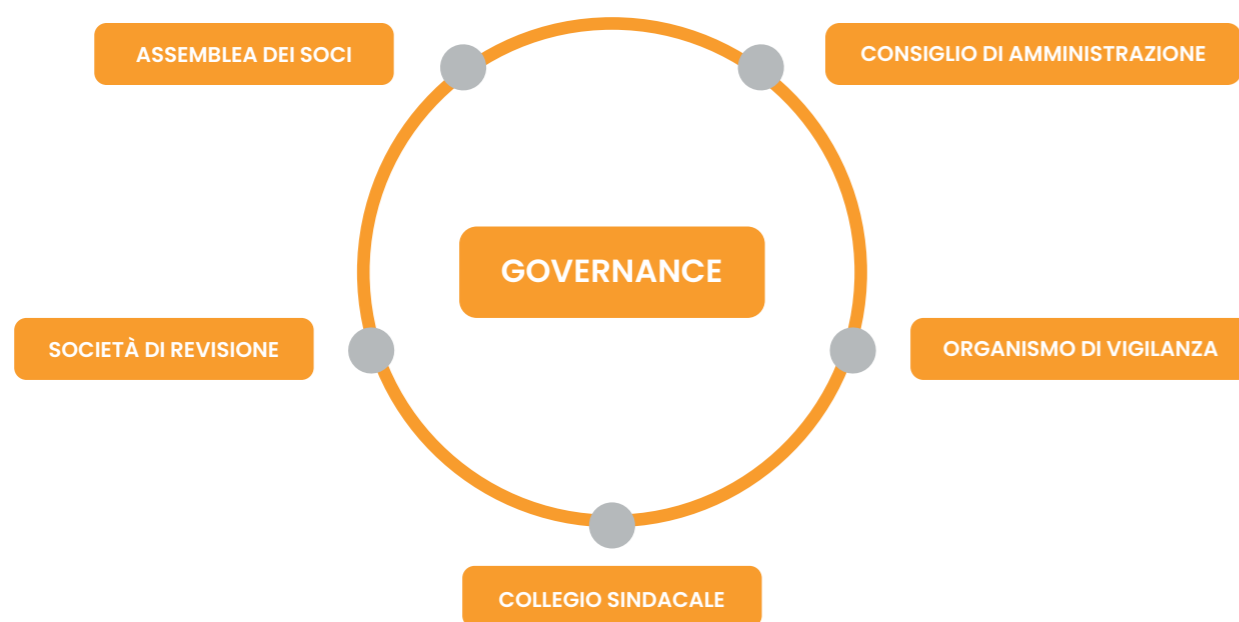
La gestione del business negli uffici in Francia è supportata dalla presenza di clausole contrattuali stipulate con tutte le parti interessate che sono caratterizzate da:

- principi di Equità, correttezza e trasparenza;
- tutela dei consumatori e della protezione della privacy;
- valori di buona governance e compliance;
- principi di Integrità ed etica di business.

Allo stesso modo a supporto di tutto il Sistema di Gestione Qualità, la Società utilizza un sistema CAPA (Corrective Actions, Preventive Actions) che ne facilita il monitoraggio e dei reclami e delle insoddisfazioni dei clienti.

In ultimo, la protezione dei dati, di tutte le parti coinvolte è condotta in conformità alla legge sulla protezione dei dati GDPR 5/2018 e vengono effettuate delle review periodiche per validare la qualità dei servizi erogati.

LA STRUTTURA AZIENDALE DEL GRUPPO PETRONE



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

1. Assemblea dei Soci: Organo deliberativo i cui poteri sono 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 nonché l'adeguatezza dell'assetto amministrativo e contabile della Società.

SOSTENIBILITÀ E DIGITALIZZAZIONE

Il Gruppo ha intrapreso un ambizioso progetto volto a potenziare l'efficienza complessiva delle operazioni attraverso un piano di obiettivi ben strutturato. Il tema è intrecciato con la sostenibilità, in quanto, il processo di digitalizzazione rappresenta una chiave di volta per promuovere l'efficienza, semplificare i processi aziendali e ottimizzare i risultati. Di seguito vengono riportati i progetti, divisi per macroarea, che il Gruppo ha attuato e che ha pianificato per l'imminente futuro.

01	MASTER DATA GLOBALE SAGE
02	CORPORATE PERFORMANCE MANAGEMENT
03	RINNOVAMENTO INFRASTRUTTURA INFORMATICA
04	CYBERSECURITY

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 globale³.

CORPORATE PERFORMANCE MANAGEMENT: Sviluppo di un sistema basato su un 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.

RINNOVAMENTO 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.

Nello specifico, Petrone Group ha deciso di implementare un sistema di cybersecurity robusto per proteggere i propri dati sensibili e le infrastrutture IT da minacce informatiche. La soluzione adottata comprende l'utilizzo di una piattaforma all-in-one che fornisce una protezione estesa e automatizzata contro le minacce informatiche e l'istituzione di un Security Operation Center (SOC). La piattaforma consente di rilevare tempestivamente minacce e anomalie attraverso tecnologie avanzate di analisi e intelligenza artificiale. Questo approccio permette di automatizzare molte operazioni di sicurezza quotidiane, riducendo il carico di lavoro del team di sicurezza e garantendo una risposta più rapida agli incidenti. Quando la piattaforma rileva una possibile minaccia, genera un avviso che viene inoltrato al SOC. Gli avvisi contengono dettagli approfonditi sull'incidente, permettendo agli analisti di eseguire un'analisi accurata e tempestiva.

³ Il perimetro di applicazione di tale progetto è circoscritto a tutte le controllate del Gruppo esclusa Fin Posillipo S.p.A.

Il SOC è composto da un team di esperti in sicurezza informatica che monitora l'intera infrastruttura IT, 24 ore al giorno. Gli analisti del SOC monitorano gli avvisi in tempo reale e utilizzano le informazioni fornite per eseguire un'analisi approfondita degli incidenti. In base al livello di allerta rilevato, il SOC adotta diverse misure: se l'allerta è bassa, il reparto IT e sicurezza viene avvertito per intervenire; se l'allerta è elevata, il SOC isola immediatamente i sistemi compromessi e successivamente contatta il reparto IT per lavorare in cooperazione. In base alle analisi effettuate, gli analisti del SOC coordinano le risposte agli incidenti, che possono includere l'isolamento dei sistemi compromessi, la rimozione dei malware, l'applicazione di patch di sicurezza e altre misure di mitigazione. Il SOC fornisce un feedback continuo alla piattaforma aiutando a migliorare gli algoritmi di rilevamento e la capacità di risposta. Questo ciclo di feedback garantisce un miglioramento costante della protezione contro le minacce emergenti, rendendo il sistema di cybersecurity sempre più efficace. Grazie all'integrazione della piattaforma all-in-one e del SOC, Petrone Group ha significativamente migliorato la sua capacità di proteggere le proprie risorse IT, garantendo una difesa solida e reattiva contro le minacce informatiche.

In ultimo, nel corso di redazione del presente documento e contestualmente all'implementazione del sistema di Gestione Privacy, il Gruppo ha aggiornato e ampliato l'IT Policy, per descrivere le modalità di trattamento dei dati e le misure di sicurezza adottate per la conformità ai requisiti di sicurezza delle informazioni oltre che per fornire regole comportamentali e buone prassi per chi utilizza dispositivi aziendali, garantendo la riservatezza, l'integrità e la disponibilità dei dati personali. La policy si applica a tutti coloro che utilizzano beni e risorse informatiche aziendali, inclusi dispositivi personali per attività lavorative. Si basa su normative nazionali ed europee, linee guida dell'Autorità Garante per la protezione dei Dati Personali, best practices di settore e standard come la ISO/IEC 27001:2022.



NUOVE PRATICHE E FUNZIONI DI GESTIONE

01	SISTEMA WMS
02	AUTOMAZIONE DELLA GESTIONE IMMOBILIARE
03	DIGITALIZZAZIONE PROCESSI E SMATERIALIZZAZIONE DOCUMENTALE
04	SISTEMA DI DECISION SUPPORT SYSTEM IN AMBITO COMMERCIALE

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-trasporti⁴.

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.

Per assicurare, a tal proposito, elevato livello di sicurezza e reperibilità delle informazioni, il Gruppo utilizza un software avanzato per il disaster recovery e la continuità operativa, progettato per garantire che le applicazioni e i dati aziendali rimangano sempre disponibili e funzionanti, anche durante interruzioni significative. Questo sistema offre una protezione continua e un ripristino rapido, assicurando che le operazioni aziendali possano proseguire senza interruzioni rilevanti anche in caso di eventi imprevisti.

Grazie alla replica costante dei dati in siti remoti o cloud, il software protegge e rende disponibili i dati aziendali anche in situazioni di emergenza. Questo strumento è fondamentale per la riduzione dei rischi, poiché protegge l'azienda da perdite finanziarie, danni alla reputazione e altre conseguenze negative derivanti da interruzioni prolungate o perdite di dati.

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 decisioni⁵.

⁴ Il perimetro di applicazione di tale progetto è circoscritto a: Pharmaidea S.r.l.; Euromed Pharma Services S.r.l.

⁵ Il perimetro di applicazione di tale progetto è circoscritto a: Euromed Pharma S.r.l.; Farmacie Petrone S.r.l.; Farma Carmine Petrone S.r.l.; Programmi Sanitari Integrati S.r.l.



GESTIONE DELLA PRIVACY

Il Gruppo, consapevole dell'importanza dell'attenzione alla tutela dei dati personali in accordo alle normative vigenti, persegue l'obiettivo di effettuare i trattamenti di dati personali necessari per lo svolgimento della propria attività di impresa secondo i principi di liceità, correttezza, trasparenza ed attraverso la puntuale informazione degli interessati circa le finalità e le modalità di trattamento e la raccolta del consenso laddove necessario. Gli obiettivi principali includono:

- la protezione dei dati personali degli interessati;
- la gestione responsabile e trasparente delle informazioni personali;
- il mantenimento della fiducia dei clienti e degli altri soggetti interessati, tutelando gli interessi di tutti gli stakeholder.

L'azienda ha implementato un sistema di gestione privacy, in conformità al Regolamento UE 679/2016, noto come GDPR, esteso a tutti i processi di trattamento dei dati personali e gli asset che ne facilitano l'erogazione, inclusi hardware, software, dati informatici e risorse umane. La figura del Data Protection Officer di Gruppo ha il compito di **osservare** e **valutare** la gestione del trattamento di dati personali (e dunque la loro protezione) all'interno di ciascuna Società del Gruppo, affinché questi siano trattati nel rispetto delle normative privacy europee e nazionali. È stato inoltre identificato e nominato un Referente privacy del gruppo, deputato al governo e coordinamento delle attività aventi ad oggetto il trattamento dei dati personali e un referente privacy per ognuna delle contitolari. Tutto il personale delle Società contitolari è tenuto a essere adeguatamente formato e sensibilizzato sul Sistema di Gestione Privacy definito nel Manuale. Questo assicura che tutti i dipendenti comprendano le loro responsabilità e contribuiscano attivamente alla conformità e alla sicurezza dei dati personali trattati dalle Società del Gruppo. Il Manuale del Sistema di Gestione Privacy rappresenta un importante strumento per il Gruppo nell'assicurare la protezione e la conformità dei dati personali trattati all'interno delle proprie attività. La sua implementazione e il coinvolgimento attivo di tutto il personale sono fondamentali per garantire un'efficace gestione della privacy e il rispetto delle normative applicabili. La documentazione aziendale rilevante ai fini della privacy è suddivisa in:

DOCUMENTAZIONE DESCRITTIVA DEL SISTEMA DI GESTIONE DELLA PRIVACY AZIENDALE

- manuale del Sistema di Gestione della Privacy;
- procedure di Data Breach;
- procedura di Gestione del Registro dei trattamenti e di Privacy by Default e Privacy by Design;
- procedura per l'esercizio dei diritti degli interessati;
- registro dei trattamenti;
- documenti di DPIA.

REGISTRAZIONI DEL SISTEMA DI GESTIONE DELLA PRIVACY AZIENDALE

- registrazioni della formazione;
- registrazioni relative ad audit interni ed esterni;
- documenti di Informativa e di raccolta del Consenso;
- documentazione specifica relativi a processi di trattamento.

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.

