

pater

Angelini Industries
P&G

Report di Sostenibilità 2022/23

EVERY DAY MATTERS



Report di Sostenibilità 2022/23

EVERYDAY MATTERS



Report di Sostenibilità 2022/23

EVERY DAY MATTERS

4	LETTERA AGLI STAKEHOLDER
6	NOTA METODOLOGICA
8	HIGHLIGHTS 2022/23

EVERY DAY SUSTAINABILITY

12	IL GRUPPO FATER
13	LA NOSTRA MISSION
14	LA STORIA
16	IL MODELLO DI BUSINESS
18	Mercati e catena del valore
19	Innovazione
20	LA GOVERNANCE
20	Struttura del Gruppo
20	Organi di Governance di Fater S.p.A.
23	LA SOSTENIBILITÀ DI FATER
24	Percorso di Sostenibilità
25	Governance della sostenibilità
26	Mappatura e ingaggio degli stakeholder
26	Temi della sostenibilità
28	OBIETTIVI E TARGET DI SOSTENIBILITÀ
31	IL CONTRIBUTO DI FATER ALLO SVILUPPO SOSTENIBILE

EVERY DAY A BETTER SOCIETY

38	HIGHLIGHTS 2022/23
40	OBIETTIVI: A CHE PUNTO SIAMO?
41	PEOPLE FIRST
44	PROFILO DEL PERSONALE
44	La fotografia del personale
48	Relazioni sindacali
49	ATTRAZIONE E SVILUPPO DEL CAPITALE UMANO
49	Attrazione e processo di selezione
53	Formazione e sviluppo del capitale umano
60	Politiche di remunerazione
63	DIVERSITÀ, EQUITÀ E INCLUSIONE
67	SALUTE E SICUREZZA
69	Formazione su salute e sicurezza
72	Infortuni e malattie professionali
75	WELFARE AZIENDALE
78	Genitorialità
81	MERCATI E CLIENTI
84	DIALOGO CON I CONSUMATORI
86	QUALITÀ E SICUREZZA DEI PRODOTTI
89	PRODOTTI E MARKETING TRASPARENTI
91	COLLETTIVITÀ
91	Brand Purpose
100	RAPPORTO CON LA COMUNITÀ LOCALE
103	ASSOCIAZIONI

EVERY DAY CLIMATE PROTECTION

- 110** HIGHLIGHTS 2022/23
- 112** OBIETTIVI: A CHE PUNTO SIAMO?
- 113** STRATEGIA AMBIENTALE
 - 113** Il nostro impegno per la tutela ambientale
 - 114** Rilevanza del cambiamento climatico
 - 114** Importanza per gli stakeholder
 - 114** Collaborazione con i partner della catena del valore
 - 115** L'iniziativa Science Based Target
 - 116** L'impegno di Fater entro l'anno fiscale 2029/30, su base FY 2020/21
- 117** CAMBIAMENTO CLIMATICO
- 123** CONSUMI ENERGETICI
- 128** RISORSE IDRICHE
 - 128** Stabilimento di Campochiaro
 - 129** Stabilimento di Pescara
 - 130** Stabilimento di Porto
 - 130** Stabilimento di Gebze
 - 130** Prelievi e consumi del Gruppo
- 132** RIFIUTI
- 136** INNOVAZIONE E RIDUZIONE DELLE EMISSIONI
- 139** PACKAGING SOSTENIBILE
- 142** SOSTANZE CHIMICHE

EVERY DAY RESPONSIBILITY

- 146** HIGHLIGHTS 2022/23
- 148** ETICA E TRASPARENZA DEL BUSINESS
 - 150** Codice Etico e Modello 231
 - 152** Protezione dei dati
- 154** RISPETTO DEI DIRITTI UMANI
- 155** SISTEMI DI GESTIONE E CERTIFICAZIONI
- 157** CRESCITA ECONOMICA E PERFORMANCE FINANZIARIA
 - 157** Andamento della gestione
 - 159** Investimenti
 - 160** Valore economico generato e distribuito
 - 163** Approccio fiscale
- 164** GESTIONE RESPONSABILE DELLA CATENA DI FORNITURA
- 168** GRI CONTENT INDEX
- 174** RELAZIONE DELLA SOCIETÀ DI REVISIONE



Gentili Stakeholder,

è con grande piacere che vi invitiamo a sfogliare il nostro nuovo Report di Sostenibilità per l'esercizio 2022/23. Nel rispetto dello schema “*with reference to GRI standard*”, questo report racconta il nostro percorso nella creazione di un modello di azienda sostenibile e il nostro desiderio di farlo ascoltando consumatori, clienti, dipendenti, azionisti e prestando attenzione a tutti gli stakeholder.

Come ogni anno, il Report di Sostenibilità è un'occasione per riguardare con soddisfazione ai progressi fatti verso gli obiettivi ESG, ma soprattutto per caricarci di nuova energia rispetto alle sfide che ancora ci attendono. Ne abbiamo bisogno, il percorso è lungo e sappiamo che c'è ancora molto lavoro da fare.

L'anno scorso abbiamo introdotto il motto “Every Day Matters”, a ricordare che il nostro è un impegno di lungo termine, ma che si realizza ogni giorno, con tenacia e passione. Proprio come è successo in quest'ultimo anno.

Ecco un'anticipazione di alcune tappe importanti di questo 2022/23:

- **Environment:** i nostri sforzi si stanno traducendo in segnali tangibili di riduzione dell'impronta carbonica. Questo grazie a nuovi processi, scelte più consapevoli nelle materie prime e miglioramenti nelle formulazioni.
- **Social:** abbiamo continuato con entusiasmo il viaggio verso i social purpose dei nostri brand, per dare il nostro contributo su temi

Lettera agli stakeholder

Antonio Fazzari,

General Manager e Chief Operating Officer di Fater

importanti per i consumatori dei nostri prodotti. Lo facciamo al fianco delle Associazioni e dei tanti Partner che ci guidano e che ringraziamo per il lavoro straordinario che fanno ogni giorno. Ciò che ci guida è la strategia People First: le persone di Fater continuano ad essere il punto di partenza del nostro operato e il loro lavoro quotidiano contribuisce a delineare la nostra responsabilità di impresa verso consumatori, clienti e fornitori.

- **Governance:** abbiamo lavorato per dotarci di procedure operative interne chiare e condivise, con l'obiettivo di rendere il nostro percorso sempre più trasparente. Ma la buona governance si misura innanzitutto con le nostre azioni di tutti i giorni, e per questo abbiamo sviluppato un piano di sensibilizzazione verso le nostre persone che abbiamo chiamato "Do the Right Thing".

Questo report è una fotografia che racconta chi siamo e cosa vorremmo costruire.

E rappresenta una nuova occasione per metterci in ascolto, per questo vi invitiamo a condividere le vostre osservazioni e suggerimenti che contribuiranno al nostro viaggio verso una crescita sostenibile.

Un viaggio che noi di Fater consideriamo importante e che quindi ci auguriamo coinvolga sempre più le persone con cui entriamo in contatto nel lavoro di ogni giorno.

Buona lettura!

”



NOTA METODOLOGICA

IL SECONDO REPORT DI SOSTENIBILITÀ DI FATER

Fater ha intrapreso dal 2020 un percorso per misurare e comunicare il valore economico, sociale e ambientale prodotto. Questa Seconda edizione del Report di Sostenibilità presenta alcune novità. La prima consiste nella **misurazione puntuale del contributo di Fater alla costruzione di un modello di sviluppo sostenibile**, identificando KPI specifici per ciascuno degli Obiettivi di sviluppo sostenibile dell'Agenda 2030 ONU intercettati dalla visione di sostenibilità del Gruppo. La seconda riguarda il **coinvolgimento degli stakeholder** più rilevanti nella raccolta di feedback sulle principali iniziative ESG realizzate e sulla qualità della collaborazione con Fater, riportati nelle pagine "La parola agli stakeholder".

Il Report di Sostenibilità è strutturato in quattro sezioni:

EVERY DAY SUSTAINABILITY

Presenta Identità, Governance e Strategia di sostenibilità

EVERY DAY A BETTER SOCIETY

Comunica la strategia e misura il valore sociale prodotto su Persone, Clienti e Consumatori e sulla Collettività

EVERY DAY CLIMATE PROTECTION

Comunica la strategia e misura impatti e valore ambientale prodotto dalle attività del Gruppo

EVERY DAY RESPONSIBILITY

Comunica valori e policy sulla condotta etica del business da parte di Fater, misura il valore economico prodotto per i diversi stakeholder e approfondisce la gestione della supply chain

Si specificano di seguito i criteri tecnici utilizzati per la costruzione del sistema di reporting.

PERIODO E STANDARD DI RENDICONTAZIONE

Il presente Report di Sostenibilità si riferisce all'esercizio **1° luglio 2022 - 30 giugno 2023** (anno fiscale o Fiscal Year o FY 2022/23). Ove possibile o ritenuto opportuno, i dati relativi all'ultimo esercizio sono stati confrontati con le informazioni relative ai FY 2020/21 e 2021/22, al fine di consentire a tutti gli stakeholder una comparazione delle performance nel tempo.

Sono stati adottati come riferimenti tecnico-metodologici i GRI Sustainability Reporting Standards del Global Reporting Initiative (GRI), secondo l'opzione "**with reference to**".

PERIMETRO DI RENDICONTAZIONE

Il perimetro di rendicontazione considerato nel presente Report include l'Headquarter italiano e gli stabilimenti produttivi (o plant) in Italia della società Fater S.p.A., nonché gli stabilimenti produttivi localizzati in Portogallo e Turchia, rispettivamente riconducibili alle società Fater Portugal Unipessoal Lda e Fater Temizlik Urunleri Limited Sirketi, entrambe controllate al 100% da Fater S.p.A. Sono escluse dal perimetro di rendicontazione le sedi commerciali in Romania e Russia, in quanto il loro impatto in termini di produzione, risorse umane e ambiente risulta essere meno rilevante.