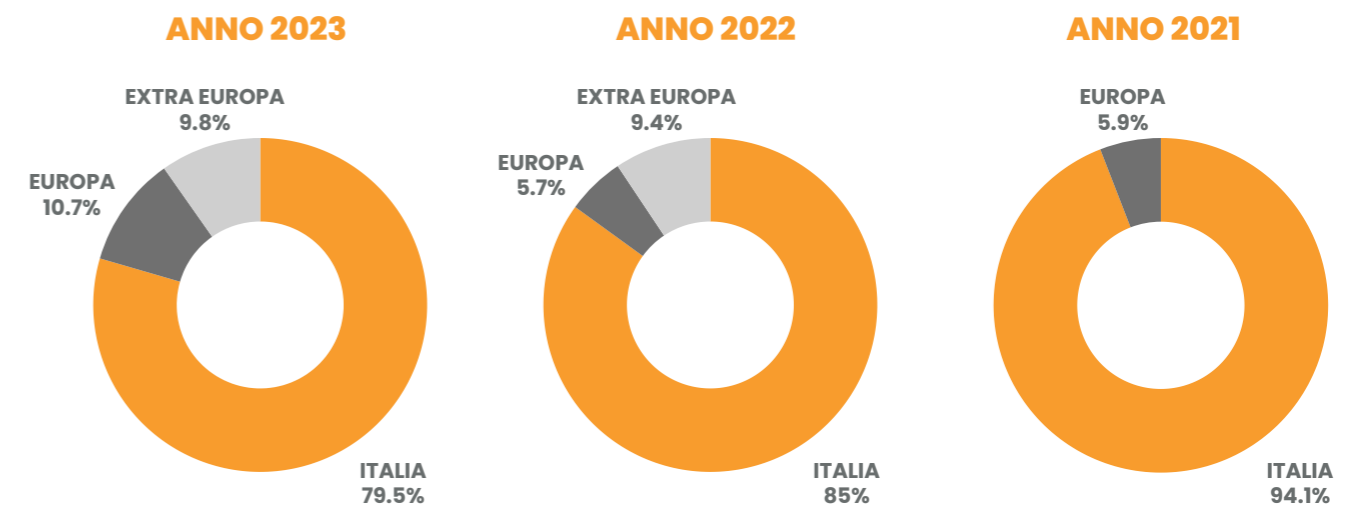
Per quanto concerne la scelta dei fornitori, gli elementi che risultano fondamentali per l'azienda, in merito ai processi di acquisto, sono:

- 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.



Il Gruppo adotta, inoltre, due procedure interne di gestione del rapporto clienti/fornitori. Nei casi in cui un cliente qualifichi la società come fornitore si procederà con una *due diligence* di compilazione di un questionario di qualifica nel quale vengono esplicitati alcuni dati come:

- vendor General information;
- assetto societario;
- elenco dirigenti;
- fatturati ultimi tre 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.).



Inoltre, nel corso di stesura del presente Bilancio, il Gruppo ha implementato una strategia di acquisti sostenibili, con l'obiettivo di ridurre il proprio impatto ambientale complessivo. Punti principali che definiranno questa transizione sono:

- **ACQUISTI SOSTENIBILI:** a partire dal 2024 sarà fatto un ingente sforzo per acquisire forniture e materiali da fonti sostenibili. Ciò significa che sarà considerata la provenienza, il processo produttivo e l'impatto ambientale prima di effettuare acquisti.
- **PRODOTTI RICICLATI:** verrà implementato l'utilizzo di prodotti riciclati negli uffici e nelle operazioni; questo includerà carta, plastica, cartucce di stampanti e altri materiali.
- **PRODOTTI RIUTILIZZABILI:** si continuerà a promuovere e implementare l'utilizzo di prodotti riutilizzabili come batterie, borracce, tazze e contenitori per ridurre l'uso di prodotti monouso.
- **MONITORAGGIO E VALUTAZIONE:** sarà implementato un sistema di monitoraggio per valutare i progressi nel tempo e i risultati saranno condivisi con tutti gli stakeholder per dimostrare l'impatto ambientale delle azioni intraprese.

Per permettere tutto questo, Il Gruppo Petrone, ha deciso di creare una posizione organizzativa deputata agli acquisti indiretti sostenibili. Questa figura permette, anche all'interno di un processo come quello degli acquisti indiretti, di portare valore aggiunto prediligendo fornitori che siano in linea con le politiche di sostenibilità del Gruppo e del Codice Etico.

Lo scopo di questa figura organizzativa è quello, dove possibile, di scegliere fornitori che operano a vario titolo nel sociale aiutandoli sia dal punto di vista economico sia dal punto di vista di visibilità nel portare avanti le loro visioni e i loro scopi.



CAPITOLO 4 RESPONSABILITÀ SOCIALE



LA RESPONSABILITÀ SOCIALE

Il talento rappresenta un valore fondamentale per il Gruppo, tuttavia ciò che assume un'importanza ancora maggiore è la dedizione e la forza di volontà degli individui nel raggiungere un obiettivo comune.

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

Le iniziative per supportare lo sviluppo e la crescita del Gruppo sono iniziate con l'introduzione di manager esperti in posizioni chiave, precedentemente occupate dalla proprietà, che hanno affiancato professionisti specializzati già presenti nell'organizzazione.

Un'importante innovazione è stata l'introduzione, nel 2018, della figura del **Direttore HR**, un ruolo precedentemente affidato a professionisti esterni e limitato alle mere attività di 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 del Gruppo nel medio periodo.

Nel corso del 2022, è stata pianificata e realizzata una survey con l'obiettivo di condurre un'analisi del clima organizzativo. Lo scopo era quello di costruire piani d'azione mirati a migliorare il benessere aziendale attraverso azioni comuni e trasversali, nonché interventi specifici nelle aree e nei dipartimenti in base all'emergere di esigenze peculiari. La survey rappresenta uno strumento fondamentale di engagement degli stakeholder per comprendere l'impatto delle attività del Gruppo sui propri dipendenti. L'obiettivo è quello di identificare, ove possibile, nuove opportunità e soluzioni per aumentare il benessere di tutti.

Il management monitora – attraverso strumenti comuni – il posizionamento dei singoli in base al potenziale di crescita ed efficacia nel ruolo, di pari passo con attenzione al sistema di retention basato su criteri meritocratici che premiano l'eccellenza in un'ottica di continuo sviluppo personale e aziendale.

È stato completamente trasformato, in due step successivi, il sistema premiante di Gruppo, **MBO**, che tiene conto sia dei risultati finanziari consolidati 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, il Gruppo ha condotto un sondaggio tra i propri dipendenti per valutare la loro consapevolezza e il loro impegno nei confronti della sostenibilità da parte di tutto l'Organico⁶ e la loro propensione ad adottare strategie orientate alla riduzione degli impatti sociali e ambientali. La survey si è focalizzata su sette tematiche principali, ovvero:

GESTIONE DELLA CLIMATIZZAZIONE CENTRALIZZATA
UTILIZZO DI PLASTICHE MONOUSO E BORRACCE BRANDIZZATE
LIVELLO DI PULIZIA ADEGUATO NELLE AREE COMUNI
UTILIZZO PHONE BOOTH
STAMPE CARTACEE
SENSIBILITÀ IN MERITO ALLA RACCOLTA DIFFERENZIATA
LIVELLO DI RUMOROSITÀ DELLE AREE COMUNI

Ai partecipanti della survey è stata offerta la possibilità di valutare alcuni degli aspetti più salienti che caratterizzano la vita aziendale da una duplice prospettiva:

- **PROSPETTIVA INDIVIDUALE:** I dipendenti hanno potuto esprimere la loro percezione diretta dei temi in questione;
- **PROSPETTIVA ESTERNA:** I partecipanti hanno potuto valutare la 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**» e le «**Stampe cartacee**».

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.

Al fine di promuovere la crescita e la motivazione dei propri dipendenti, il Gruppo ha implementato un sistema di valutazione delle performance chiaro e trasparente. Questo sistema definisce con precisione gli obiettivi di natura economico-finanziaria e gli obiettivi individuali attesi per ciascuna posizione. Nel sistema è presente una componente di valutazione dei

⁶ Il perimetro di rendicontazione della survey fa riferimento alle seguenti Società: Fin Posillipo S.p.A.; Pharmaidea S.r.l.; Euromed Pharma Services S.r.l.;

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 del Gruppo⁷:

VALUTAZIONE PERIODICA DELLE PERFORMANCE E DELLO SVILUPPO PROFESSIONALE	2023	2022	2021
Dirigenti	12	14	10
> Uomini	8	11	6
> Donne	4	3	4
Quadri	27	39	30
> Uomini	21	27	22
> Donne	6	12	8
Impiegati	154	139	160
> Uomini	72	74	91
> Donne	82	65	69
Operai	29	139	160
> Uomini	25	74	91
> Donne	4	65	69
Totale	222	192	200
> Uomini	101	112	119
> Donne	92	80	81

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 ha svolto un ruolo fondamentale nel delineare le batterie di valutazione a 360 gradi. Attraverso queste valutazioni, i manager hanno potuto raccogliere feedback preziosi dal proprio responsabile, dai collaboratori e dai colleghi. Questo feedback ha permesso loro di acquisire una maggiore consapevolezza del proprio stile manageriale e di identificare gli aspetti chiave su cui concentrarsi per migliorare la propria efficacia nella leadership.

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 skill corrispondenti: da qui è nato un piano di respiro internazionale, in collaborazione con **Dale Carnegie**, denominato **Cross Functional Team for Success**.

⁷ Il perimetro fa riferimento alle seguenti Società: Centro Flegreo S.r.l.; Centro Futura S.r.l.; Centro Manzoni S.r.l.; Dinastar S.r.l.; Therapic Center S.r.l.; Euromed Pharma 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.; Euromed Pharma Services S.r.l.

FORMAZIONE

Il Gruppo ha sempre fatto dell'attenzione e della cura delle proprie persone un elemento distintivo e questa scelta strategica ha portato nel corso degli anni ad investire significative risorse sia economiche sia di tempo in questa direzione.

ORE DI FORMAZIONE	2023	2022	2021
Totale	63.682	99.617	110.386
> Uomini	31.350	44.958	45.044
> Donne	32.332	54.659	65.342

Il 2021, l'anno post pandemia, ha visto un significativo investimento in formazione, finalizzata a formare le persone in termini di competenze e conoscenze, per lavorare, da una parte, sulla motivazione e dall'altra per dare risposte alle opportunità e/o complessità che si sono presentate nel business a seguito del periodo pandemico e della sua conclusione.

Gli investimenti in formazione nel corso degli anni si sono spostati in linea con le esigenze del business e delle strategie aziendali, anche alla luce dell'analisi di clima svolta nel 2022 e che ha dato indicazioni sugli elementi da attenzionare soprattutto per quanto riguarda l'area sviluppo delle persone e organizzazione.

In particolare, si è puntato sull'attivazione di percorsi individuali di miglioramento legati ad una maggiore definizione di piani di carriera e nel conseguente allineamento di skill tecniche e manageriali in linea con le nuove richieste di ruolo. Nel 2023 sono stati attivati alcuni Master presso la Bologna Business School, 24 Ore Business School e IPE Business School, su figure attenzionate dall'organizzazione in termini di sviluppo professionale e di sviluppo di nuove competenze. Nello specifico, due dei master sopra menzionati erano mirati all'acquisizione di competenze in ambito di management della sostenibilità. Sono stati previsti, inoltre, momenti di coaching personale e di business coaching per fortificare alcune figure chiave dell'organizzazione sia in termini di anzianità di ruolo, sia in termini di sviluppo di nuovi talenti.

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 formazione sono declinate a seconda dei ruoli professionali svolti, al fine di ottenere un organico sempre più formato e competente.

L'Academy aziendale, nel corso dell'anno, si occupa di creare anche momenti di formazione maggiormente conviviali che vedono una nutrita partecipazione di fasce diverse della popolazione sfruttando la pausa pranzo, facendola diventare un momento didattico dal titolo **"Lunch&Learn"**. Nei vari appuntamenti sono stati toccati temi legati al team building, alla comunicazione efficace, alla collaborazione.

Oltre ad attività in presenza, l'Academy, attraverso il portale a lei dedicato, permette ai singoli dipendenti di poter accedere a corsi di formazione on-line dedicati sia alle soft skills, sia a competenze tecniche. Durante il 2023 sono stati creati dei momenti specifici di team building, in particolare per l'area commerciale e l'area di amministrazione, finanza e controllo. Per questi due progetti, si è scelta una location al di fuori di quella lavorativa per permettere alle persone di vivere questi momenti con maggiore focalizzazione staccandosi dalla routine del proprio ruolo e potendosi concentrare sulle attività scelte.



In particolare, è stato attivato per l'area commerciale un team *cooking* per aiutare a sviluppare la collaborazione, lo spirito di squadra e la conoscenza reciproca. Per il secondo progetto è stata scelta un'attività più ricreativa andando a scoprire un'eccellenza del territorio laziale vivendo una giornata immersi nel verde e sperimentando, attraverso attività specifiche, i 5 sensi presso un'azienda agricola. In questo caso si è andati a fortificare il senso di appartenenza e la creazione di un team multigenerazionale favorendo lo spirito di cooperazione. Di seguito la tabella riepilogativa delle ore di formazione svolte dai dipendenti⁸.

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.

ORE DI FORMAZIONE	2023
Totale	63.682
> Dirigenti	34
> Quadri	3.644
> Impiegati	56.007
> Operai	3.996

⁸ Il calcolo delle ore di formazione presenta alcune esclusioni di Società dal perimetro del presente documento, quali: per il 2023 le estere, 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.;

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. Il Gruppo 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

Il Gruppo Petrone, nel 2023, in linea con le sue strategie di business ha visto una crescita importante in termini numerici della propria popolazione aziendale, in netta crescita rispetto al precedente periodo di rendicontazione.