In particolare, il perimetro di rendicontazione dei dati di natura quantitativa riguarda:

- Headquarter, Via Mare Adriatico, 122 - 65010 Spoltore (PE), Italia;
- Campochiaro Plant, Via Zona Industriale, 1 - 86020 Campochiaro (CB), Italia;
- Pescara Plant, Via Raiale 108 - 65128 Pescara (PE), Italia;
- Porto Plant, R. Monte dos Pupos 105, 4460-865 Custòias, Portogallo;
- Gebze Plant, İnönü Mah. Yolu Üzeri GEPOSB, Atatürk Blv. - 41400 Gebze/Kocaeli, Turchia.

Si segnalano le seguenti eccezioni:

- le informazioni relative al valore economico (GRI 201-1) si riferiscono alla sola società Fater S.p.A.; l'inclusione dei valori riferiti alle società Fater Portugal Unipessoal Lda e Fater Temizlik Urunleri Limited Sirketi sarebbe stata irrilevante ai fini della determinazione del valore economico generato, trattenuto e distribuito;
- i dati concernenti la catena di fornitura (inclusa la tipologia di materiali acquistati), i consumi energetici e idrici, i rifiuti e le emissioni di Scope 1 e 2 fanno riferimento ai quattro stabilimenti produttivi, escludendo dal perimetro l'Headquarter.

DEFINIZIONE DEI CONTENUTI

I contenuti presenti nel Report sono stati classificati secondo i seguenti principi: 1) Le tematiche ESG sono state identificate attraverso un'analisi di materialità condotta nell'esercizio 2021/22 e descritte nella sezione "La sostenibilità di Fater". 2) I temi trattati sono quelli considerati "materiali" (rilevanti) in quanto in grado di riflettere gli impatti delle attività del Gruppo o di influenzare le decisioni dei suoi stakeholder. 3) Per l'anno di rendicontazione 2022/23 Fater ha deciso di riutilizzare la stessa valutazione.

PROCESSO DI RACCOLTA DATI

La raccolta e il consolidamento delle informazioni e dei dati sono avvenuti attraverso l'utilizzo di tracce quali-quantitative. I dati sono stati rilevati in maniera puntuale, per ciascuna delle entità incluse nel perimetro di rendicontazione, sulla base delle risultanze della contabilità generale e degli altri sistemi informativi utilizzati. In caso di stime nella determinazione degli indicatori è stata indicata la modalità di calcolo.

ASSURANCE ESTERNA

Fater ha deciso di sottoporre il presente Report al processo di revisione, con l'obiettivo di assicurarne la correttezza delle informazioni. L'esame limitato ("limited assurance engagement" condotto secondo i criteri indicati dal principio ISAE 3000 Revised) da parte della Società di Revisione BDO Italia S.p.A. si è concluso con il rilascio della "Relazione della Società di Revisione" riportata nel presente documento.

CONTATTI

Per maggiori approfondimenti, si rimanda al sito web www.fatergroup.com.

HIGHLIGHTS 2022/23

EVERY DAY SUSTAINABILITY

3 FAMIGLIE SU **4**
IN ITALIA UTILIZZANO
ALMENO UN
PRODOTTO FATER

37
PAESI SERVITI

3%
FATTURATO INVESTITO
IN INNOVAZIONE

70
RICERCATORI
NEI LABORATORI
DI RICERCA
FATER

1. Inclusa la formazione in ambito Health, Safety and Environment.
2. Secondo "Lista imballaggi in plastica" pubblicata da CONAI.

EVERY DAY A BETTER SOCIETY

1.554
PERSONE AL
30.06.2023,
+3% RISPETTO AL
PRECEDENTE FY

96%
DIPENDENTI ASSUNTI
A TEMPO
INDETERMINATO

67%
UNDER 30 SUL TOTALE
DEI NUOVI ASSUNTI

Oltre 90
ORE DI FORMAZIONE
TOTALI¹ RICEVUTE
IN MEDIA DA OGNI
DIPENDENTE, PARI
A OLTRE 11 GIORNI
LAVORATIVI

Zero
INFORTUNI CON GRAVI
CONSEGUENZE
TRA DIPENDENTI E NON
NEL FY 2022/23 E
zero MALATTIE
PROFESSIONALI
NELL'ULTIMO TRIENNIO

5 giorni su 5
POSSIBILITÀ DI LAVORO
DA CASA. FATER È TRA
LE PRIME IN ITALIA AD
AVER ADOTTATO UN
MODELLO DI LAVORO
100% IBRIDO

Esteso a 3 mesi
IL CONGEDO DI
PATERNITÀ RISPETTO
AI 10 GIORNI PREVISTI
PER LEGGE, VALIDO
ANCHE PER LE FAMIGLIE
OMOGENITORIALI

Fino a 3.000€
IL VALORE DEL BONUS
ASILO NIDO,
CON VALIDITÀ
DA GENNAIO 2023

EVERY DAY CLIMATE PROTECTION

EVERY DAY RESPONSIBILITY

Validati i
**Target
SBTi**

AI QUALI PUNTA
IL PROCESSO DI
DECARBONIZZAZIONE
DI FATER

-4%

INTENSITÀ EMISSIVA
IN CO₂EQ PER UNITÀ
DI PRODUZIONE
RISPETTO
AL PRECEDENTE FY

Zero

EPISODI DI CORRUZIONE
ACCERTATI E AZIONI
LEGALI PER VIOLAZIONI
DELLE NORMATIVE
ANTITRUST

10

DIVERSE
CERTIFICAZIONI
POSSEDUTE

-8%

CONSUMO DI ENERGIA
ELETTRICA PER UNITÀ
DI PRODUZIONE
RISPETTO AL
PRECEDENTE FY

46%

ENERGIA ELETTRICA
AUTOPRODOTTA SUL
TOTALE DELL'ENERGIA
ELETTRICA CONSUMATA

Tutti

GLI STABILIMENTI
PRODUTTIVI – SIA IN ITALIA
CHE ALL'ESTERO, INCLUSO IL
CAMPUS – POSSIEDONO
LE CERTIFICAZIONI
ISO 9001, 14001 E 45001

1.020 mln €

VALORE ECONOMICO
GENERATO, DI CUI IL
95% DISTRIBUITO
AGLI STAKEHOLDER

0%

RIFIUTI CONFERITI
DIRETTAMENTE IN
DISCARICA

Definiti

KPI DI VALUTAZIONE
DI IMPATTO AMBIENTALE
IN FASE DI APPROVAZIONE
DI OGNI NUOVO PROGETTO

20 mln €

VALORE DEGLI INVESTIMENTI
(**70 mln €** NEL TRIENNIO)

353 mln €

SPESA PER LE FORNITURE
A SUPPORTO DELLA
PRODUZIONE

98%

PACKAGING
PRIMARIO
RICICLABILE
PER TUTTI
I PRODOTTI FATER²

-3% ktCO₂eq

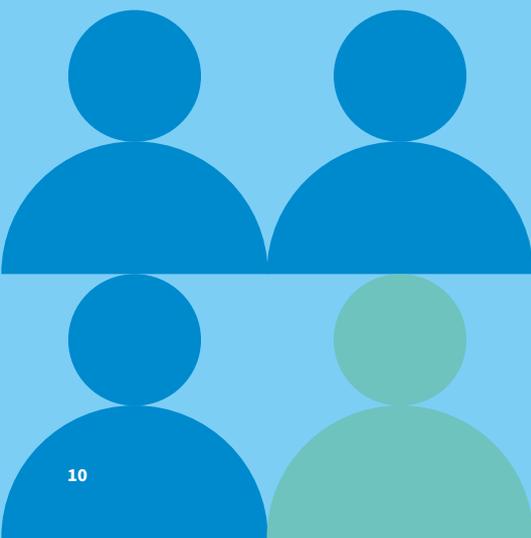
EMISSIONI SCOPE 1, 2, 3
NELL'ATMOSFERA
VS FY 2021/22

232

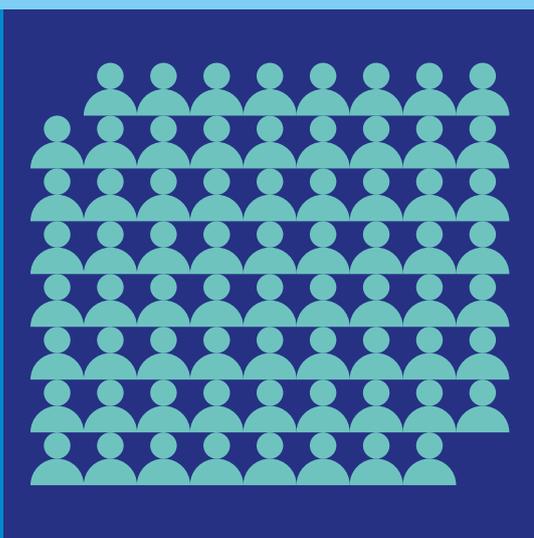
FORNITORI PER L'ATTIVITÀ
PRODUTTIVA, DI CUI IL **78%**
VALUTATI SECONDO I CRITERI
SOCIALI CONSIDERATI PER LA
CERTIFICAZIONE SA 8000

51%

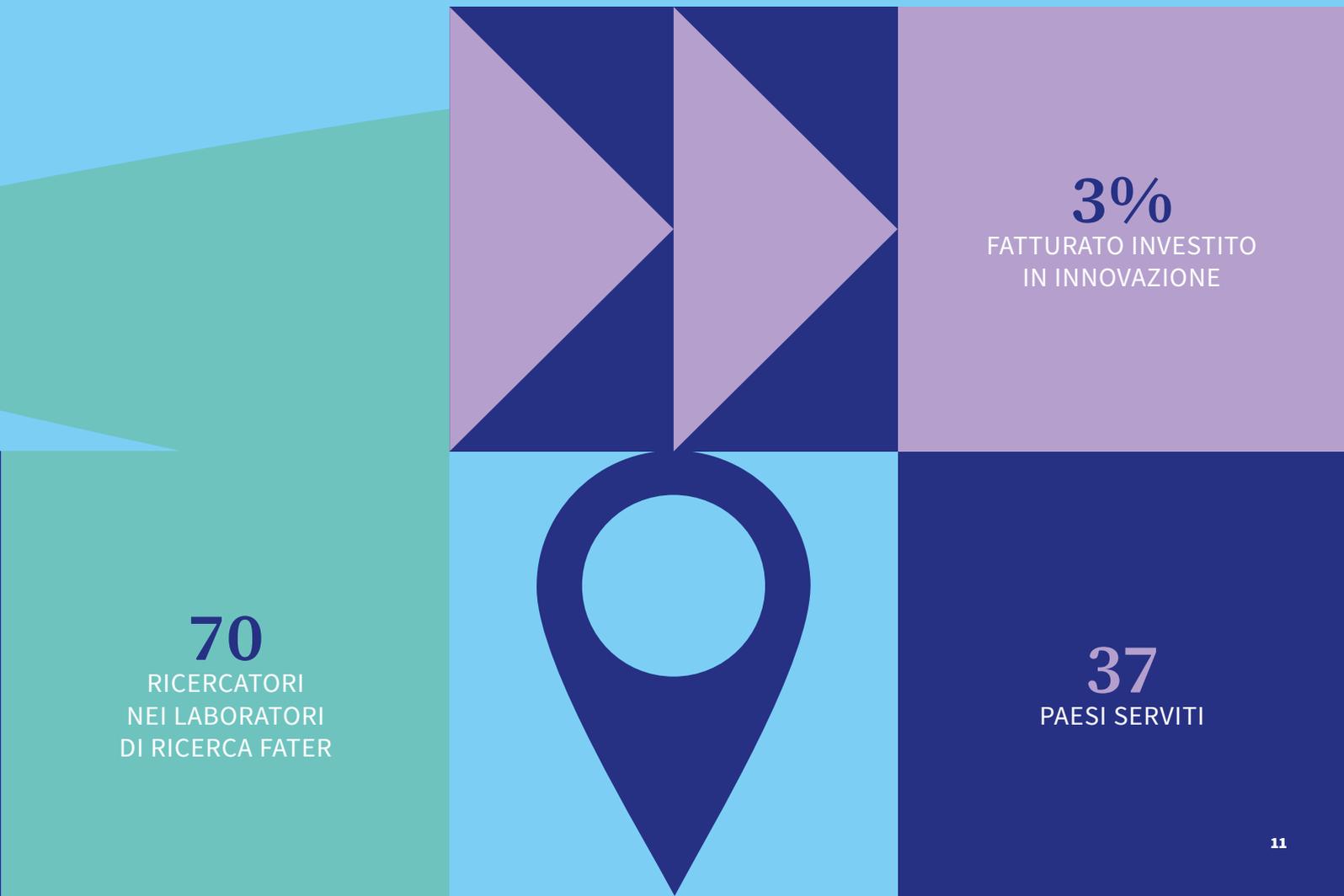
FORNITORI LOCALI
PER LA PRODUZIONE



3 FAMIGLIE SU 4
IN ITALIA UTILIZZANO
ALMENO UN
PRODOTTO FATER



EVERY DAY SUSTAINABILITY



70
RICERCATORI
NEI LABORATORI
DI RICERCA FATER

3%
FATTURATO INVESTITO
IN INNOVAZIONE

37
PAESI SERVITI

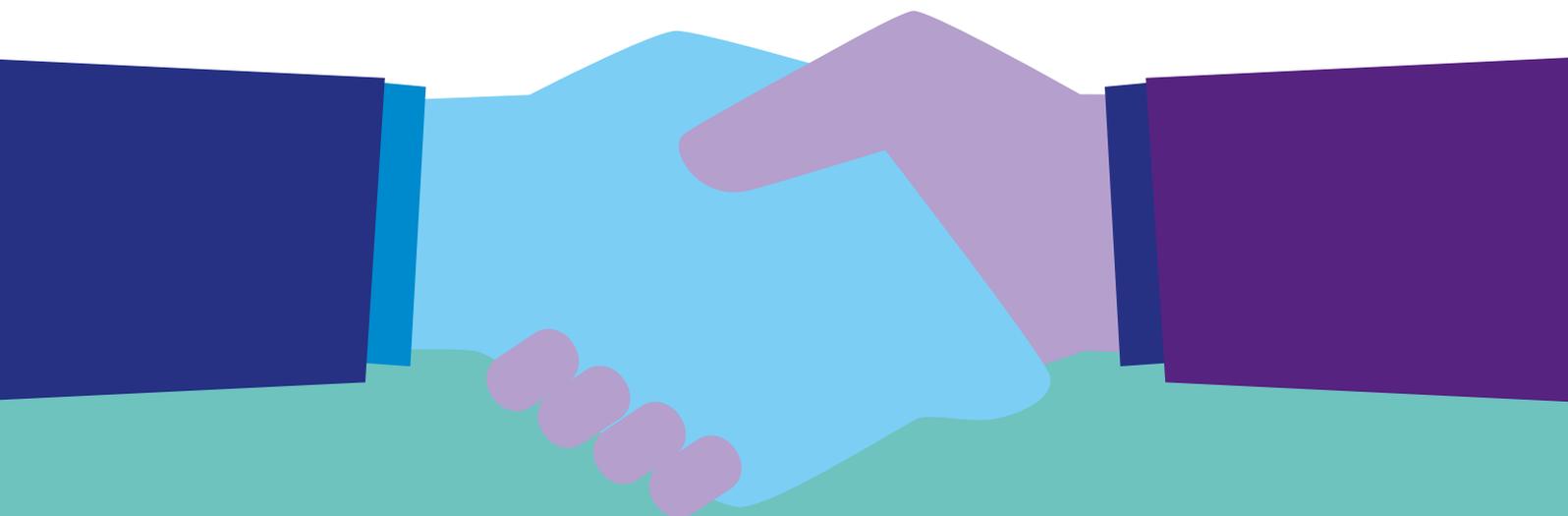
IL GRUPPO FATER



GRI 2-6

FATER, AZIENDA ITALIANA FONDATA NEL 1958 A PESCARA DA FRANCESCO ANGELINI, È DAL 1992 UNA JOINT VENTURE PARITETICA TRA ANGELINI INDUSTRIES E PROCTER & GAMBLE.

Fater opera nel settore del largo consumo ed è leader nel mercato italiano dei prodotti assorbenti per la persona, con i brand Tampax, Lines, Lines Specialist e Pampers e key player nel mercato europeo dei prodotti per la cura della casa e tessuti con i brand ACE e Neoblanc, che commercializza in Italia e altri 37 Paesi nel mondo. Dal 2020 Fater distribuisce per l'Italia i prodotti per l'alimentazione dell'infanzia a marchio Hero Solo.



LA NOSTRA MISSION

“EVERY DAY MATTERS”, “OGNI GIORNO CONTA”, RIASSUME IL NOSTRO IMPEGNO QUOTIDIANO PER CONTRIBUIRE ALLA COSTRUZIONE DI UN FUTURO MIGLIORE, PRENDENDOCI CURA ATTRAVERSO IL LAVORO DELLE NOSTRE PERSONE E DELLE COMUNITÀ IN CUI OPERIAMO. OFFRIAMO PRODOTTI INNOVATIVI CHE CONTRIBUISCONO A MIGLIORARE LA VITA DEI CONSUMATORI, CON UN’ATTENZIONE COSTANTE NELL’INTERCETTARE I NUOVI TREND E ANTICIPARLI CONIUGANDO INNOVAZIONE E SOSTENIBILITÀ.

L’offerta dei prodotti Fater si caratterizza per l’estrema ampiezza e profondità delle linee di prodotto, per incontrare le esigenze dei consumatori e dei partner distributivi.



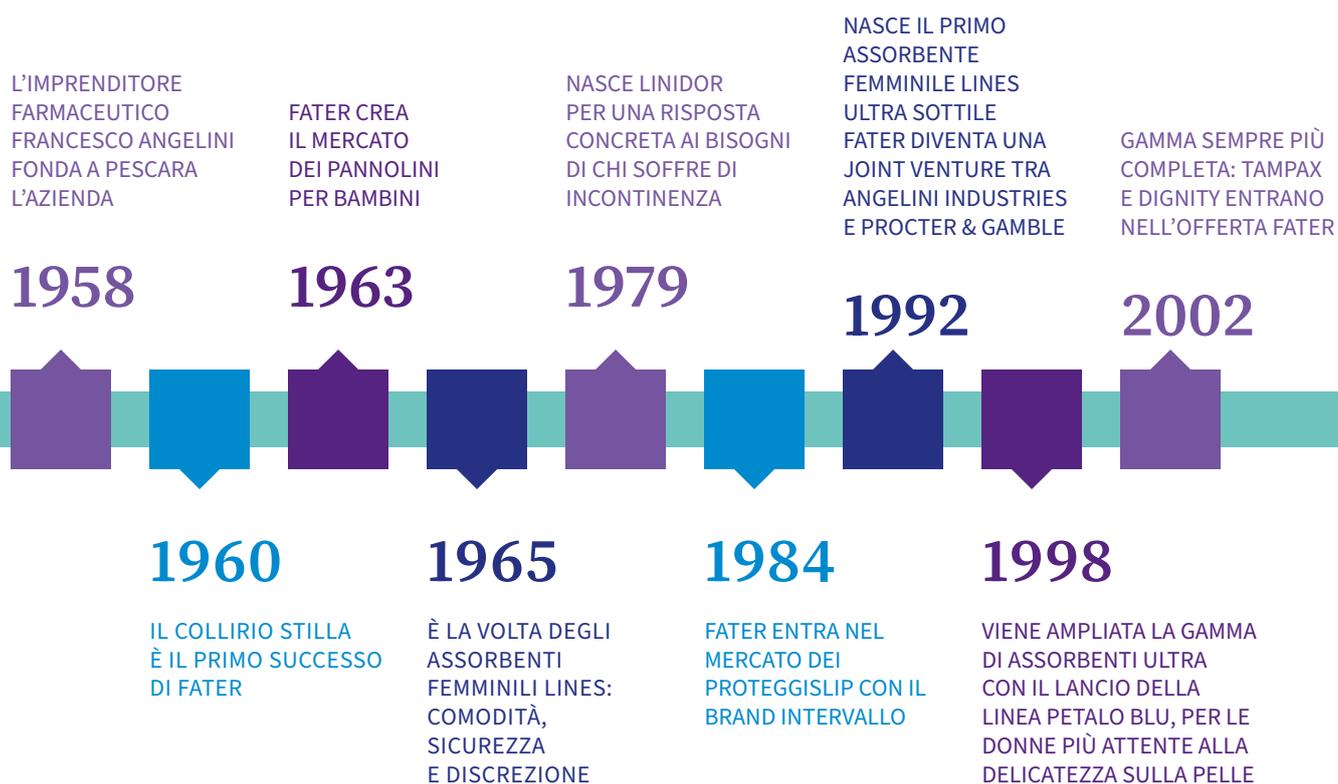
I marchi Fater sono parte della vita degli italiani