DIPENDENTI	2023	2022	2021
Nord	166	152	137
> Uomini	55	57	52
> Donne	111	95	85
Sud	488	478	459
> Uomini	209	198	191
> Donne	279	280	268
Estero	118	-	-
> Uomini	50	-	-
> Donne	68	-	-
Totale dipendenti	772	630	596

La suddivisione delle persone del Gruppo Petrone vede una prevalente dislocazione al sud Italia con 488 persone, dove è situato l'Headquarters.

L'organico risulta essere composto prevalentemente da donne sia al Nord che al Sud e anche tra le società estere. In particolare, al sud ci sono 279 donne, rispetto a 209 uomini, al Nord 111 donne e 55 uomini e all'estero 68 donne rispetto a 50 uomini.

Come si evince dai dati, la crescita del personale aziendale risulta essere costante dal 2021 al 2023, in particolare le due fasce che hanno visto un maggior aumento in termini di dipendenti sono quelle relative ai Dirigenti e ai Quadri. Questi risultati sono in linea con le scelte strategiche della proprietà di investire da una parte, con inserimento di figure manageriali di alto livello per poter sviluppare un business globale e dall'altra con il sistema di crescita interna che ha visto nel corso del tempo lo sviluppo di carriera di professionalità già presenti all'interno del Gruppo.

DIPENDENTI	2023	2022	2021
Contratto a tempo indeterminato	732	587	577
> Uomini	298	241	236
> Donne	434	346	341
Contratto a tempo determinato	40	43	19
> Uomini	16	14	7
> Donne	24	29	12
Totale dipendenti	772	630	596

In linea con le strategie di sviluppo del business e di far crescere personale interno rispetto a quelle che sono le sfide del futuro, la quasi totalità del personale aziendale è assunto con un contratto a tempo indeterminato. Rispetto agli anni precedenti è aumentato in percentuale il numero di persone assunte con un contratto a tempo determinato, anche se la forma contrattuale viene utilizzata in maniera residuale rispetto alla popolazione aziendale e al numero di contratti a tempo indeterminato.

L'organico del Gruppo può essere, inoltre, suddiviso tra dipendenti, altre tipologie contrattuali e la distinzione tra Full-time e Part-time, come di seguito riportato.

DIPENDENTI	2023	2022	2021
Full-time	606	478	422
> Uomini	278	222	204
> Donne	328	256	218
Part-time	166	152	174
> Uomini	36	33	39
> Donne	130	119	135
Totale dipendenti	772	630	596

L'utilizzo di contratti part-time, inoltre, sottolinea l'attenzione da sempre riposta del Gruppo nei confronti delle esigenze dei singoli individui, conciliando vita lavorativa e vita privata. L'utilizzo di questa forma contrattuale ha avuto, nel corso del tempo, un andamento piuttosto costante. Le scelte organizzative, per facilitare la conciliazione vita privata e vita lavorativa, sono state quelle di attivare la flessibilità di un'ora in ingresso e in uscita per permettere ai dipendenti di gestire al meglio il proprio tempo. Nella stessa ottica il gruppo ha scelto di attivare, dove è possibile in base alle figure professionali, lo smart working dando la possibilità alle persone di lavorare da casa un giorno a settimana per ottimizzare i propri tempi di vita e lavorativi non perdendo di vista quelli che sono gli obiettivi e la continuità del business. Altro strumento organizzativo che è stato adottato per permettere di portare all'interno del gruppo profili con alte competenze è stato quello di attivare contratti full remote, che permettono alla persona di poter svolgere completamente le proprie attività lavorative nel luogo da loro scelto.

ORGANICO	2023	2022	2021
Dipendenti	747	610	581
> Uomini	297	242	232
> Donne	450	368	349
Altre tipologie contrattuali	25	20	15
> Uomini	17	13	11
> Donne	8	7	4
Totale dipendenti	772	630	596

ORGANICO	2023	2022	2021
Nord	166	152	137
> Full-time	155	141	125
> Part-time	11	11	12
Sud	488	478	459
> Full-time	340	337	297
> Part-time	148	141	162
Esteri	118	-	-
> Full-time	118	-	-
> Part-time	-	-	-
Totale dipendenti	772	630	596

Di seguito la suddivisione della forza lavoro per tipologia contrattuale:

ORGANICO	2023	2022	2021
Nord	166	152	137
> Tempo indeterminato	157	136	126
> Tempo determinato	9	16	7
Sud	488	478	463
> Tempo indeterminato	462	451	451
> Tempo determinato	26	27	12
Estero	118	-	-
> Tempo indeterminato	113	-	-
> Tempo determinato	5	-	-
Totale dipendenti	772	630	596

Come esplicitato dalla tabella che segue, la maggioranza della forza lavoro è presente nel Sud Italia, ma che, confrontato al dato relativo ai dipendenti presenti all'estero, dimostra quanto il Gruppo sia ben radicato nel territorio e quanto sia presente un'attenzione per il contesto internazionale.

ORGANICO	2023	2022	2021
Nord	166	150	137
> Dipendenti	159	145	131
> Altre tipologie	7	5	6
Sud	488	480	459
> Dipendenti	470	465	450
> Altre tipologie	18	15	9
Estero	118	-	-
> Dipendenti	118	-	-
> Altre tipologie	-	-	-
Totale dipendenti	772	630	596

Dal 2021 al 2023 l'aumento del personale aziendale si è concentrato per la maggior parte nell'area Sud dove è situato l'headquarters e dove sono concentrate tutte le funzioni commerciali relative all'Italia, più tutte le funzioni organizzative global e a supporto del business e delle altre country. Analizzando i dati emerge come altro elemento di crescita del personale, in linea con quella che è la people strategy del Gruppo, l'aumento della presenza femminile nella fascia quadri e dirigenti. La forte connotazione di presenza femminile all'interno dell'intero Gruppo e l'aver iniziato a dotarsi di un sistema strutturato di crescita ha permesso di far emergere i talenti e le potenzialità presenzi in azienda, portando in evidenza profili femminili.

DIPENDENTI PER CATEGORIA PROFESSIONALE E GENERE	2023	2022	2021
Dirigenti	24	12	9
> di cui uomini	18	9	6
> di cui donne	6	3	3
Quadri	63	36	29
> di cui uomini	37	24	20
> di cui donne	26	12	9
Impiegati	588	509	488
> di cui uomini	194	169	165
> di cui donne	394	340	323
Operai	72	53	55
> di cui uomini	48	40	41
> di cui donne	24	13	14
Altre tipologie	25	20	15
> di cui uomini	17	13	11
> di cui donne	8	7	4
Totale	772	630	596
> di cui uomini	314	255	243
> di cui donne	458	375	353

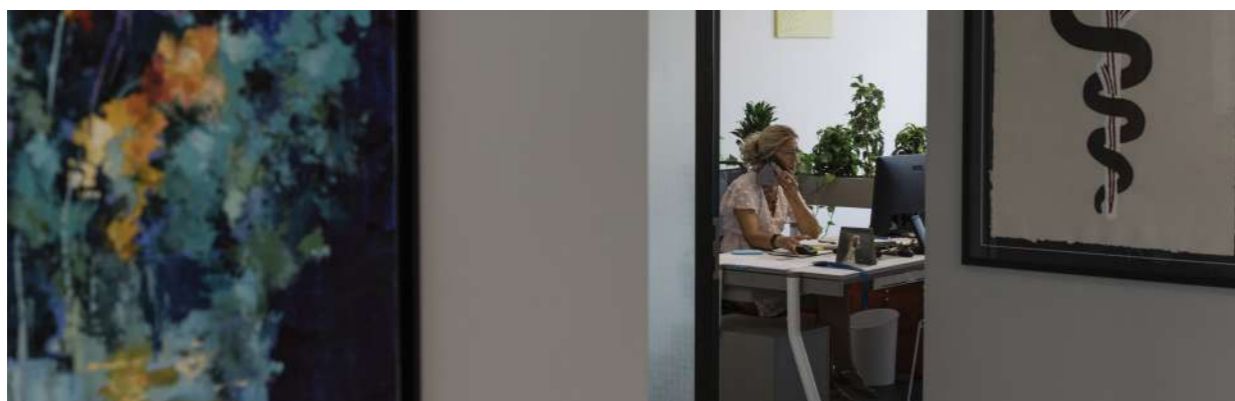
A partire dal 2023, i dati relativi all'età e al tipo di impiego, includono anche i dipendenti delle Società estere, al fine di offrire una panoramica più completa della forza lavoro del Gruppo. Nello specifico, per quanto riguarda la ripartizione per età, sono presenti **73** lavoratori con età inferiore ai 30 anni, **359** con età compresa tra 30 e 50 anni e infine **340** con età superiore ai 50 anni. Di seguito, si riporta la rappresentazione tabellare:

⁹ Il perimetro di rendicontazione fa riferimento a tutte le Società descritte in nota metodologica.

DIPENDENTI PER CATEGORIA PROFESSIONALE E GENERE	2023	2022	2021
Totale dipendenti < 30	73	52	33
> Dirigenti	0	0	0
> Quadri	3	0	0
> Impiegati	51	37	23
> Operai	6	6	5
> Altre tipologie	13	9	5
Totale dipendenti 30-50	359	305	314
> Dirigenti	8	3	0
> Quadri	35	22	17
> Impiegati	291	257	271
> Operai	25	23	26
> Altre tipologie	0	0	0
Totale dipendenti > 50	340	273	249
> Dirigenti	16	9	9
> Quadri	25	14	12
> Impiegati	246	215	194
> Operai	41	24	24
> Altre tipologie	12	11	10
Totale dipendenti	772	630	596

Analizzando i dati della fascia di età dei quadri e dirigenti, in particolare quella che va dai 30 ai 50 anni, emerge la scelta di far crescere il personale interno puntando su un percorso professionale che permette di arrivare a posizioni professionali di valore.

Ad oggi le risorse del Gruppo Petrone sono collocate in prevalenza nella fascia di età fino a 50 anni e questo è dovuto, come già anticipato, dalla scelta di inserire persone giovani che possono portare conoscenze e competenze tecniche in linea con le strategie di business del futuro che prevedono sfide su un campo di gioco sempre più globale e digitale.



ASSUNZIONI E CESSAZIONI

La gestione del personale e la tutela dell'occupazione rappresentano pilastri fondamentali per il Gruppo, che pone particolare attenzione al controllo del turnover. Nell'analisi del triennio in esame, si osserva una sostanziale stabilità nel numero di assunzioni nel 2023 rispetto agli anni precedenti, a fronte di una leggera flessione delle cessazioni. Questo trend positivo evidenzia la solida crescita dimensionale che il Gruppo sta intraprendendo.

ASSUNZIONI E CESSAZIONI	2023	2022	2021
Assunzioni	99	97	86
Uomini	42	41	36
Donne	57	56	50
Cessazioni	75	76	64
Uomini	38	40	33
Donne	37	36	31
Età assunzioni	99	97	86
< 30 anni	39	41	29
Tre 30 e 50 anni	45	46	40
< 50 anni	15	10	17
Età cessazioni	75	76	65
< 30 anni	21	18	12
Tre 30 e 50 anni	38	37	31
< 50 anni	16	21	21
Totale assunzioni	99	97	86
Italia	72	97	86
Estero	27	N/D	N/D
Totale cessazioni	75	76	64
Italia	61	76	64
Estero	14	N/D	N/D

Il Gruppo, al fine di ampliare il proprio organico, predilige effettuare assunzioni con contratti stabili per i propri dipendenti, limitando i contratti in somministrazione. Inoltre, in linea con gli obiettivi di continuità di business posti dal Gruppo, la maggior parte delle assunzioni è legata a risorse aventi un'età inferiore a 50 anni.

¹⁰ Il perimetro di rendicontazione fa riferimento a tutte le Società descritte in nota metodologica.

Nella tabella riportata in precedenza, relativa ad assunzioni e cessazioni, si evidenzia come la fascia d'età che è stata maggiormente colpita in termini di cessazioni risulta essere la fascia centrale tra i 31 e 50 anni. Questo dato può essere letto anche fisiologico nella vita professionale di una persona in termini di cambiamento e voglia di sperimentare nuove realtà o nuove opportunità proprio in questa fascia d'età.

Nello specifico, la fascia di popolazione al di sotto dei 30 anni una volta che entra in azienda riesce a trovare una propria dimensione professionale, mostrando un minor turnover. Si sottolinea come, nel corso del triennio di rendicontazione, ci sia un tasso di turnover¹¹ in uscita relativamente basso, come di seguito riportato, suddiviso per genere:

TASSO DI TURNOVER IN USCITA	2023	2022	2021
Totale	10%	12%	11%
Uomini	12%	16%	14%
Donne	8%	10%	9%

Il dato relativo al turnover in entrata sottolinea un forte incremento dell'organico, sintomo positivo per la durabilità del Gruppo.

TASSO DI TURNOVER IN ENTRATA	2023	2022	2021
Totale	13%	15%	14%
Uomini	13%	16%	15%
Donne	12%	15%	14%

SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

La sicurezza rappresenta un valore imprescindibile per il Gruppo, che si dedica instancabilmente alla promozione di una cultura attenta alla prevenzione dei rischi e all'adozione di comportamenti responsabili. In linea con questo impegno, l'Organizzazione aderisce scrupolosamente a tutte le normative vigenti in materia di tutela della salute e della sicurezza sul lavoro, con particolare riferimento al D.lgs. 81/08 e adotta il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo 231 per identificare i rischi connessi alle attività lavorative e assegnare compiti al personale specializzato.

Per valutare il grado di rischio cui è esposto il Gruppo, è stata condotta una mappatura delle attività aziendali considerando anche le figure direttive esterne coinvolte nella gestione dei processi operativi. L'analisi è stata svolta con riferimento a ciascuna attività sensibile e processo strumentale, basandosi su considerazioni sia quantitative che qualitative, come la frequenza dell'accadimento dell'evento e la gravità delle sanzioni potenzialmente associate. I risultati di questa mappatura, previamente condivisi con i referenti aziendali intervistati, sono stati raccolti in una scheda descrittiva, denominata Matrice delle attività a rischio – reato.

Allo stesso modo è stata condotta un'analisi dei potenziali pericoli presenti nell'ambiente lavorativo per implementare misure preventive e minimizzare il rischio di incidenti.

¹¹ Il tasso di turnover è stato calcolato rapportando il numero di dipendenti in entrata/uscita con la totalità dei dipendenti per ogni anno di rendicontazione.

Il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP) gioca un ruolo fondamentale nella gestione della sicurezza, analizzando le procedure lavorative, identificando rischi e implementando misure preventive adeguate, assicurando la conformità alle normative vigenti. Inoltre, all'interno del Gruppo è presente la figura di un medico competente, il quale si occupa di medicina e prevenzione sul lavoro.

L'impegno nella gestione dei temi relativi alla salute e sicurezza dei lavoratori si riflette anche nel monitoraggio degli infortuni e mancati infortuni (c.d. near miss) e nell'indagine degli incidenti registrati.¹²

INFORTUNI SUL LAVORO	2023	2022	2021
Totale Infortuni	7	6	4
> Uomini	3	3	3
> Donne	4	3	1

Nel 2023 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	2023	2022	2021
Totale	882.756	797.996	541.577
> Uomini	420.088	353.809	270.525
> Donne	462.668	444.188	271.052



¹² Il perimetro di rendicontazione fa riferimento a tutte le Società descritte in nota metodologica ad esclusione delle estere.

Inoltre, il sistema di organizzazione del Gruppo 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:




NORME COMPORTAMENTALI Esistenza di un Codice Etico che descriva regole comportamentali di carattere generale a presidio delle attività svolte.
DEFINIZIONE DI RUOLI E RESPONSABILITÀ 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.
PROCEDURE E NORME INTERNE 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.
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 si configura come un pilastro strategico per il Gruppo, ponendosi alla base sia della creazione di valore duraturo che del successo a lungo termine. In quest'ottica, il Gruppo persegue un modello di business che integra la sostenibilità in ogni sua dimensione, generando un impatto positivo a 360 gradi: ambientale, sociale ed economico. Il Gruppo 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. Il Gruppo 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.

Con dedizione quotidiana, la Direzione persegue gli obiettivi aziendali offrendo servizi di eccellenza e abbracciando i principi dello sviluppo sostenibile. Al cuore di questa strategia risiede il Sistema di Gestione Qualità, articolato in molteplici obiettivi:

	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.

Il Gruppo, al fine di ottemperare in modo puntuale ai requisiti richiesti dalle UNI EN ISO 14001:2015 e UNI EN ISO 9001:2015, attua almeno una volta all'anno il Riesame della Direzione che prevede il coinvolgimento del Top Management, finalizzato a:



RISPETTO DEI DIRITTI UMANI

Il rispetto dei diritti umani rappresenta un pilastro portante della filosofia aziendale del Gruppo Petrone. Sin dall'inizio, l'Organizzazione ha condotto le proprie attività con un'attenzione scrupolosa alla tutela dei diritti fondamentali, dimostrando un impegno in linea con i principi cardine del Codice Etico che funge da bussola per l'operato del Gruppo, definendone l'identità e guidandone le scelte strategiche a breve e lungo termine.

Gruppo Petrone assume un ruolo attivo nella promozione dei diritti umani e nella valorizzazione della diversità e dell'inclusione. A tal fine, l'azienda ha implementato diverse iniziative volte a garantire la protezione e la formazione dei dipendenti, promuovendo una cultura del rispetto dei diritti individuali e sviluppando competenze in piena osservanza della personalità e della dignità di ogni persona.

In particolare, il Gruppo si propone di valorizzare le competenze dei propri collaboratori e di incentivare il loro benessere personale, sia all'interno che all'esterno dell'ambiente lavorativo. In questo contesto, i valori fondanti del Codice Etico, quali l'onestà e la trasparenza, assumono un ruolo fondamentale nel garantire la tutela dei diritti umani e nel creare un ambiente di lavoro positivo e inclusivo. Gruppo Petrone cerca di coniugare i traguardi finanziari con l'impegno verso la responsabilità sociale, mettendo in atto meccanismi interni di monitoraggio per individuare, prevenire e gestire eventuali impatti negativi sui diritti umani in tutte le fasi delle proprie attività. A tale riguardo, l'attenzione verso i dipendenti viene manifestata attraverso l'uso di sondaggi mirati a comprendere la reale situazione all'interno dell'ambiente lavorativo al fine di trovare delle soluzioni sempre in linea con le esigenze del proprio organico.



A conferma di ciò, il Gruppo prevede per tutti i propri dipendenti **una serie di benefit** e, in ottica di visione di medio lungo periodo, si impegna ad introdurre sempre di nuovi, al fine di creare un ambiente di lavoro sano ed attrattivo.



ASSISTENZA
SANITARIA



COPERTURA
ASSICURATIVA
IN CASO DI DISABILITÀ
E INVALIDITÀ



CONGEDO
PARENTALE



WELFARE AZIENDALE
E BUONI PASTO



CONTRIBUTI
PENSIONISTICI

LA RESPONSABILITÀ SOCIALE NEL MONDO

La responsabilità sociale del Gruppo, non solamente sul territorio nazionale ma anche in ambito internazionale, è supportata da principi e valori che mirano a tutelare tutte le necessità delle comunità locali ed il rispetto dei diritti umani.

Il Gruppo mira a creare delle sinergie positive con tutti gli stakeholder coinvolti al fine di ridurre al minimo gli impatti negativi generati riguardo le comunità coinvolte.

REGNO UNITO

Negli uffici del Regno Unito, l'attenzione alle esigenze di tutti i dipendenti è caratterizzata dalla presenza di Policy e di Manuali interni volti alla gestione delle disuguaglianze e delle pari opportunità. L'organico è composto da circa il **75% di donne**, con 6 membri nati in paesi diversi dal Regno Unito, a conferma delle politiche di integrazione messe in atto dal Gruppo.

La salute e la sicurezza sono gestite attraverso delle politiche formali interne volte a minimizzare gli eventi di rischio ed il numero di infortuni.

Inoltre, forte attenzione è riposta riguardo allo sviluppo professionale di ogni dipendente, grazie alla presenza di attività di formazione ed alla partecipazione a conferenze e convegni. Nello specifico è presente un sistema di valutazione del dipendente, con feedback continui e riunioni mensili di engagement all'interno dell'azienda.

Il benessere del dipendente è garantito anche attraverso l'organizzazione di due eventi aziendali annui, finalizzati a:

- fare team building rafforzando i legami tra i membri del team;
- promuovere i principi ed i valori della cultura aziendale;
- creare momenti di interazione e di networking.

SPAGNA

La responsabilità Sociale negli uffici in Spagna è garantita attraverso varie iniziative volte ad aumentare sia il benessere dei dipendenti che di tutti gli stakeholder coinvolti.

Nello specifico, per il 2023, l'attenzione alla comunità è stata garantita attraverso una donazione all'Ospedale pubblico locale.

L'organico è gestito attraverso politiche e valori che mirano a valorizzare la diversità di genere e le necessità di ogni dipendente.

Nello specifico, la tutela della persona è caratterizzata dalla presenza di convenzioni mediche aziendali e di tutte gli strumenti necessari affinché il numero di infortuni sia ridotto al minimo.

La valorizzazione personale è strettamente legata a quella professionale, per questo motivo è presente un focus particolare relativo all'erogazione di corsi di formazione specifici nei confronti di tutti i dipendenti. In ultimo, tra i benefit aziendali previsti sono presenti:

- eventi di teambuilding;
- politiche di lavoro agile;
- orari di lavoro flessibili;
- presenza MBO.

FRANCIA

La responsabilità Sociale negli uffici in Francia è caratterizzata da molteplici iniziative, in linea con le linee guida generali del Gruppo.

Nello specifico, per quanto riguarda il sostegno della comunità locale, l'azienda è particolarmente interessata a tutto ciò che riguarda l'istruzione, concedendo un'imposta sulla formazione al fine di trattare varie tematiche formative.

In aggiunta, Euromed Pharma France, mette al centro del proprio business il singolo dipendente e le esigenze dell'ultimo. Per questo motivo, annualmente si fa carico delle spese di assistenza sanitaria per i propri dipendenti al 100%. Un risultato che è nettamente al di sopra delle performance delle aziende competitor che solitamente si fanno carico del 50% delle spese sanitarie.

CAPITOLO 5 RESPONSABILITÀ AMBIENTALE



LA RESPONSABILITÀ AMBIENTALE

GRUPPO PETRONE PER L'AMBIENTE

Il Gruppo ha implementato diverse iniziative volte al risparmio energetico con l'obiettivo di creare un sistema 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:



Inoltre, in corso di redazione del presente documento, il Gruppo ha formalizzato una politica volta a promuovere l'**acquisto di prodotti sostenibili**, consolidando un impegno verso la sostenibilità che caratterizza il nostro gruppo da tempo. Nel 2023, grazie agli acquisti per l'Headquarter di prodotti in Fiberpack®, una fibra di cellulosa ottenuta dal riciclo dei cartoni per bevande, è stata rilasciata la certificazione dalla Società Lucart S.p.A. che attesta il contributo alla riduzione delle emissioni di CO₂ di 4.437 kg. Questa iniziativa riflette la dedizione del Gruppo a pratiche ecologiche e il continuo sforzo per minimizzare l'impatto ambientale delle proprie attività. L'obiettivo per i prossimi anni è quello di estendere tali iniziative a tutte le aziende del Gruppo.

In aggiunta, nel corso del 2023, **Euromed Pharma Services** ha compiuto significativi passi in avanti verso la sostenibilità ambientale. Sono stati installati due nuovi impianti fotovoltaici sui magazzini della sede di Grezzago, che sono entrati in funzione all'inizio del 2024, permettendo alla nostra azienda di ridurre le emissioni di CO₂ e di contribuire alla produzione di energia rinnovabile.

Un elemento chiave della strategia di sostenibilità è il riutilizzo degli imballi forniti dai clienti, che attualmente raggiunge il 50%. Inoltre, gli imballi brandizzati Euromed sono costituiti almeno dall'80% di materiale riciclato, dimostrando l'impegno a ridurre l'uso di risorse vergini. Infine, i cuscinetti riempitivi, utilizzati per proteggere i prodotti durante il trasporto, sono composti almeno per il 50% di materiale riciclato.

Per quanto riguarda invece **Pharmaidea**, nel 2023, presso l'evento CPHI tenutosi a Barcellona, la Società ha ottenuto la certificazione di **Golden Status**, a testimonianza dell'impegno costante verso pratiche rispettose dell'ambiente.

La certificazione è il risultato di una serie di iniziative volte a ridurre l'impatto ambientale dello stand, in particolare il riutilizzo o l'utilizzo di materiali riciclati per la struttura, le pareti, il pavimento, i mobili e le strutture espositive. In questo modo si collabora al fine di eliminare, o quantomeno ridurre, i rifiuti legati agli stand monouso alimentando un circolo virtuoso che permette di dare loro una seconda vita dopo la chiusura della fiera.

HEADQUARTERS

La storia di Petrone Group è sempre stata strettamente legata al territorio in cui è nata, dal quale trae forza e vitalità. Sin dalle sue origini, ha coltivato un profondo legame con la Campania, una regione ricca di cultura, storia e bellezze naturali. Per questo motivo, il Gruppo ha deciso di offrire un contributo significativo al territorio costruendo il suo Headquarters nel cuore della città di Napoli.

L'edificio non è solo un centro operativo, ma un simbolo dell'impegno verso la crescita e lo sviluppo della comunità locale. Progettato con attenzione al design e alla sostenibilità, l'Headquarters concretizza dal punto di vista architettonico il concetto dei valori del Gruppo di benessere, etica ed estetica in un armonioso equilibrio. Grazie all'unione di innovazione tecnologica e design sostenibile, l'Headquarters ha ricevuto la certificazione LEED Silver nel 2023, tra i migliori edifici ecosostenibili e primo nel sud Italia, che valuta molteplici aspetti delle prestazioni sostenibili degli edifici, inclusi il risparmio energetico, l'uso efficiente delle risorse idriche, la riduzione delle emissioni di CO₂, la qualità degli spazi interni, la scelta dei materiali e la localizzazione dell'edificio.