IN **3** FAMIGLIE SU **4** È PRESENTE ALMENO UN PRODOTTO FATER³

3. Fonte: Nielsen, 2022.

LA STORIA

DA OLTRE 60 ANNI VIVIAMO L'EVOLUZIONE DELLA SOCIETÀ, IL CAMBIAMENTO NEI COSTUMI E NEI LINGUAGGI, LA CRESCITA DELLA SENSIBILITÀ AMBIENTALE E SOCIALE DI CITTADINI E CONSUMATORI, SAPENDO ANTICIPARE QUESTI CAMBIAMENTI TRAMITE L'ASCOLTO COSTANTE E IL FORTE ORIENTAMENTO ALL'INNOVAZIONE.





FATER ACQUISISCE LA
CANDEGGINA ACE PER
L'EUROPA OCCIDENTALE

2013

NASCE L'E-COMMERCE
LINES SPECIALIST

2016

FATER DISTRIBUISCE
IN ITALIA I PRODOTTI
HERO SOLO

2020

FORMALIZZATA LA
STRATEGIA ESG
E PUBBLICATO IL
PRIMO REPORT DI
SOSTENIBILITÀ

2023

2008

FATER FESTEGGIA I SUOI
PRIMI 50 ANNI

2015

FATER COMPLETA
IL PROCESSO DI
INTERNAZIONALIZZAZIONE,
CON LA PRESENZA
IN 37 PAESI

2017

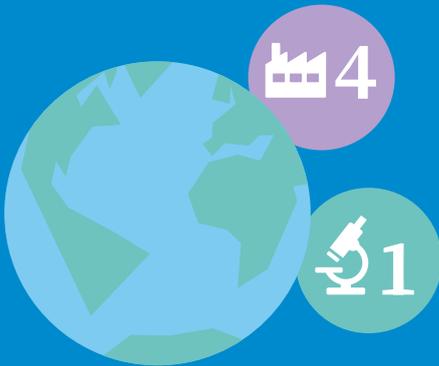
INAUGURATO LO
STABILIMENTO ACE IN
TURCHIA A GEBZE

2022

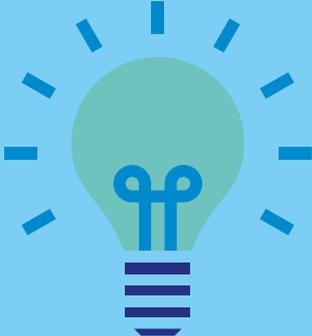
30 ANNI DI JOINT VENTURE
TRA PROCTER & GAMBLE
E ANGELINI INDUSTRIES

IL MODELLO DI BUSINESS

► GRI 2-1, 2-6



4 STABILIMENTI PRODUTTIVI
1 LABORATORIO DI RICERCA



3%
FATTURATO DEDICATO ALL'INNOVAZIONE



OLTRE 1.500
DIPENDENTI



SEDE DIREZIONALE (CAMPUS)
Spoltore



LABORATORIO DI RICERCA
Spoltore
Ricerca e sviluppo sui prodotti **Fabric & Home Care** e **Lines Specialist** per l'incontinenza severa



SEDE COMMERCIALE IN ITALIA
Pescara



SEDI COMMERCIALI PER LA DISTRIBUZIONE VERSO L'ESTERO
EECAR HUB (Area Eastern Europe) – Mosca
CENTRAL EUROPE HUB - Bucarest
TURKEY HUB – Gebze



STABILIMENTI PRODUTTIVI



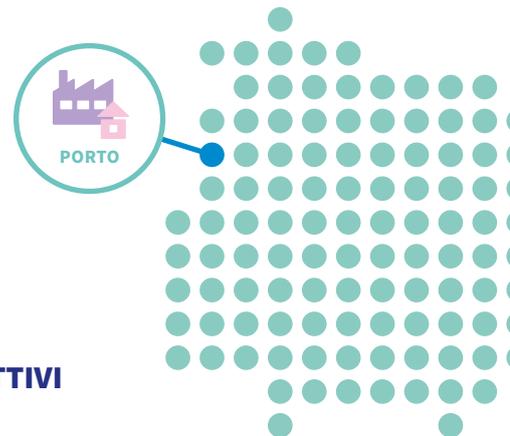
Produzione prodotti detergenti per casa e tessuti

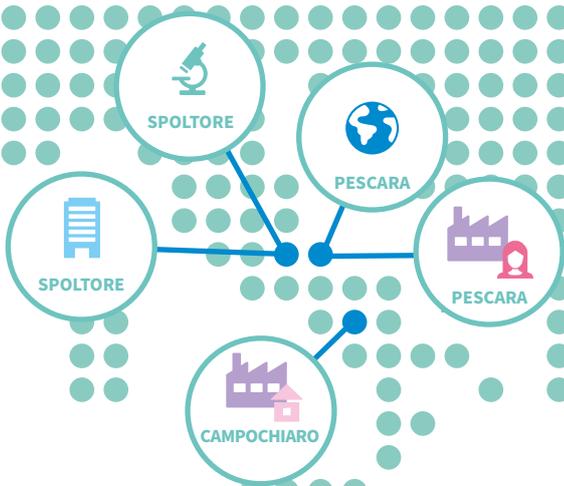
ITALIA - Campochiaro
PORTOGALLO - Porto
TURCHIA - Gebze



Produzione prodotti assorbenti per la persona

ITALIA - Pescara





MERCATI E CATENA DEL VALORE

I principali mercati in cui opera Fater appartengono al **Largo Consumo Confezionato**, in particolare alle categorie merceologiche della **Cura della casa, dei tessuti e della persona**.

Di seguito una rappresentazione del **posizionamento di Fater** nei diversi mercati.

Categoria merceologica	CURA DELLA PERSONA (PAPER)			CURA DELLA CASA E DEI TESSUTI (FABRIC & HOME CARE)	
	Pannolini e wipes	Protezioni igieniche femminili	Prodotti assorbenti per l'incontinenza degli adulti	Candeggina classica e gentile	Spray e detersivo lavatrici
Mercato					
Valore del mercato*	460 mln €	425 mln €	380 mln €	245 mln €	1319 mln €
Brand di Fater	Pampers	Lines e Tampax	Lines Specialist	Ace	Ace

*Fonte dati: Nielsen. Su anno solare 2023.

A queste si aggiunge la categoria **Baby Toddler Food** che comprende il brand Hero Solo.

La possibilità di assicurare l'accesso ai prodotti di una così ampia platea di consumatori è garantita da una solida partnership con la rete distributiva che Fater ha costruito nel corso degli anni, nel segno del reciproco ascolto e della collaborazione.

Fater distribuisce i suoi prodotti tramite diversi canali: Mass Market, Farmaceutico, Health Care. Da qualche anno inoltre, per i prodotti per l'incontinenza a marchio Lines Specialist, è attivo anche il canale di vendita on-line direttamente accessibile dal sito Lines Specialist, che permette di soddisfare esigenze specifiche di una parte dei consumatori.

Rispetto ai mercati, i prodotti della categoria Paper e Baby Toddler Food a marchio Hero Solo vengono distribuiti unicamente da Fater nel mercato italiano, mentre i prodotti per la cura della casa e dei tessuti sono distribuiti anche nel mercato europeo.

La catena di fornitura del Gruppo comprende fornitori di materie prime nei territori UE ed extra UE, fornitori di prodotti finiti e fornitori di servizi.

INNOVAZIONE

L'innovazione è il driver di sviluppo dell'azienda, l'ascolto costante dei bisogni delle persone genera miglioramento continuo e nuovi prodotti. **Il Gruppo ha investito circa il 3% annuo del fatturato in innovazione** nel FY 2022/23, periodo caratterizzato da una crescita significativa dei ricavi.

Le innovazioni di prodotto nascono e vengono sviluppate nel Business Campus di Spoltore, inaugurato nel 2020, che ospita **2.500 m² di laboratori**, aree attrezzate e impianti pilota, con certificazioni ISO 9001 e 45001.

L'innovazione tecnologica, gestita dal dipartimento Technology Innovation, persegue tre obiettivi principali:

- **migliorare l'esperienza d'uso** dei consumatori e dei clienti;
- **ridurre l'impronta ambientale**, in particolare le emissioni di CO₂;
- **ottimizzare la struttura dei costi** di produzione.

Nel FY 2022/23, nei laboratori hanno lavorato circa **70 ricercatori**, affiancati da una ventina di studenti che – grazie alla collaborazione con il mondo universitario – hanno svolto la tesi di laurea o il dottorato di ricerca su iniziative e progettualità di Fater.

Nei laboratori interni viene svolta attività di Ricerca e Sviluppo sui **prodotti Ace e Lines**, con particolare riferimento all'incontinenza severa. Le attività di ricerca sugli altri prodotti sono realizzate da Procter & Gamble e condivise con Fater.



LA GOVERNANCE

STRUTTURA DEL GRUPPO



Fater S.p.A. è una **joint venture paritetica** costituita da Angelini Industries e Procter & Gamble.

La **Capogruppo Fater S.p.A.** ha sede e centro direzionale a Spoltore (PE) e in **Italia** opera in due stabilimenti di produzione: uno a Pescara e l'altro a Campochiaro (CB). All'**estero** Fater è presente con 4 società (legal entities) di diritto straniero interamente controllate (100%), delle quali solo 2 hanno stabilimenti produttivi: Fater Portugal Unipessoal Lda a Porto (Portogallo) e Fater Temizlik Urunleri Limited Sirketi a Gebze (Turchia).

L'attuale struttura organizzativa del Gruppo Fater prevede che la Capogruppo svolga anche funzioni di indirizzo strategico e coordinamento funzionale delle altre società controllate operative.

ORGANI DI GOVERNANCE DI FATER S.P.A.



Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione⁴ è composto da 6 membri scelti dai due Soci, di cui 2 membri esecutivi e 4 non esecutivi. Il presidente del Consiglio di Amministrazione e i componenti del CdA non hanno ruoli operativi. Il Consiglio di Amministrazione delega parte delle proprie competenze a un Comitato Esecutivo, composto da due membri del CdA stesso.

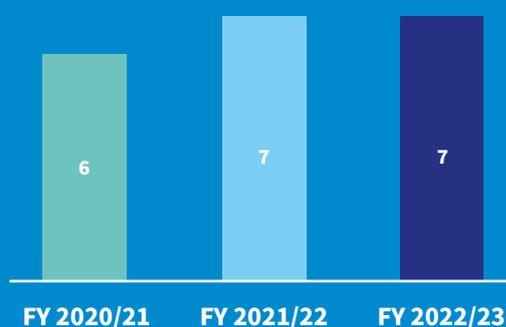
4. Nominato in data 18.10.2023, in carica sino all'approvazione del Bilancio al 30.06.2024.

5. In sostituzione di Roberto Talamo dal 01.07.23.

COMPOSIZIONE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Presidente	Giovanni Ciserani
Vice Presidente	Christian Eihausen ⁵
Consigliere	Nicola Lopez
Consigliere	Francesca Sagramora
Consigliere	Antonio Bruno
Consigliere	Massimo Marin

NUMERO DI RIUNIONI



Comitato Esecutivo

Il Comitato Esecutivo è composto da due consiglieri nominati e scelti dal Consiglio di Amministrazione e si riunisce periodicamente per esaminare l'andamento economico-finanziario del Gruppo. In particolare, vengono valutati l'andamento della gestione in relazione al budget approvato, ai progetti su nuove linee di prodotto, ai progetti di investimento su immobilizzazioni materiali e immateriali e ai progetti di riorganizzazione. Il Comitato Esecutivo, a sua volta, riferisce periodicamente al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale sulle operazioni di maggior rilievo effettuate dalla Compagnia.

COMPOSIZIONE DEL COMITATO ESECUTIVO

Consigliere	Massimo Marin
Consigliere	Christian Eihausen ⁶

NUMERO DI RIUNIONI



General Manager

Il General Manager è scelto e nominato dal CdA. L'attuale General Manager and Chief Operating Officer è Antonio Fazzari, in carica da luglio 2020.

Collegio Sindacale e Organismo di Vigilanza

Il Consiglio di Amministrazione è affiancato da un Collegio Sindacale⁷ e da un Organismo di Vigilanza⁸ nominati dall'Assemblea dei Soci.

Il Collegio Sindacale, a norma di legge e di Statuto, presidia il rispetto delle norme legali e statutarie e la tutela dell'integrità del patrimonio aziendale a garanzia dei Soci e dei terzi, interagendo con gli Amministratori, i Soci, il Revisore legale dei conti, l'Organismo di Vigilanza e le funzioni di controllo. Il Collegio Sindacale è composto da 5 membri.

6. In sostituzione di Roberto Talamo dal 01.07.23.

7. Nominato in data 14.10.2021, in carica sino all'approvazione del Bilancio al 30.06.2024.

8. Nominato in data 18.10.2023, in carica sino all'approvazione del Bilancio al 30.06.2024.

COMPOSIZIONE DEL COLLEGIO SINDACALE

Presidente	Fabrizio Marchetti
Sindaco effettivo	Marco Massa
Sindaco effettivo	Luigi Mandolesi
Sindaco supplente	Lorenzo Barbone
Sindaco supplente	Giuliano Mandolesi

NUMERO DI RIUNIONI

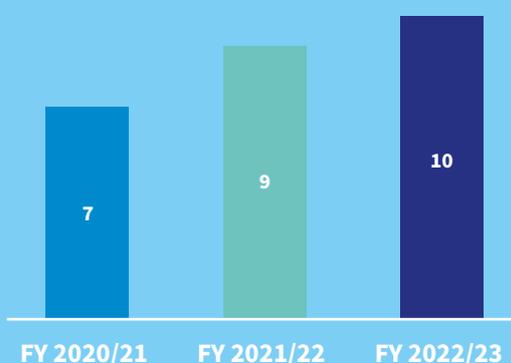


L'Organismo di Vigilanza ha il compito di sorvegliare e di verificare regolarmente l'efficacia del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo della Società, nonché aggiornare il Modello stesso in seguito a modifiche normative od organizzative. L'Organismo di Vigilanza è composto da 3 membri.

COMPOSIZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Membro effettivo	Giuseppe Emiliano Vaciago
Membro effettivo	Luca Geninatti Satè ⁹
Membro effettivo	Tommaso Luppino ¹⁰

NUMERO DI RIUNIONI



La Società di Revisione del bilancio economico-finanziario in carica è Deloitte & Touche S.p.A.

Di seguito una vista d'insieme di composizione per genere ed età degli organi.

RIPARTIZIONE PER GENERE	FY 2020/21		FY 2021/22		FY 2022/23	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Consiglio di Amministrazione	2	4	1	5	1	5
Comitato Esecutivo	-	2	-	2	-	2
Collegio Sindacale	-	3	-	3	-	3
Organismo di Vigilanza	-	3	-	3	-	3

RIPARTIZIONE PER ETÀ	FY 2020/21		FY 2021/22		FY 2022/23	
	Tra i 30 e i 50 anni	Sopra i 50 anni	Tra i 30 e i 50 anni	Sopra i 50 anni	Tra i 30 e i 50 anni	Sopra i 50 anni
Consiglio di Amministrazione	2	4	1	5	1	5
Comitato Esecutivo	2	-	1	1	1	1
Collegio Sindacale	-	3	-	3	-	3
Organismo di Vigilanza	1	2	1	2	1	2

9. In sostituzione di Riccardo Scurti e Daniele Del Monaco dal 18.10.23.

10. v. nota 9.

LA SOSTENIBILITÀ DI FATER

SOSTENIAMO LA CRESCITA DELLE PERSONE ALL'INTERNO DELL'AZIENDA, ABBIAMO A CUORE LE COMUNITÀ E L'AMBIENTE IN CUI VIVIAMO, GARANTIAMO LA TRASPARENZA DEL NOSTRO OPERATO, PER PUNTARE ALLA CRESCITA SOSTENIBILE DI FATER E DEI NOSTRI MARCHI.

La sostenibilità in Fater è elemento fondante della strategia di business. Il suo obiettivo è la crescita del valore presente e futuro dell'azienda e dei suoi marchi, attraverso un approccio multi-stakeholder.

L'attenzione ai temi della sostenibilità nasce in Fater negli anni 2000, con i primi progetti di sostenibilità ambientale e di welfare sviluppati in modo autonomo dalle diverse funzioni. A partire dal 2020, Fater matura una visione complessiva della sostenibilità e assume un approccio organico verso la Corporate Sustainability, adottando una struttura organizzativa e processi decisionali, di pianificazione e di monitoraggio rispetto agli obiettivi dati.

Un approccio esplicitato nella nostra ambition di sostenibilità: **“Lavoriamo per un futuro migliore prendendoci cura di ciò che conta, ogni giorno”** (We work for a better tomorrow by protecting what matters, every day).



IL CLAIM “OGNI GIORNO CONTA”, “EVERY DAY MATTERS”, RIFLETTE PIENAMENTE, NELLA SUA SINTESI, L’IMPEGNO DI FATER AD ESSERE OGNI GIORNO A FIANCO DELLE PERSONE, NON SOLO CON I PROPRI PRODOTTI, MA ANCHE CON RESPONSABILITÀ VERSO CIÒ CHE CONTA, CIOÈ IL PIANETA E LA SOCIETÀ.

PERCORSO DI SOSTENIBILITÀ

FY 2020/21

- Con la **Carbon footprint** vengono messe a sistema le iniziative ambientali sviluppate in modo autonomo dalle diverse funzioni
- Nasce la **Funzione Corporate Sustainability**.

FY 2021/22

- Si struttura la governance e nasce la **Direzione Corporate & Sustainability Communication**
- Fater adotta un approccio integrato agli ESG, effettua la **prima analisi di materialità** coinvolgendo gli stakeholder rilevanti ed elabora l'**ambition di sostenibilità**
- Viene definito il **Fater Sustainability Framework**, il perimetro di riferimento di azione dell'azienda e la **Strategia di sostenibilità, con target** di medio e lungo periodo da raggiungere e **KPI da monitorare** periodicamente
- Fater prende ispirazione da **Science Based Target initiative (SBTi)**, che supporta le aziende nell'adozione di obiettivi trasparenti e ambiziosi di riduzione delle emissioni di CO₂ e degli altri gas climalteranti. Un approccio coerente con le indicazioni della scienza¹¹ capace di guidare una transizione verso un'economia a basso tenore di carbonio.