Il riconoscimento è frutto della visione di lungo periodo nell'applicare azioni concrete per la riduzione di impatti negativi, 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.

Tra le caratteristiche distintive del progetto che hanno contribuito a ottenere la certificazione vi sono i giardini verticali con piante mediterranee, le stazioni di ricarica per veicoli elettrici, gli spazi dedicati al parcheggio delle biciclette, le docce per i dipendenti, le aree verdi attrezzate, le aree dedicate alla privacy acustica, i luoghi di svago e gli uffici che vantano imponenti opere d'arte. L'attenzione all'utilizzo di materiali rinnovabili e la ricerca di ridurre al massimo l'impatto ambientale sono stati gli obiettivi principali di questo progetto.



In quest'ottica i principali driver per la progettazione del nuovo Headquarter sono stati:

EFFICIENTAMENTO ENERGETICO

Al fine di ridurre al minimo le esternalità negative nei confronti di ambiente e persone, Gruppo Petrone ha realizzato le seguenti iniziative:

- **prestazioni dell'involucro:** le pareti dell'edificio sono state progettate con un focus sulla sostenibilità e l'efficienza energetica, puntando sulle prestazioni di isolamento e ventilazione. Per lo strato isolante interno sono stati utilizzati materiali sostenibili come la canapa e il porotherm, noti per le loro eccellenti proprietà isolanti. Questi materiali riducono i consumi energetici sia per il riscaldamento invernale sia per il raffrescamento estivo. Inoltre, le pareti sono progettate per consentire una ventilazione controllata, che aiuta a mantenere un ambiente interno salubre e a ridurre la necessità di riscaldamento o raffreddamento.

- **livelli di illuminazione:** le finestre sono state posizionate strategicamente per massimizzare l'illuminazione naturale, riducendo così la necessità di illuminazione artificiale. La quantità di pareti divisorie è stata ridotta e i pannelli di tamponamento opachi sono stati sostituiti da pareti vetrate, permettendo alla luce naturale di raggiungere anche gli spazi di lavoro più interni. Queste strategie hanno permesso di ridurre il numero di apparecchi di illuminazione necessari, diminuendo i consumi energetici complessivi. Inoltre, in tutti gli spazi sono presenti sensori di luce diurna e di presenza che permettono l'accensione delle luci artificiali solamente in caso di necessità.

- **sistema HVAC (Heating, Cooling & Air Conditioning):** durante la progettazione energetica, si è scelto di installare un sistema di climatizzazione modulare (VRF) centralizzato per l'intero ufficio, attivabile solamente con infissi chiusi. La tecnologia VRF è stata scelta per la sua flessibilità, modularità e compatibilità con la produzione di energia rinnovabile.

Questo sistema garantisce le migliori prestazioni possibili in base alla variabilità di occupazione e destinazione d'uso dell'edificio. Inoltre, il sistema favorisce il raffreddamento del data center, che rappresenta circa il 30% del fabbisogno energetico complessivo.

- **fonti energetiche rinnovabili:** 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. Sul tetto e sulle pensiline dell'edificio è stato installato un impianto fotovoltaico con una capacità di circa 150 MWh/anno, che copre l'80% del fabbisogno energetico totale dell'edificio. La latitudine del sito, la disponibilità di energia solare, la forma compatta dell'edificio e la sua progettazione hanno rappresentato una grande opportunità per massimizzare l'autoproduzione di energia. L'attuazione delle strategie descritte in precedenza ha permesso di raggiungere significativi risultati in termini di efficienza energetica complessiva e sostenibilità.

- **giardino verticale:** il giardino verticale, composto da oltre 300 essenze arboree e posizionato sulle due grandi pareti laterali all'accesso della sede, apporta numerosi benefici. Esso regola la temperatura, bloccando gran parte dell'energia solare che altrimenti colpirebbe direttamente la superficie dell'edificio e dissipando il calore attraverso l'evapotraspirazione. Durante l'estate, i giardini verticali permettono di ridurre fino al 15% l'energia necessaria per il raffrescamento, mentre nei periodi freddi il risparmio per il riscaldamento arriva al 10% grazie all'effetto camino tra la parete e la vegetazione. Inoltre, le piante assorbono anidride carbonica e producono ossigeno, migliorando la qualità dell'aria. Al fine di abbattere quanto possibile l'utilizzo d'acqua per le piante, la scelta di queste ultime non è stata affatto casuale. Si è posta particolare attenzione, infatti, nel selezionare piante autoctone e adattative, soprattutto che tollerino l'acqua leggermente salata e che vivano bene nel clima di Napoli.

Queste specie consumano meno acqua e compensano le esigenze degli spazi verdi. In sintesi, le facciate rivestite con giardini verticali offrono:

01	REGOLAZIONE TERMICA
02	DEPURAZIONE DELL'ARIA ATTRAVERSO L'ASSORBIMENTO DELL'ANIDRIDE CARBONICA E LA PRODUZIONE DI OSSIGENO
03	OSTACOLO ALLA DIFFUSIONE DEL FUOCO
04	AZIONE DI FILTRAGGIO E DEPURAZIONE DEGLI INQUINANTI ATMOSFERICI
05	ABBATTIMENTO ACUSTICO E RIDUZIONE DEL RIVERBERO
06	VALORIZZAZIONE DEGLI EDIFICI E BENEFICI PSICOLOGICI

GESTIONE SOSTENIBILE DELLE RISORSE

Una grande attenzione è stata posta all'utilizzo e alla gestione responsabile delle risorse idriche. Diverse strategie sono state implementate per garantire l'efficienza e la sostenibilità nell'uso dell'acqua. Nello specifico, l'acqua piovana raccolta dai terrazzi viene convogliata in un serbatoio dedicato. Questa risorsa, insieme all'acqua di pozzo opportunamente trattata, viene utilizzata per l'irrigazione delle piante perimetrali e per gli scarichi dei WC. In questo modo, dunque, si riduce la dipendenza dalle risorse idriche potabili e diminuisce il consumo complessivo di acqua. Inoltre, sono presenti:

- **rubinetti a flusso regolato:** nei bagni, i rubinetti sono stati dotati di regolatori di flusso per minimizzare gli sprechi. L'erogazione dell'acqua è stata automatizzata grazie all'utilizzo di sensori, che assicurano un uso efficiente dell'acqua solo quando necessario.

- **irrigazione efficiente:** l'irrigazione delle piante è gestita in modo ottimale, regolata in base alle necessità specifiche delle piante e con un approccio mirato alla riduzione degli sprechi.

RIDUZIONE CONSUMO DI CARTA

Al fine di ridurre il consumo di carta negli uffici, sono state messe in atto diverse strategie:

- **utilizzo di stampanti provviste di sistemi di monitoraggio:** a partire dal 2022 è stato istituito un piano per la razionalizzazione dell'utilizzo delle stampanti e della carta che ha previsto l'utilizzo di stampanti a risparmio energetico provviste di sistemi di monitoraggio dei consumi per singoli reparti e utilizzo di gestionali informatici che hanno contribuito all'eliminazione della stampa.

- **impostazione stampa fronte/retro di default:** in tutte le stampanti è stata impostata la stampa fronte retro come impostazione di default.

- **acquisto di fogli di carta da 75g:** si è passati dall'acquistare risme di carta per le stampanti da 80g a quelle da 75g, con un impatto considerevolmente positivo in termini di consumo di carta. In particolar modo, nel secondo semestre del 2023, questa iniziativa ha permesso di risparmiare circa 235 kg di carta.

- **implementazione sistema di firma e archiviazione digitale:** il sistema di firma e archiviazione digitale permette di evitare un gran numero di stampe e congiuntamente permette di risparmiare in termini di consumo di carta.

I CONSUMI ENERGETICI

Il Gruppo ha l'obiettivo di ridurre i propri consumi diretti attraverso varie iniziative di monitoraggio e gestione del dato specifico del consumo di carburante.

Nello specifico, nella sede Headquarter di Viale della Liberazione in Napoli, è stata messa a disposizione di tutti i dipendenti una Fiat 500 elettrica facilmente ricaricabile grazie alle 2 colonnine presenti nella sede. In questo contesto, è importante sottolineare come, causa la natura intrinseca del business del Gruppo, i consumi diretti risultino una parte fondamentale del core business aziendale, che negli ultimi anni ha subito un forte aumento di richieste di servizi da parte degli stakeholder interessati.

Di seguito si riporta un estratto riepilogativo del consumo in litri del parco mezzi e di elettricità GJ per l'esercizio 2023¹³:

CONSUMI AUTO AZIENDALI (LITRI)	2023	2022
Consumo totale	184.679	117.596

Di seguito, si riportano i consumi provenienti dal riscaldamento delle sedi, espressi in GJ.

CONSUMI DA RISCALDAMENTO SEDI (GJ)	2023	2022	2021
Totale	4.141	5.524	4.019



¹³ Sono riportati i consumi fino 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.; Therapic Center S.r.l.; Euromed Pharma S.r.l.; Farmacie Petrone S.r.l.; Fin Posillipo S.p.A.; Petrone Group S.r.l.; Programmi Sanitari Integrati S.r.l.; Euromed Pharma Services S.r.l.; Pharmaidea S.r.l.

Di seguito sono riportati i consumi espressi in GJ di energia elettrica acquistata¹⁴:

CONSUMI INDIRETTI DI ENERGIA (GJ)	2023	2022	2021
Totale energia consumata	18.089	18.554	17.213
Totale energia consumata (di cui fonti rinnovabili)	5.996	8.733	7.960

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 2023 sono stati realizzati due nuovi impianti fotovoltaici sui magazzini della società Euromed Pharma Services situati a Grezzago (MI) e un revamping degli impianti nel sito di Euromed Pharma di Napoli. Con la stessa idea di efficientamento energetico e riduzione dei consumi, nei prossimi anni verranno avviati dei cantieri per ristrutturare i nuovi uffici della sede centrale di Bagnoli, i magazzini della società Pharmaidea e la nuova sede della società sorella in Regno Unito.



¹⁴ Il perimetro di rendicontazione si riferisce al perimetro del presente documento ad esclusione delle estere.

LE EMISSIONI

Il Gruppo, al fine di ridurre le esternalità negative nei confronti di ambiente e persone, ha intenzione di mettere in atto una serie di iniziative volte alla riduzione delle emissioni nel prossimo futuro. A tal proposito, risultano centrali gli sforzi messi in atto per ridurre le emissioni derivanti dal riscaldamento sedi, in calo rispetto al precedente periodo di rendicontazione.

Le emissioni del parco auto e del riscaldamento sedi vengono di seguito riportate (emissioni Scope 1)¹⁵:

EMISSIONI AUTO AZIENDALI (TCO2)	2023	2022
Emissioni da consumo di carburante	485	365

Il dato relativo alle emissioni provenienti dal parco auto risulta essere in linea con l'arco temporale riportato. Nello specifico, il Gruppo si impegna a ridurre le emissioni provenienti dai consumi delle auto aziendali attraverso varie iniziative di efficientamento energetico e di monitoraggio dell'uso delle auto aziendali da parte dell'organico.

EMISSIONI DA RISCALDAMENTO SEDI (TCO2)	2023	2022	2021
Totale	233	310	227

Per le emissioni relative ai consumi elettrici, si riporta la relativa distinzione in "Location based" e "Market based" (emissioni Scope 2)¹⁶:

EMISSIONI LOCATION BASED (TCO2)	2023	2022	2021
Totale	1.552	1.592	1.283

EMISSIONI MARKET BASED (TCO2)	2023	2022	2021
Totale	1.457	1.183	1.034

Grazie alla produzione di energia rinnovabile¹⁷ ottenuta dai pannelli fotovoltaici, come riportato nella tabella di seguito, il Gruppo nel 2023 ha evitato 265 TCO2eq di emissioni.