FY 2022/23

- Fater pubblica il **primo Report di Sostenibilità** sulla base dello standard GRI, già certificato
- Viene organizzata la **prima Convention di presentazione del Report "Every Day Matters"** rivolta a tutti i dipendenti e a tutti gli stakeholder che hanno partecipato alla valutazione
- I target definiti da Fater sono **validati da SBTi**
- Per rafforzare il commitment su strategia e obiettivi di sostenibilità, i sistemi di incentivazione Management by Objectives - **MBO vengono definiti sulla base di criteri ESG**, che saranno adottati a partire dal FY 2023/24
- Fater integra il **Piano Triennale con investimenti sostenibili**. Nelle strategie commerciali di medio termine vengono integrate a pieno anche le iniziative di sostenibilità.

11. A partire dal luglio 2022 l'SBTi richiede che i target di riduzione delle emissioni proprie di un'azienda (GHG di Scope 1 e 2) siano allineati all'obiettivo concordato nell'accordo sul clima alla COP 21 di Parigi (2015), cioè il contenimento della temperatura media globale entro **+1,5°C al 2100**.

GOVERNANCE DELLA SOSTENIBILITÀ



GRI 2-12, 2-13, 2-14, 2-17

Il percorso di integrazione della sostenibilità in Fater è guidato da:



LEADERSHIP TEAM

Guidato dal General Manager e dai Direttori di tutte le funzioni, approva l'indirizzo strategico ESG, i piani e i target proposti dai Team che guidano le aree di riferimento ESG.



CORPORATE SUSTAINABILITY TEAM

Il Team fa parte della Direzione Corporate & Sustainability Communication e svolge le seguenti funzioni:

- diffusione della consapevolezza interna e delle competenze ESG e supporto alle funzioni aziendali per la creazione di processi e l'attuazione di progetti
- integrazione delle tematiche ESG nei processi decisionali
- raccordo delle attività svolte dai Team ESG presenti all'interno dei diversi dipartimenti
- compliance regolatoria sui temi ESG
- monitoraggio del raggiungimento dei KPI della strategia ESG
- redazione del Report di Sostenibilità
- comunicazione e stakeholder engagement interno ed esterno sui temi ESG, in collaborazione con le funzioni di Comunicazione Interna ed Esterna.

L'approccio alla sostenibilità in azienda è trasversale e coinvolge tutti i dipartimenti. Il Corporate Sustainability Team dialoga con i Team di lavoro interfunzionali o strutturati all'interno di specifici dipartimenti per sviluppare aree e progetti di sostenibilità:



ENVIRONMENT

Net Zero Team è un team multifunzionale ed ha l'obiettivo di guidare la decarbonizzazione dell'azienda. Al suo interno, la funzione di Technology Innovation ha la responsabilità di assicurare l'adeguatezza dei Piani di decarbonizzazione rispetto agli obiettivi.



SOCIAL

Il **Team People First e DE&I** ha l'obiettivo di assicurare un clima interno positivo ed inclusivo che valorizzi le diversità. Il **Marketing Team** sviluppa progettualità, sulla base dei Purpose di ciascun brand.



GOVERNANCE

Il **Governance Team** ha l'obiettivo di assicurare le condizioni per una gestione del business responsabile e trasparente.

MAPPATURA E INGAGGIO DEGLI STAKEHOLDER

Fater ha un imprinting aziendale di **apertura al dialogo con gli stakeholder** e più in generale con il contesto esterno per lasciarsi ispirare e per indirizzare correttamente la sua azione. Questo approccio si basa sull'ascolto attivo delle persone - consumatori in primis - che si applica a tutte le fasi, a partire dall'ideazione delle iniziative fino al post-vendita attraverso il Consumer Service.

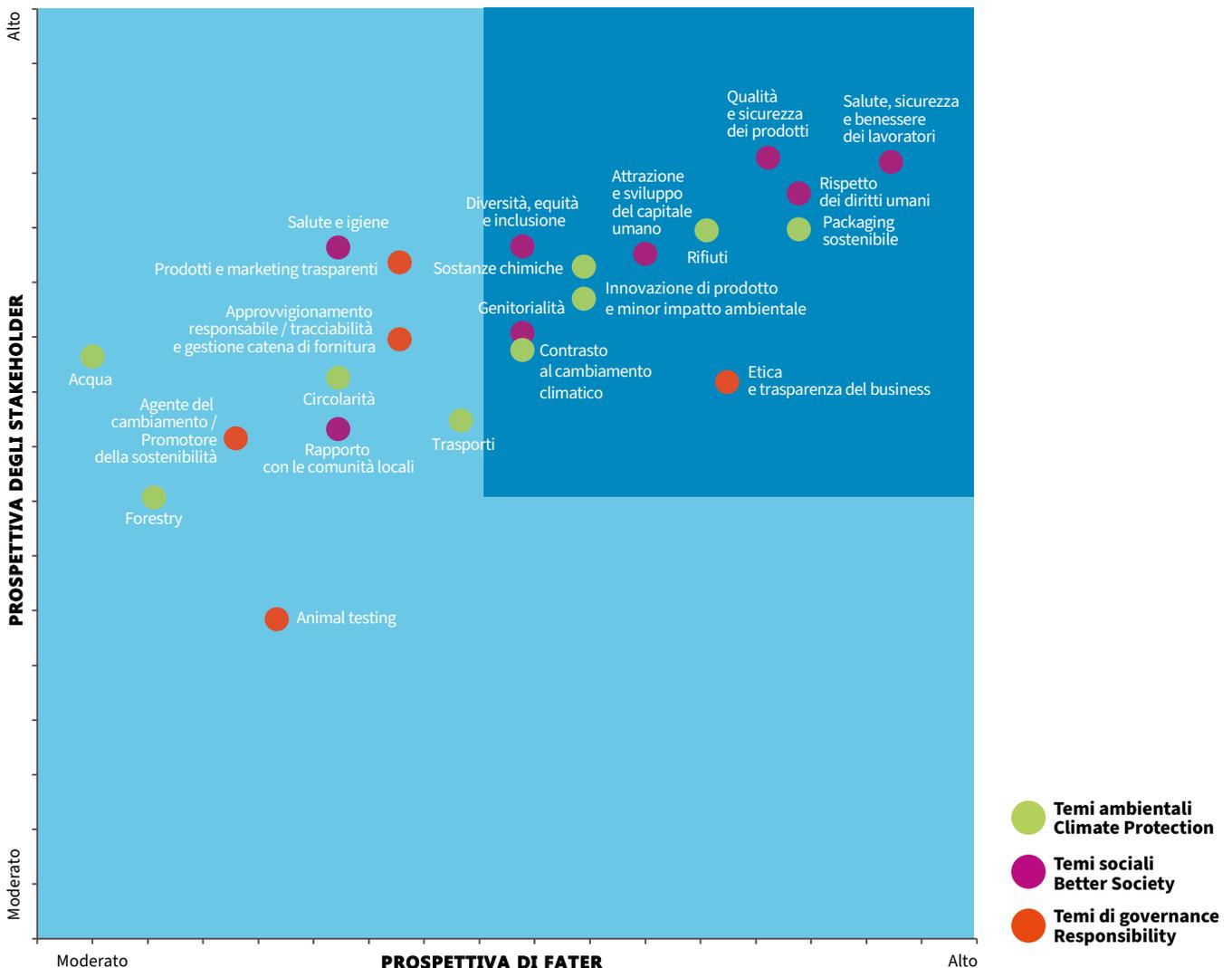
Questa seconda edizione del Report di Sostenibilità contiene un'importante novità: Fater ha, infatti, deciso di **dare voce ai suoi stakeholder coinvolgendoli nel processo di rendicontazione di sostenibilità**.

TEMI DELLA SOSTENIBILITÀ



Per quanto riguarda i temi ESG più rilevanti per gli stakeholder, nella redazione di questo Report sono stati utilizzati i temi emersi dalla valutazione del FY 2021/22.

La matrice 2021/22 riporta i temi di sostenibilità in base alla rilevanza assegnata dal Leadership Team e dalla Comunicazione degli Azionisti di Fater (asse x "Prospettiva di Fater") e dagli stakeholder esterni (asse y "Prospettiva degli Stakeholder").





AMBIENTALI

Di seguito sono riportate delle riflessioni sui temi in assoluto ritenuti più rilevanti e presenti in alto a destra.

Packaging sostenibile e Rifiuti risultano le tematiche più rilevanti. Ciò è coerente con la centralità del prodotto e la sua qualità riconosciuta nel rapporto con clienti e consumatori. La rilevanza del packaging e dei rifiuti deriva proprio dall'uso quotidiano e dalla diffusione dei marchi. Analogamente presentano una rilevanza alta anche le **sostanze chimiche**, tipiche dei prodotti per la pulizia della casa e tessuti, il **minore impatto ambientale** e l'**innovazione di prodotto**, da sempre considerata un punto di forza di Fater.

Il cambiamento climatico si presenta molto rilevante e nelle interviste emerge come tema trasversale e interconnesso con gli altri principali topic ambientali.

SOCIALI

I temi sociali emergono molto rilevanti sia per gli stakeholder esterni che per quelli interni. Nello specifico le tematiche di **qualità e sicurezza dei prodotti e salute, sicurezza e benessere dei lavoratori** risultano le più rilevanti.

GOVERNANCE

Le tematiche **etica e trasparenza del business** risultano strategicamente rilevanti per Fater. La stessa sensibilità espressa dagli stakeholder esterni si conferma su questo tema nelle interviste svolte con il Leadership Team.

OBIETTIVI E TARGET DI SOSTENIBILITÀ

PER PERSEGUIRE L'AMBITION IN MANIERA CONCRETA,
ABBIAMO LAVORATO ALLA DEFINIZIONE DI OBIETTIVI A MEDIO E LUNGO
TERMINE COERENTEMENTE CON LE TEMATICHE PIÙ RILEVANTI EMERSE
DALLA MATERIALITÀ.

Fater ha definito un primo set di KPI e target per monitorare in modo trasparente e sistematico il suo percorso verso l'ambition di lungo periodo.



BETTER SOCIETY



TEMI DI SOSTENIBILITÀ	KPI		FY 2021/22	FY 2022/23	TARGET 2024/25	TARGET 2029/30	TARGET 2039/40
DIVERSITÀ, EQUITÀ E INCLUSIONE - DE&I	Differenza retributiva per genere		3,8%	2,9%	-	0%	
	Soddisfazione survey interna		78%	78%	≥80%		
	Gender-balance a livello manageriale		36%	36%	-	-	50%
RAPPORTO CON LE COMUNITÀ E BRAND PURPOSE	Persone coinvolte		140k	220k	≥600k		

**DIFFERENZA RETRIBUTIVA PER GENERE**

Differenza percentuale tra la retribuzione di uomini e donne, calcolata come media aritmetica dei gap rilevati sui singoli inquadramenti al netto della seniority. Sono inclusi i livelli contrattuali a tempo indeterminato: Dirigenti, Quadri, Direttivi, Impiegati. Gli operai non sono presi in considerazione poiché il rapporto in termini numerici è troppo sbilanciato e il gap non sarebbe rappresentativo.

**SODDISFAZIONE SURVEY INTERNA**

Soddisfazione relativa al benessere dei lavoratori misurata annualmente attraverso una survey anonima interna, gestita da una società esterna.

**GENDER-BALANCE A LIVELLO MANAGERIALE**

Rapporto tra donne e uomini presenti a livello manageriale, considerati gli inquadramenti contrattuali del CCNL Impiegati Direttivi, Quadri e Dirigenti (incluso il Leadership Team).

**PERSONE COINVOLTE**

Include il numero stimato di persone impattate positivamente grazie a progetti di responsabilità sociale descritti nella sezione “Valore sociale” (Lines WeWorld, Lines Domande Scomode, Pampers Heart4Children, Ace Retake, Banco Alimentare).

Il target 600k al 2025 è da intendersi come dato cumulato anno su anno delle persone impattate.

CLIMATE PROTECTION							
TEMI DI SOSTENIBILITÀ	KPI	BASELINE 2020/21	FY 2021/22	FY 2022/23	TARGET 2024/25	TARGET 2029/30	TARGET 2039/40
CONTRASTO AL CAMBIAMENTO CLIMATICO - SBTi¹²	Riduzione Emissioni Scope 1 e 2	31 ktCO ₂ eq	49 ktCO ₂ eq	34 ktCO₂eq	-	18 ktCO ₂ eq -42%	
	Riduzione Emissioni Scope 3 (Categorie Target ¹³)	403 ktCO ₂ eq	395 ktCO ₂ eq	391 ktCO₂eq	-	302 ktCO ₂ eq -25%	
	Net Zero 2040 (Categorie Target ¹⁴)	567 ktCO ₂ eq	581 ktCO ₂ eq	572 ktCO₂eq	-	-	57 ktCO ₂ eq -90%
SUSTAINABLE BY DESIGN	Prodotti a minore impatto carbonico	-	Processo in costruzione	Processo attivato	100% Nuove iniziative con ≤CO ₂		
PACKAGING SOSTENIBILE E APPROVVIGIONAMENTO RESPONSABILE	Riduzione plastica vergine nel packaging	-	-5,2%	-5,7%	-50%	-75%	
	Fornitori aderenti alle policy ESG	-	Policy ESG in definizione	Coinvolgimento su strategia climatica On track	80% Ponderata fornitori con commitment coerenti ai target ESG di Fater	100% Fornitori aderenti alle policy ESG	



CONTRASTO AL CAMBIAMENTO CLIMATICO - SBTi

Riduzione dell'impatto emissivo (Scope 1, 2 e 3) come illustrato nel capitolo "Strategia ambientale".



PRODOTTI A MINORE IMPATTO CARBONICO

Le nuove iniziative di prodotto dovranno avere minori o uguali emissioni di CO₂, senza aggravare la performance LCA (Life Cycle Assessment) complessiva.



RIDUZIONE PLASTICA VERGINE NEL PACKAGING

Riduzione della plastica vergine utilizzata nel corso dell'anno fiscale per il packaging primario dei prodotti, calcolata in rapporto ai volumi di produzione su base anno fiscale 2020/21.



FORNITORI ADERENTI ALLE POLICY ESG

Percentuale ponderata di fornitori che saranno chiamati ad aderire alla policy che include i temi più rilevanti in termini ESG.

12. La percentuale di riduzione delle emissioni nelle colonne target è calcolata rispetto alla baseline del FY 2020/21, vedi approfondimento nel capitolo "Climate Protection".

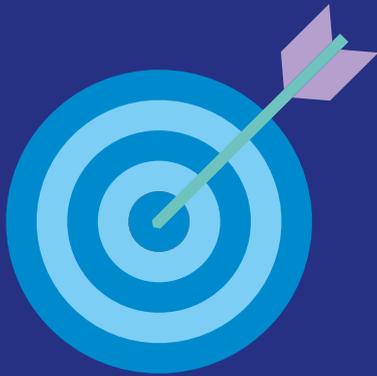
13. Categorie target: 3.1 Materie Prime e Servizi acquistati; 3.3 Attività relative ai carburanti; 3.4 Logistica up-stream.

14. Categorie target: Scope 1; Scope 2; Scope 3.1 Materie Prime e Servizi acquistati; 3.3 Attività relative ai carburanti; 3.4 Logistica up-stream; 3.12 Fine vita prodotti venduti.

IL CONTRIBUTO DI FATER ALLO SVILUPPO SOSTENIBILE

L'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile è un programma d'azione per le persone, il pianeta e la prosperità sottoscritta il 25 settembre 2015 dai governi dei 193 Paesi membri delle Nazioni Unite e approvata dall'Assemblea Generale dell'ONU. Gli obiettivi fissati per lo sviluppo sostenibile hanno una validità globale, riguardano e coinvolgono tutti i Paesi e le componenti della società, dalle imprese private al settore pubblico, dalla società civile agli operatori dell'informazione e della cultura.

I 17 Goals fanno riferimento ad un insieme di questioni importanti per lo sviluppo che prendono in considerazione in maniera equilibrata le tre dimensioni dello sviluppo sostenibile – economica, sociale ed ecologica – e mirano a porre fine alla povertà, a lottare contro l'ineguaglianza, ad affrontare i cambiamenti climatici, a costruire società pacifiche che rispettino i diritti umani.



169
TARGET E TRAGUARDI
DA RAGGIUNGERE ENTRO
IL 2030

IN RELAZIONE AI 17 OBIETTIVI, FATER HA INDIVIDUATO
GLI SDG CONNESSI ALLA PROPRIA STRATEGIA.

3 SALUTE E BENESSERE



OBIETTIVO 3.4

100%

dipendenti che hanno usufruito di almeno uno dei **52** benefit offerti

TUTTI

gli stabilimenti produttivi – sia in Italia che all'estero, incluso il Campus – possiedono la certificazione ISO 45001

ZERO

infortuni con gravi conseguenze tra dipendenti e non nel FY 2022/23 e **zero** malattie professionali nell'ultimo triennio

4 ISTRUZIONE DI QUALITÀ



**OBIETTIVO 4.4
4.7**

OLTRE 90

ore di formazione totali¹⁵ ricevute in media da ogni dipendente, pari a oltre 11 giorni lavorativi

DEFINITI

nel sistema MBO obiettivi legati ai fattori ESG, che saranno valutati dal prossimo FY

5 PARITÀ DI GENERE



**OBIETTIVO 5.1
5.5**

2,9%

differenza retributiva per genere, in miglioramento rispetto al precedente FY

3 MESI

estensione del congedo di paternità rispetto ai 10 giorni previsti per legge, valido anche per le famiglie omogenitoriali

FINO A 3.000 €

il valore del Bonus asilo nido, con validità da gennaio 2023

INAUGURATO

lo Spazio Donna di Pescara nel novembre 2022 con WeWorld. Oltre 300 donne accolte e sostenute tra Bologna e Pescara nel FY 2022/23

55.000

studenti di 122 scuole coinvolti per promuovere il rispetto fra i generi

15. Inclusa la formazione in ambito Health, Safety and Environment.

6 ACQUA PULITA E SERVIZI IGIENICO-SANITARI



780 MEGALITRI
prelievo idrico totale

OBIETTIVO 6.3
6.4

7 ENERGIA PULITA E ACCESSIBILE



46%
energia elettrica autoprodotta sul totale dell'energia elettrica consumata

-8%
consumo di energia elettrica per unità di produzione rispetto al precedente FY

OBIETTIVO 7.1
7.2

8 LAVORO DIGNITOSO E CRESCITA ECONOMICA



1.554
persone al 30.06.2023, (+3% FY 2021/22)

78%
livello di soddisfazione survey interna FY 2022/23

OBIETTIVO 8.5

96%
dipendenti assunti a tempo indeterminato

5 GIORNI SU 5
possibilità di lavoro da casa. Fater è tra le prime in Italia ad aver adottato un modello di lavoro 100% ibrido

9 IMPRESE,
INNOVAZIONE
E INFRASTRUTTURE



**OBIETTIVO 9.4
9.5**

20 MLN €

valore degli investimenti
FY 2022/23
(70 mln € nel triennio)

1.020 MLN €

valore economico generato, di cui
il **95%** distribuito agli stakeholder

232

fornitori per l'attività produttiva,
di cui il **78%** valutati secondo i
criteri sociali considerati per la
certificazione SA 8000

51%

fornitori locali rispetto alla
posizione degli stabilimenti
(attività produttiva)

353 MLN €

spesa per le forniture
(attività produttiva)

DEFINITI

KPI di valutazione di impatto
ambientale in fase di approvazione
di ogni nuovo progetto

10 RIDURRE LE
DISUGUAGLIANZE



OBIETTIVO 10.2

67%

under 30 sul totale
dei nuovi assunti

151.463

prodotti Fater donati
al Banco Alimentare

11 CITTÀ E COMUNITÀ
SOSTENIBILI



OBIETTIVO 11.7

6

città italiane coinvolte in
"Scendiamo in piazza" per
promuovere il recupero degli
spazi urbani: piazze, giardini
pubblici e parchi