ENERGIA RINNOVABILE (TCO2)	2023	2022	2021
Emissioni evitate	265	219	77

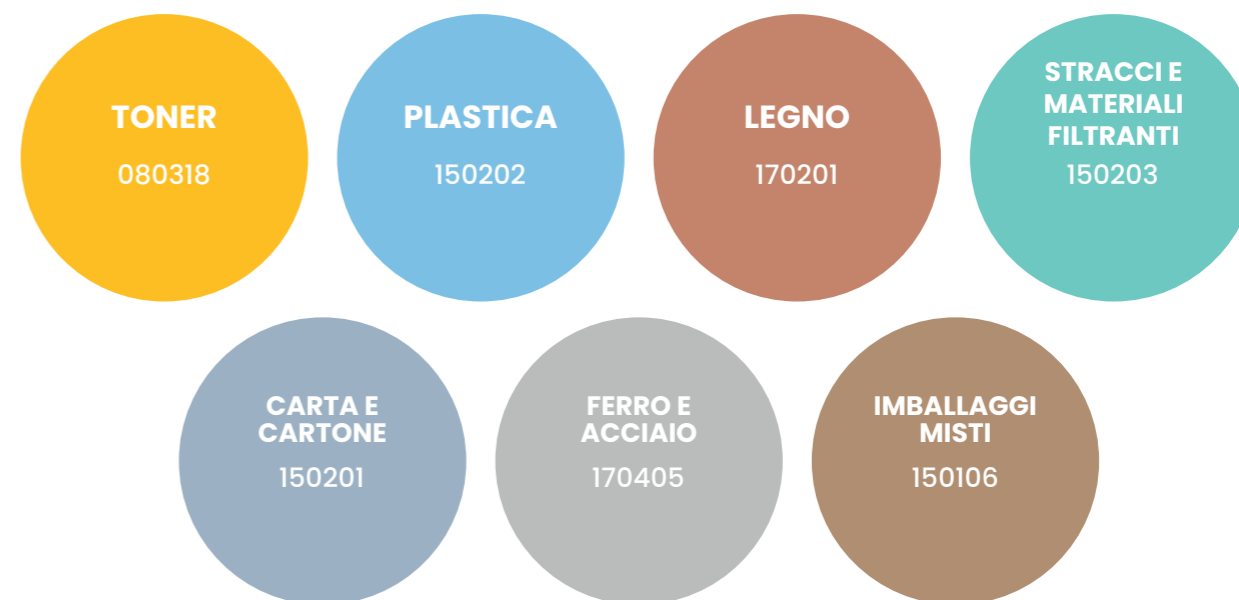
¹⁵ La metodologia di calcolo dello Scope 1 fa riferimento alla conversione da litri di carburante in TCO2 attraverso i fattori di conversione EPA. Per quanto riguarda il perimetro di rendicontazione, si riferisce per il 2023 alle sole: Dinastar S.r.l.; Euromed Pharma S.r.l.; Euromed Pharma Services S.r.l.; Farmacie Petrone S.r.l.; Fin Posillipo S.p.A.; Petrone Group S.r.l.; Programmi Sanitari Integrati; Therapic Center S.r.l. e Pharmaidea, mentre per il 2022 alle sole: Farma Carmine Petrone S.r.l.; Fin Posillipo S.p.A.; Euromed Pharma Services S.r.l.

¹⁶ 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. Per quanto riguarda il perimetro di rendicontazione si riferisce a tutte le società ad esclusione delle estere.

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. Ciò permette di trasformare i rifiuti in nuove risorse, promuovendo così un modello di economia circolare che valorizza i materiali di scarto e contribuisce alla sostenibilità ambientale.

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



Petrone Group, per ridurre l'utilizzo della **plastica**, ha distribuito a tutti i dipendenti dell'Headquarters una borraccia e una tazza brandizzate, 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.



¹⁷ La metodologia di calcolo per le emissioni evitate fa capo alla metodologia relativa allo Scope 1. Per quanto riguarda il perimetro di rendicontazione, il perimetro di rendicontazione si riferisce per il 2023 alle sole: Pharmaidea S.r.l.; Petrone Group S.r.l.; Farma Carmine Petrone S.r.l.; Euromed Pharma Services magazzino di Pozzuoli. Mentre per il 2022 e 2021 si riferisce a: Farma Carmine Petrone S.r.l.; Euromed Pharma Services S.r.l.; Petrone Group S.r.l.

EFFICIENTAMENTO DEI PROCESSI DI UTILIZZO DELLA CARTA E DIGITALIZZAZIONE DEI SERVIZI

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 e istantaneo, inoltre, si archiveranno 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.

EUROMED PHARMA SERVICES: PACKAGING E CIRCOLARITÀ

Euromed Pharma Services, Società facente parte del Gruppo, si occupa di logistica conto terzi ed è 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 Euromed Pharma Services 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.

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 materiale riciclato.

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: Euromed Pharma Services porta a distruzione i rifiuti di farmaci e/o prodotti utilizzando come destinazione di smaltimento *il recupero*, utilizzando il codice "R13".



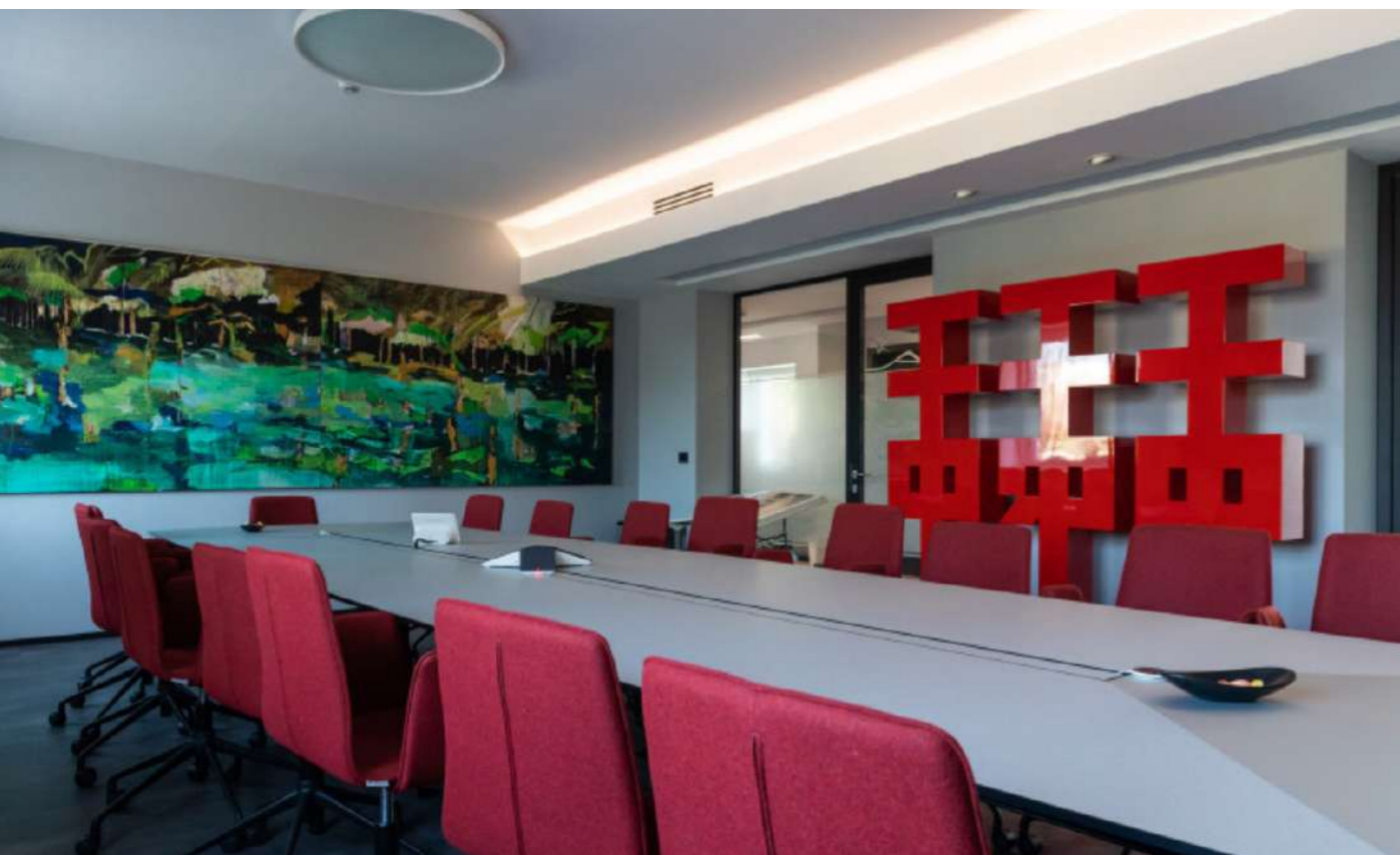
IMPIANTI LED

Dal mese di luglio 2022 nel magazzino di Grezzago è stato installato un impianto di illuminazione a LED, riuscendo a consumare meno energia e non contiene mercurio tossico.



REVISIONE DEI SET POINT DI TEMPERATURA DA 15°/25° A 10°/25°

Euromed Pharma Services rientra tra le aziende classificate come energivore. Ospita prodotti che hanno la necessità di essere conservati a temperatura controllata tra i 15°/25°. Dopo aver eseguito un "risk assessment", la Società ha, insieme ai clienti, valutato di abbassare la temperatura a 10° in 2 magazzini, quello di Grezzago e Pozzuoli, riducendo notevolmente i consumi.



LA RESPONSABILITÀ AMBIENTALE NEL MONDO

Le crescenti sfide ambientali che, negli ultimi anni, hanno messo a dura prova la resilienza delle aziende di tutto il mondo hanno impattato anche la Vision aziendale del Gruppo, che, in ottica di medio lungo periodo, sta costruendo delle basi solide per un percorso di riduzione delle esternalità negative nei confronti di ambiente e persone su tutte le linee di business.

REGNO UNITO

In corso di redazione del Bilancio, è presente una nuova sede in fase di costruzione che permetterà di ridurre gli impatti ambientali attraverso delle innovazioni di ultima generazione, quali:

- presenza di un'illuminazione degli spazi che permetterebbe di monitorare e ridurre gli sprechi di energia;
- un riscaldamento e un raffreddamento estremamente efficienti dal punto di vista energetico;
- presenza di un sistema di controllo maggiore sul riciclaggio dei materiali.

SPAGNA

Al fine di prevenire i rischi ambientali legati alla conduzione del proprio business, gli uffici di Fin Posillipo in Spagna hanno messo a terra le seguenti iniziative, quali:

- gestione delle emissioni;
- packaging sostenibile e circolarità (100% di cartone riciclabile utilizzato);
- prevenzione dell'inquinamento, uso efficiente delle risorse e mitigazione dei cambiamenti climatici, attraverso la sostituzione dell'impianto di illuminazione con lampadine a LED e tramite la richiesta alle aziende di trasporti di una certificazione a basso inquinamento.

Nello specifico, per abbattere le tonnellate di CO2 prodotte, parte dell'elettricità consumata dagli uffici in Spagna proviene da energia pulita. Infatti, il consumo di energia viene supportato attraverso la presenza di pannelli fotovoltaici. Nel mentre, parte dell'energia acquistata dal fornitore, il 33%, proviene esclusivamente da fonti rinnovabili.

FRANCIA

Al fine di prevenire i rischi ambientali legati alla conduzione del proprio business, gli uffici del Gruppo in Francia hanno messo a terra le seguenti iniziative:

- attenzione al verde ed alla biodiversità;
- gestione delle emissioni;
- packaging sostenibile e circolarità (100% di cartone riciclabile utilizzato);
- prevenzione dell'inquinamento, uso efficiente delle risorse e mitigazione dei cambiamenti climatici, attraverso la sostituzione dell'impianto di illuminazione con lampadine a LED e tramite la richiesta alle aziende di trasporti di una certificazione a basso inquinamento.

Nello specifico, sono state introdotte delle Policy specifiche relative alla gestione dei pesticidi utilizzati, come trappole placebo per i roditori e l'uso di un repellente naturale utilizzato per i ragni al posto degli insetticidi.

Per quanto riguarda la gestione delle emissioni, sono state realizzate delle attività di mobilità sostenibile legate ai trasporti pubblici per tutti i dipendenti, con l'introduzione di un'auto ibrida e un garage adibito alle biciclette elettriche.

Le attività di distribuzione e gestione del packaging sono, inoltre, caratterizzate dalla presenza di una logistica inversa che permette di riutilizzare l'imballaggio più volte (attraverso la presenza di registratori di temperatura e dispositivi elettronici di monitoraggio).

In ultimo, per quanto riguarda la gestione dell'inquinamento, vi è la presenza e l'utilizzo di:

- appositi congelatori ad alta efficienza che utilizzano gas adatti a proteggere l'atmosfera;
- implementazione di un sistema di software per il sistema di gestione della qualità riducendo le stampe e la CO2 prodotta;
- selezione e riciclaggio dei rifiuti prodotti, efficientando il processo di monitoraggio.



CAPITOLO 6 GRUPPO PETRONE PER LA COMUNITÀ

FONDATIONE QUARTIERI
SPAGNOLI

FOOQUS
FONDATIONE QUARTIERI
SPAGNOLI

FOOQUS

fondazionecavecanem.org

GRUPPO PETRONE PER LA COMUNITÀ

Il Gruppo si impegna attivamente a supportare e collaborare con il territorio, promuovendo iniziative che coinvolgono le comunità locali. Queste attività includono valutazioni degli impatti e programmi di sviluppo, con particolare focus sull'occupabilità delle persone coinvolte. La storia del Gruppo Petrone è fin dalla nascita strettamente correlata alla storia del territorio e delle persone che vivono il territorio stesso. Per questo motivo, l'attenzione al sociale è sempre stata una delle peculiarità di un gruppo imprenditoriale in cui i valori della famiglia e delle relazioni rimangono un asset fondamentale e di differenziale competitivo, pur muovendosi in un mondo e in un business sempre più globale.

Per questo il sostegno e le collaborazioni con le realtà sociali del territorio continuano ad essere un elemento importante in cui Gruppo Petrone continua ad investire.

La creazione nel 2024 del Comitato di Sostenibilità permetterà al Gruppo Petrone di essere sempre più attento ed efficace nel creare sinergie sostenibili di sviluppo non solo nell'immediato, ma anche di medio e di lungo periodo, riuscendo a dare stabilità e visibilità a progetti e associazioni che si muovono già sul territorio locale.

Nello specifico, nel corso del triennio, il Gruppo ha svolto varie attività che prevedono il coinvolgimento della comunità locale, quali:

- donazioni liberali;
- partnership con enti territoriali (IPE Business School; DIGITA Academy);
- sponsorizzazioni (squadra pallanuoto 2000 Napoli).

TOTALE ATTIVITÀ CHE PREVEDONO UN COINVOLGIMENTO DELLA COMUNITÀ LOCALE	2023	2022	2021
Totale	20	25	15

Le azioni che il Gruppo Petrone ha introdotto nell'ambito del sociale si possono dividere in segmentazioni diverse a seconda del tipo di intervento:

- azioni dirette;
- partner esperto/ambassador;
- coinvolgimento dei collaboratori interni.

Le azioni dirette identificano tutte quelle attività che il Gruppo Sviluppa insieme a dei partner per il raggiungimento di obiettivi legati al sociale, quali:

- **AMREF:** dal 1994 il Gruppo sostiene, attraverso donazioni e iniziative promozionali, la più grande organizzazione medica del continente africano. In particolare, il Gruppo ha supportato il progetto Flying Doctors, un servizio di assistenza medica specialistica per le popolazioni delle aree rurali più remote dell'Africa Orientale che utilizza una piccola flotta di aerei leggeri, per offrire un regolare servizio di assistenza sanitaria qualificata ed anche la costruzione di pozzi per permettere alle popolazioni di avere a disposizione acqua.
- **L'ASSOCIAZIONE SORRIDI KONOU KONOU AFRICA ONLUS (OSKKAO):** dal 2020 il Gruppo ha scelto di contribuire ai progetti portati avanti da quest'associazione che lavora nel territorio africano per sostenere ospedali dislocati nel Benin e nei paesi limitrofi, favorendo l'arrivo di farmaci, di personale medico specializzato e fornendo loro tutti i beni di prima necessità.
- **GLOBALGIVING:** il Gruppo ha scelto di sostenere una piattaforma globale di crowdfunding per progetti di beneficenza di base che promuove interventi in più di 175 paesi nel mondo.

Pian piano l'attenzione del gruppo si è rivolta in modo sempre più attivo verso progetti locali a sostegno della Campania; di seguito le diverse realtà sostenute nel corso degli anni:

- **PIANOTERRA ONLUS:** nell'ottica di sostenere un territorio difficile come quello campano, da diversi anni il Gruppo supporta i progetti portati avanti da Pianoterra Onlus, che ha l'obiettivo di sostenere famiglie che vivono in condizioni di precarietà economica e sociale, a rischio di isolamento e marginalità, e tutelare in particolare la salute e il benessere dei minori.
- **FONDAZIONE RIONE SANITÀ:** una realtà napoletana, che nasce con lo scopo di svolgere un'attività rivolta alla promozione ed attuazione di percorsi di istruzione, formazione culturale e professionale delle giovani generazioni che vivono in realtà di crescente disagio sociale.
- **SUPERABILE** associazione onlus: dagli anni 90 il Gruppo è presente sul territorio con diversi centri di riabilitazione, per questo la scelta di sostenere un'associazione il cui obiettivo è quello di promuovere attività per ragazzi con disabilità e sostenere le loro famiglie.
- **100% NAPLES PROJECTS & CROWDFUNDING:** un progetto tutto napoletano che è attivo nell'implementazione di progetti legati al verde cittadino e al decoro urbano. Un progetto di rigenerazione urbana che ha come obiettivo quello di adottare intere aree cittadine (Piazze, Strade, Giardini) in cui sono svolte costantemente attività di manutenzione, irrigazione, piantumazione, pulizia, decoro.

Tra le azioni dirette rientrano poi quelle mirate a sostenere progetti di ricerca e sviluppo di nuovi farmaci o nuove tecnologie per rendere sempre più accessibili le cure a pazienti di tutto il mondo; In particolare, il focus del Gruppo va alle seguenti realtà:

- **Telethon;**
- **AIRC;**
- **Sbarro Health Research Organization.**

Per quanto riguarda il rapporto con i Partner, si identificano tutte quelle collaborazioni effettuate tramite personale specializzato che permettono la sensibilizzazione delle istituzioni o delle persone sul determinato argomento. Le attività si esplicano sia tramite azioni dirette che tramite risonanza mediatica e canali organizzativi:

- **IPE Business School,** da oltre 20 anni un'eccellenza nel campo della formazione, ha instaurato con il Gruppo Petrone una partnership duratura al fine di formare le nuove risorse e attrarre i nuovi talenti.
- **La DIGITA Academy** offre formazione e consulenza con progetti costruiti su misura per migliorare le competenze delle persone: marketing, rete vendita, retail, risorse umane, customer care.
- **Ordine farmacisti Napoli,** il Gruppo sostiene costantemente gli eventi organizzati dell'ordine dei farmacisti al fine di favorire momenti di aggregazione e crescita per i neolaureati con figure professionali che invece operano nel settore da anni.
- **Pallanuoto 2000 Napoli,** il Gruppo Petrone è sponsor ufficiale della squadra di pallanuoto 2000 Napoli.

Le partnership offrono agli studenti campani l'opportunità di acquisire 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. Gruppo Petrone dimostra di essere un'azienda che guarda al futuro con fiducia, investendo nelle giovani generazioni e nel territorio in cui opera, riponendo, inoltre, estrema attenzione alle istanze di "vicinato", favorendo così l'integrazione con il territorio circostante.



In ultimo, il **coinvolgimento dei collaboratori interni** è finalizzato alla messa in atto di un supporto concreto nei confronti di cause specifiche tramite azioni di volontariato e non solo.

FONDAZIONE FRANCESCA RAVA: ogni anno tutte le farmacie del gruppo aderiscono alle giornate "In farmacia per i bambini", iniziativa nazionale di sensibilizzazione sui diritti dei bambini e di raccolta di farmaci e prodotti pediatrici per i bambini in povertà sanitaria; in queste giornate il personale delle farmacie è in prima linea per sostenere il progetto e raccogliere il maggior numero possibile di prodotti.

FONDAZIONE CAVE CANEM: anche il mondo animale ha un particolare peso per il gruppo che dal 2022 ha scelto di sostenere una non profit al femminile 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.

PROGETTO "INSIEME PER L'UCRAINA": durante l'emergenza ucraina, il gruppo ha portato avanti con tutto il personale il progetto "Insieme per l'Ucraina" in cui si è lavorato insieme per raccogliere beni di prima necessità ed indumenti da imballare ed inviare in Ucraina.

"ESG A SCUOLA": nel 2024 il gruppo ha avviato nelle scuole un progetto di sensibilizzazione sul tema della sostenibilità; con piccoli gruppi di volontari aziendali, si organizzano delle visite nelle scuole in cui con una didattica esperienziale si racconta ai bambini cos'è la sostenibilità e come poter dare il proprio contributo per vivere in un mondo migliore.

Inoltre, a partire dal 2012, è stata stipulata una convenzione con il Servizio Gestione Grandi Parchi Urbani del Comune di Napoli con cui il Gruppo Petrone si è assicurato il diritto di riqualificare e mantenere diverse aiuole del territorio campano al fine di sensibilizzare i cittadini alla cura del verde e al rispetto della propria città; tra le aiuole prese in carico dal gruppo: la rotonda Don Russolillo sita in via Montagna Spaccata.

Oltre ai progetti sostenuti con costanza nell'arco degli anni per portare avanti obiettivi comuni, il gruppo ha anche sempre sostenuto progetti o realtà in situazione di emergenza, in particolare:

- **WHITE MILK ONLUS:** nel 2022 il gruppo ha sostenuto questa onlus che ha come scopo quello di sostenere le popolazioni i cui stati si trovano a fronteggiare situazioni di guerra; fornendo loro pasti e cibo;
- **CONSOLATO UCRAINO:** con lo scoppio della guerra in Ucraina il gruppo ha in prima persona sostenuto il consolato ucraino al fine di favorire l'accoglienza ed il sostegno del popolo ucraino.

L'impegno continuativo all'interno dei progetti e delle campagne sociali che sono state scelte dal Gruppo permette di monitorarne l'andamento e l'efficacia delle azioni intraprese sul territorio e rispetto agli stakeholder coinvolti. Nello specifico, il portare know-how e processi organizzativi all'interno delle attività sociali aiuta a valutare l'impatto ottenuto, a rivedere e a riprogettare le azioni in un'ottica di raggiungimento degli obiettivi condivisi.



Si sottolinea come, riguardo l'attenzione risposta nella comunità sotto un profilo ambientale, Gruppo Petrone ha supportato anche nel 2023 la Società **Newcleo**, start-up innovativa nel campo dell'energia, lanciata nel settembre 2021, che si impegna quotidianamente al fine di generare energia sicura, pulita e sostenibile, combinando le tecnologie accessibili esistenti a costi competitivi. Il Gruppo ha posto una forte fiducia nel progetto, stanziando un investimento significativo di circa 42 milioni di euro.

La porzione più consistente delle donazioni è destinata, come evidenziato chiaramente dai grafici, al supporto di enti e associazioni attive nel settore sociale. Nel corso degli anni, questo tipo di sostegno è cresciuto costantemente, così come il supporto ad onlus di natura medica, altro aspetto molto importante ed in linea con il business aziendale.

Di seguito i grafici riepilogativi:



¹⁸ Il calcolo delle attività che prevedono un coinvolgimento delle comunità locali presenta alcune esclusioni di Società dal perimetro del presente documento, quali: per il 2023 le estere, 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.;

FONDAZIONE CAVE CANEM ONLUS

Tra le erogazioni liberali di maggior entità spicca quella destinata alla Onlus CAVE CANEM; un'organizzazione impegnata nella realizzazione di pratiche sociali innovative e di supporto al welfare volte 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.

La fondazione CAVE CANEM è presieduta dall'Avv. Federica Faiella, è stata istituita per costruire un futuro in cui l'amore e il rispetto per gli animali, si intrecciano con la crescita e il cambiamento delle persone. Alla mission della Fondazione è stato dato sin da subito il valore dell'inclusione sociale: ogni iniziativa mira ad aiutare animali e persone (giovani provenienti da contesti non abbienti, brillanti studenti universitari, persone detenute, giovani autori di reato, over 65), che ne traggono un beneficio in termini di formazione professionale, avvicinamento al mondo del lavoro, riscatto sociale. La Fondazione 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. 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.

Gruppo Petrone partecipa attivamente alla mission di **CAVE CANEM** e, in particolare, nell'esercizio 2023, l'erogazione è stata pari ad € 50.000 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.



¹⁹ Soggetti coinvolti: Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Ministero delle Imprese e del Made in Italy, Carabinieri Forestali, Polizia di Stato, Ordine degli Avvocati di Napoli, Ordine dei Medici Veterinari, Dipartimento per la Giustizia Minorile e di Comunità, Centro Giustizia Minorile di Napoli, Ufficio Servizi Sociali per i minorenni di Napoli, Casa Circondariale Napoli Secondigliano, Istituto Superiore Gentileschi di Agnano, Centro Igiene Urbana Veterinaria Campania, Azienda Sanitaria Locale, canile rifugio "La Fenice", canile rifugio "La Casa di Boss", rifugio "L'Emozione non ha voce", volontari impegnati nell'accudimento di cani liberi sul territorio, FOQUS Fondazione Quartieri Spagnoli, Lions Club.

I fondi ricevuti da Petrone Group S.r.l. hanno permesso l'implementazione e l'operatività del modello di co-progettazione **Generazione 4C¹⁹ a Napoli**, poi reso operativo anche a Roma. Il team di campo della Fondazione Cave Canem e i giovani beneficiari coinvolti hanno aiutato cani liberi accuditi o costretti in canile tanto a Roma quanto a Napoli. Nello specifico, il ciclo di progettazione si è concluso con il salvataggio di **otto cuccioli e della loro mamma** rinvenuti nell'ex macello del quartiere Poggioreale: Masha la mamma e i cuccioli Totò, Babà, Ischia, Nisida, Zeppola, Frolla, Riccia, Sophia.

Di seguito una tabella riepilogativa delle attività svolte dal progetto Generazione 4C, della durata di 6 mesi. Le somme indicate sono state erogate nel corso del progetto, che si è svolto tra il 2023 e il 2024.

BENEFICIARI	NUMERO	ADOZIONI	STRUMENTI	BENEFICIO DIRETTO	COSTO PER CIRCUITO	FEEDBACK
Giovani autori di reato	9		Messa alla prova	Estinzione del reato, acquisizione di competenze spendibili in ambito lavorativo	€ 12.167,00	Relazione esiti del progetto di messa alla prova da sottoporre al giudice
Persone detenute	15		Attività trattamentali	Riempire di contenuti costruttivi il tempo della pena, semilibertà e accesso al regime ex art.21	€ 2.000,00	Attestato
Studentesse	25		PCTO	Acquisiti: 1) Competenze in materia di comunicazione integrata; 2) Un metodo di lavoro in un contesto di ufficio e in team; 3) Una nuova sensibilità e conoscenza verso i cani	€ 33.797,00	Relazione e attestato di superamento PCTO
Giovani disabili	1	219	Attività formative e laboratorio fotografico	Sviluppo di competenze e abilità sociali e creative	€ 500,00	Attestato
Animali aiutati in canile	436	4	Valutazione comportamentale; accompagnamento in percorsi di recupero; attività di socializzazione e di compatibilità; assistenza durante le visite veterinarie; assistenza volontari	Migliorate condizioni psico-fisiche e aumentato indice di adattabilità per i cani ancora presenti in canile. Inserimento in famiglia per i cani adottati	€ 40.046,00	Assegnazione bollino rosso, giallo, giallo coraggioso, verde, per segnalare i miglioramenti
Animali liberi accuditi	26		Supporto ai volontari locali mediante raccolta e distribuzione di beni primari quali: cibo; cucce; coperte. Garantita assistenza veterinaria e preparazione e promozione funzionale all'adozione.	Assistenza psico-fisica; assistenza veterinaria; aumentato indice di adattabilità	€ 11.490,00	Scheda attività
Totale persone	50					
Totale animali	462			Totale budget	€ 100.503,00	



GENERAZIONE 4C

Il progetto nasce per aiutare cani e gatti in difficoltà e contrastare la disoccupazione giovanile. Il progetto è finalizzato a cambiare il destino degli animali in difficoltà, riuscendo allo stesso tempo a contrastare:

- il disagio giovanile;
- la povertà educativa;
- la criminalità minorile;
- sicurezza dei minori in ambito digitale.

Generazione 4C vuol dire offrire, alle giovani persone coinvolte, un'opportunità di **Crescita** personale e professionale e di sviluppo delle **Competenze** necessarie per inserirsi nel mondo del lavoro, in particolare nell'ambito degli enti del Terzo Settore. Il progetto genera un impatto positivo sulla società, aumentando la **Consapevolezza** dei giovani sulle sfide ambientali e sociali. In ultimo, il progetto auspica di supportare i giovani aiutandoli a diventare il **Cambiamento** di cui ha bisogno il mondo, a partire dal loro rapporto con le altre persone, gli animali non umani e l'ambiente.

In corso di redazione del presente Bilancio, è stata realizzata La mostra interattiva *"Dal buio alla luce, storie di amicizia e solidarietà tra giovani e cani abbandonati"* curata da **50 giovani beneficiari del progetto Generazione 4 C, l'11 aprile 2024, nella Galleria Porta Carrese di Napoli presso FOQUS** Fondazione Quartieri Spagnoli, caratterizzata da 50 scatti in bianco e nero e a colori raccontano rispettivamente le miserabili condizioni di cani vittime di maltrattamenti e costretti a vivere in canile e a seguire il ritrovato equilibrio e l'adozione. Nello specifico, 3 installazioni di arte interattiva, 1 video e tre dipinti hanno stimolato l'empatia dei visitatori e le più variegata sensazioni.

La mostra e il progetto sono in linea con la vision della Fondazione Cave Canem impegnata a lavorare per costruire un futuro in cui l'amore e il rispetto per gli animali si intrecciano con la crescita e il cambiamento delle persone tramite modelli di co-progettazione replicabili su larga scala. La mostra ha rappresentato la fase conclusiva di un **percorso individuale** fatto di lavoro, valorizzando le capacità personali e lo scambio di esperienze tra pari in un contesto non giudicante. Si sottolinea come l'iniziativa e il progetto hanno ricevuto il **patrocinio** del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, il patrocinio del Ministero delle Imprese e del Made in Italy, l'accreditamento presso l'Ordine degli Avvocati di Napoli. In ultimo, in termini di innovatività si evidenzia il ricorso nella realizzazione della mostra ad alcune installazioni di arte interattiva per creare immediatamente una emozione nello spettatore, in modo tale che questo sia chiamato subito a riflettere.

Il progetto **Generazione 4C** ha permesso di coinvolgere in percorsi di professionalizzazione e formazione giovani coinvolti nel circuito criminale e/o provenienti da contesti non abbienti

che rischiano di essere fagocitati dalle organizzazioni criminali. Pertanto, i beneficiari coinvolti in queste attività entrano a far parte di un contesto protetto e non giudicante e operano al servizio di animali abbandonati, acquisendo le competenze per ricoprire uno dei seguenti ruoli:

- educatore cinofilo per il recupero di cani interessati da alterazioni comportamentali;
- content creator;
- project manager nell'ambito del terzo settore;
- fundraiser;
- curatore/curatrice di mostre.

È stato possibile garantire la sostenibilità economica delle esperienze formative, trattamentali e professionalizzanti di seguito meglio specificate. 25 studentesse del liceo sono state coinvolte in un'esperienza di PCTO, 15 persone detenute sono state coinvolte in un'esperienza trattamentale e laboratoriale, 9 giovani autori di reato sono stati coinvolti in un percorso di messa alla prova, 1 giovane con disabilità ha beneficiato di un percorso formativo e professionalizzante, cani hanno giovato dell'operato svolto dai giovani beneficiari.

Il progetto ha visto l'agire del team della Fondazione e dei giovani beneficiari presso FOQUS Fondazione Quartieri Spagnoli, l'Istituto Superiore Gentileschi di Agnano, la Casa Circondariale di Napoli Secondigliano, il canile rifugio L'Emozione non ha voce, il canile rifugio La Casa di Boss, il rifugio La Fenice, i presidi di supporto ai cani liberi accuditi nel quartiere di Poggioreale e nei Quartieri Spagnoli, il canile rifugio Valle Grande di Roma. Di seguito si riporta una tabella di raccordo degli impatti generati dal Progetto Generazione 4C con gli SDGs.

<p>3 SALUTE E BENESSERE</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 2529,76 il valore dei beni di prima necessità destinati agli animali senza famiglia aiutati sul territorio
<p>4 ISTRUZIONE DI QUALITÀ</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 26 giovani studentesse hanno completato con successo l'esperienza di PCTO • 15 persone detenute sono state coinvolte in un'esperienza trattamentale • 9 ragazzi sono stati ammessi a un progetto di messa alla prova • 1 giovane disabile ha partecipato ad attività formative
<p>5 PARITÀ DI GENERE</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Il 100% del team di ufficio impiegato nel progetto, ruoli di leadership compresi, è costituito da donne • Il 57% del team di campo impiegato nel progetto è costituito da professioniste donne • A parità di posizione ricoperta, non vi è alcuna differenza salariale legata al genere nel quale ci si identifica; particolare attenzione viene riposta nell'utilizzo di un linguaggio inclusivo, quale ulteriore mezzo attraverso il quale sradicare stereotipi e pregiudizi
<p>11 CITTÀ E COMUNITÀ SOSTENIBILI</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 386.626,25€ il risparmio annuo per le Amministrazioni comunali generato grazie alle adozioni dei cani senza famiglia facilitate dall'intervento della Fondazione Cave Canem
<p>15 VITA SULLA TERRA</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 436 cani senza famiglia e costretti a vivere in canile sono stati aiutati grazie all'intervento delle educatrici e degli educatori cinofili • 26 cani liberi accuditi sono stati aiutati grazie al reperimento di beni di prima necessità; di cui 8 cuccioli e la loro mamma salvati da una situazione di estremo pericolo e messi in sicurezza in vista dell'adozione
<p>17 PARTNERSHIP PER GLI OBIETTIVI</p>	<p>La Fondazione ha collaborato e stretto partenariati con:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali; Ministero delle Imorese e del Made in Italy • Carabinieri Forestali • Ordine degli Avvocati di Napoli • Ministero della Giustizia - Dipartimento per la giustizia minorile e di comunità • FOQUS Fondazione Quartieri Spagnoli

GRI CONTENT INDEX

Dichiarazione d'uso	Fin Posillipo S.p.A. ha presentato una rendicontazione in conformità agli Standard GRI per il periodo dal 01.01.23 al 31.12.23
GRI 1 utilizzato	GRI 1 - Principi Fondamentali - versione 2021

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: Gruppo Petrone 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		
2-12 Ruolo del massimo organo di governo nel controllo e nella gestione degli impatti	Governance aziendale: la conduzione etica del business		
2-13 Delega di responsabilità per la gestione degli impatti	Non è presente una figura che si occupa della gestione degli impatti; il Gruppo si avvale di un consulente esterno.		
2-14 Ruolo del massimo organo di governo nella rendicontazione di sostenibilità	Il C.d.A. 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			
	2-25 Processi volti a rimediare impatti negativi	Governance aziendale: la conduzione etica del business			
	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%			
Material topics					
GRI STANDARD	DISCLOSURE	CAPITOLO DI RIFERIMENTO RISPOSTA DIRETTA	OMISSION		
			REQUIREMENT(S) OMITTED	REASON	EXPLANATION
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			
Performance economiche e strategie di crescita					
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			
Correttezza trasparenza e lotta alla corruzione					
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			
Governance responsabile e compliance					
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			

GRI STANDARD	DISCLOSURE	CAPITOLO DI RIFERIMENTO RISPOSTA DIRETTA	OMISSION		
			REQUIREMENT(S) OMITTED	REASON	EXPLANATION
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- Gruppo Petrone 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- Gruppo Petrone per l'ambiente			
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- Euromed Pharma Services: Packaging e circolarità			
GRI 306: Rifiuti 2020	3-3 Gestione dei temi materiali 306-1 Produzione di rifiuti e impatti significativi connessi ai rifiuti	La Responsabilità ambientale: uso responsabile delle risorse e rispetto per l'ambiente- Euromed Pharma Services: Packaging e circolarità			

	306-2 Gestione degli impatti significativi connessi ai rifiuti	La Responsabilità ambientale: uso responsabile delle risorse e rispetto per l'ambiente- Euromed Pharma Services: 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.			
	305-2 Emissioni indirette di GHG da consumi energetici (Scope 2)				
GRI STANDARD	DISCLOSURE	CAPITOLO DI RIFERIMENTO RISPOSTA DIRETTA	OMISSION		
			REQUIREMENT(S) OMITTED	REASON	EXPLANATION
Gestione salute e sicurezza sul lavoro					
GRI 3: Temi materiali 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	La Responsabilità sociale: Gruppo Petrone 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	La Responsabilità sociale: Gruppo Petrone e le persone-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				
	403-6 Promozione della salute dei lavoratori				

	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				
Cura per la comunità e il territorio					
GRI 3: Temi materiali 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	La Responsabilità ambientale: uso responsabile delle risorse e rispetto per l'ambiente Gruppo Petrone per la comunità			
GRI 413: Comunità locali 2016	413-1 Attività che prevedono il coinvolgimento delle comunità locali, valutazioni d'impatto e programmi di sviluppo	La Responsabilità ambientale: uso responsabile delle risorse e rispetto per l'ambiente- Gruppo Petrone per la comunità			
Valorizzazione e benessere dei dipendenti					
GRI 3: Temi materiali 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	La Responsabilità sociale: Gruppo Petrone e le persone-I nostri dipendenti			
GRI 2: Informativa generale 2021	2-7 Informazioni sui dipendenti e gli altri lavoratori	La Responsabilità sociale: Gruppo Petrone e le persone-I nostri dipendenti			
GRI 401: Occupazione 2016	401-1 Nuove assunzioni e turnover	La Responsabilità sociale: Gruppo Petrone e le persone-I nostri dipendenti			
Gestione del personale, diversità e inclusione					
GRI 3: Temi materiali 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	La Responsabilità sociale: Gruppo Petrone 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: Gruppo Petrone e le persone-			

		Gestione del personale, diversità e inclusione			
Salvaguardia dei diritti umani					
GRI 3: Temi materiali 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	La Responsabilità sociale: Gruppo Petrone 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, il Gruppo si impegna a seguire il modello 231, a rispettare il codice etico e i diritti umani.			
Qualità dei servizi e attenzione al cliente					
GRI 3: Temi materiali 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	La Responsabilità sociale: Gruppo Petrone e le persone-Clienti e qualità del servizio			
Diritti e interessi dei consumatori, tutela della privacy					
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			
Sviluppo delle competenze					
GRI 3: Temi materiali 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	La Responsabilità sociale: Gruppo Petrone 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: Gruppo Petrone e le			

		persone- Sviluppo delle competenze e formazione			
	404-2 Programmi di aggiornamento delle competenze dei dipendenti e programmi di assistenza alla transizione	La Responsabilità sociale Gruppo Petron 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: Gruppo Petron e le persone- Sviluppo delle competenze e formazione			