12 CONSUMO E
PRODUZIONE
RESPONSABILI



0%
rifiuti conferiti
direttamente in discarica

AVVIATO
un progetto per il riutilizzo degli
scarti liquidi della linea ACE

**OBIETTIVO 12.2
12.5**

13 LOTTA CONTRO
IL CAMBIAMENTO
CLIMATICO



600 ktCO₂eq
emissioni di Scope 1, 2 e 3 in
atmosfera (-3% FY 2021/22)

-4%
intensità emissiva della
produzione rispetto al precedente
FY, in CO₂eq

OBIETTIVO 13.1

16 PACE, GIUSTIZIA
E ISTITUZIONI
SOLIDE



ZERO
episodi di corruzione accertati e
azioni legali per violazioni delle
normative antitrust

OBIETTIVO 16.6

17 PARTNERSHIP
PER GLI OBIETTIVI



17
Associazioni alle quali
Fater aderisce

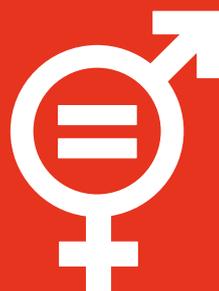
OBIETTIVO 17.17



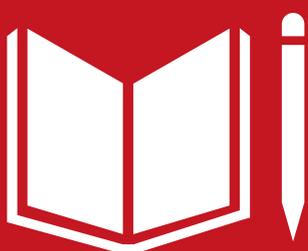
3 SALUTE E
BENESSERE



5 PARITÀ
DI GENERE



4 ISTRUZIONE
DI QUALITÀ



8 LAVORO DIGNITOSO
E CRESCITA
ECONOMICA

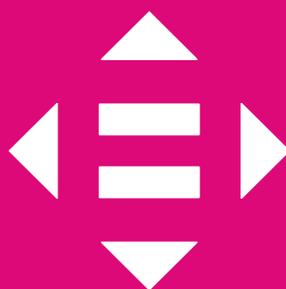


EVERY DAY A BETTER SOCIETY

11 CITTÀ E COMUNITÀ
SOSTENIBILI



10 RIDURRE LE
DISUGUAGLIANZE



12 CONSUMO E
PRODUZIONE
RESPONSABILI



17 PARTNERSHIP
PER GLI OBIETTIVI



HIGHLIGHTS 2022/23

1.554
PERSONE AL 30.06.2023,
+3% RISPETTO AL
PRECEDENTE FY

Esteso a 3 mesi
IL CONGEDO DI PATERNITÀ
RISPETTO AI 10 GIORNI
PREVISTI PER LEGGE,
VALIDO ANCHE PER LE
FAMIGLIE OMOGENITORIALI

96%
DIPENDENTI ASSUNTI
A TEMPO INDETERMINATO

**Turnover
dimezzato**
DA 4% A 2% IL TASSO DI
TURNOVER NEGATIVO
TRA FY 2020/21 E 2022/23

67%
UNDER 30 SUL TOTALE
DEI NUOVI ASSUNTI

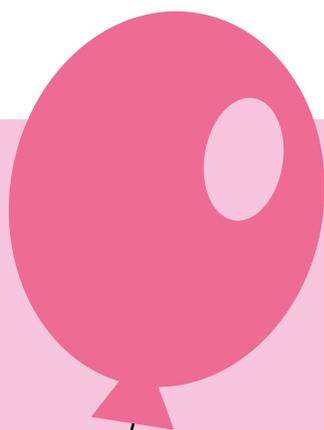
13%
DIPENDENTI
UNDER 30

Oltre 90
ORE DI FORMAZIONE
TOTALI¹⁶ RICEVUTE
IN MEDIA DA OGNI
DIPENDENTE, PARI
A OLTRE 11 GIORNI
LAVORATIVI

Definiti
NEL SISTEMA MBO
OBIETTIVI LEGATI AI
FATTORI ESG, CHE
SARANNO VALUTATI DAL
PROSSIMO FY

95%
QUADRI E DIRIGENTI
CON UN SUCCESSORE
IDENTIFICATO
ALL'INTERNO DI FATER

16. Inclusa la formazione in ambito Health, Safety and Environment.



100%
DIPENDENTI CHE HANNO
USUFRUITO DI ALMENO
UNO DEI **52** BENEFIT
OFFERTI

2,9%
DIFFERENZA
RETRIBUTIVA PER GENERE,
IN MIGLIORAMENTO
RISPETTO AL
PRECEDENTE FY

Zero
INFORTUNI CON GRAVI
CONSEGUENZE
TRA DIPENDENTI E NON
NEL FY 2022/23 E
zero MALATTIE
PROFESSIONALI
NELL'ULTIMO TRIENNIO

151.463
PRODOTTI FATER
DONATI AL BANCO
ALIMENTARE

Fino a 3.000€
IL VALORE MASSIMO
DEL BONUS ASILO NIDO
INTRODOTTO A OTTOBRE,
CON VALIDITÀ DA
GENNAIO 2023

5 giorni su 5
POSSIBILITÀ DI LAVORO
DA CASA. FATER È TRA LE
PRIME IN ITALIA AD AVER
ADOTTATO UN MODELLO
DI LAVORO 100% IBRIDO

78%
LIVELLO DI
SODDISFAZIONE
SURVEY INTERNA
FY 2022/23

OBIETTIVI: A CHE PUNTO SIAMO?

BETTER SOCIETY							
							
TEMI DI SOSTENIBILITÀ	KPI		FY 2021/22	FY 2022/23	TARGET 2024/25	TARGET 2029/30	TARGET 2039/40
DIVERSITÀ, EQUITÀ E INCLUSIONE - DE&I	Differenza retributiva per genere		3,8%	2,9%	-	0%	
	Soddisfazione survey interna		78%	78%	≥80%		
	Gender-balance a livello manageriale		36%	36%	-	-	50%
RAPPORTO CON LE COMUNITÀ E BRAND PURPOSE	Persone coinvolte		140k	220k	≥600k		



PEOPLE FIRST

“PEOPLE FIRST” È LA PRINCIPALE STRATEGIA DELL'AZIENDA CHE PUNTA ALLA FELICITÀ DELLE PERSONE DI FATER. PER FELICITÀ SI INTENDE LA POSSIBILITÀ DI POTER VIVERE LA MIGLIORE ESPERIENZA LAVORATIVA POSSIBILE IN UN AMBIENTE DI LAVORO INCLUSIVO, BASATO SULLA FIDUCIA E CAPACE DI LIBERARE E VALORIZZARE I TALENTI DI OGNUNO.

Il programma è stato sviluppato a partire da un piano di ascolto strutturato, tramite survey e focus group, per dare voce alle idee e aspettative dei dipendenti e costruire un ambiente di lavoro che possa concorrere al benessere delle persone. In quest'ottica, Fater punta a consolidare le aree di forza dell'organizzazione e allo stesso tempo a individuare le aree di miglioramento e di opportunità, per mettere in atto azioni concrete che si traducano in relazioni più solide tra i dipendenti, con i consumatori e con i clienti.

I PILASTRI DELLA STRATEGIA PEOPLE FIRST

People First si compone di 6 pilastri: Listen, Growth & Impact, Wellbeing, Inspire, Include e Do the Right Thing. Ogni anno Fater definisce un calendario People First, con l'obiettivo di sviluppare i diversi pilastri seguendo temi strategici per l'azienda. I temi approfonditi nel corso del 2023 sono stati: Wellbeing, Coaching & Feedback, Communities, Diversity Equity & Inclusion.



People **First**



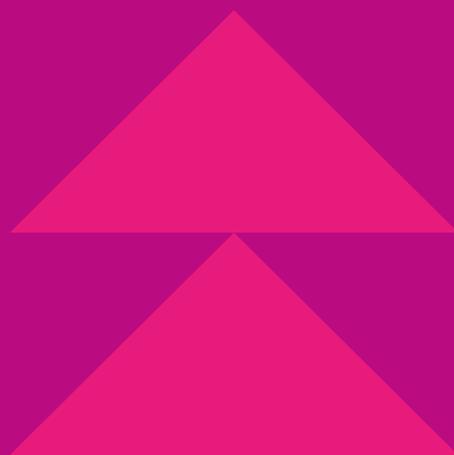
LISTEN

Rappresenta il punto di partenza di People First: l'ascolto attivo contribuisce a mappare l'efficacia delle azioni già intraprese e ad orientare quelle future.

Dal 2020, Il Gruppo svolge una **survey annuale** volta a comprendere il clima interno. In aggiunta ad essa, vengono svolti dei **focus group su cluster di persone**, con l'obiettivo di approfondire temi specifici. Nel 2023 sono stati condotti focus group per meglio indirizzare la comunicazione di People First sui vari target di popolazione aziendale e per comprendere il punto di vista delle giovani donne – con seniority inferiore ai tre anni – sul tema della gender equality.

Dal 2020 le persone coinvolte nei focus group sono 501.

Oltre all'**instant survey** annuale, nel FY 2022/23 ne sono state condotte altre 5 per migliorare l'ascolto del personale su specifici temi. Da ottobre 2022 sono state raccolte 1.416 risposte alle Instant survey.



GROWTH & IMPACT

Il pilastro ha l'obiettivo di valorizzare i punti di forza delle persone di Fater, favorendo l'espressione dei loro talenti.

Il modello di sviluppo "70-20-10" offre un'esperienza completa ed efficace di sviluppo delle competenze e del capitale umano, composta da: **70% experience, 20% coaching & mentoring e 10% training.**

WELLBEING

Questo pilastro è stato introdotto nel 2023, come evoluzione del pilastro precedente Enjoy. L'obiettivo è occuparsi del benessere delle persone di Fater, delle loro famiglie e delle comunità, a partire da quelle in cui il Gruppo opera.

Queste le tre aree di azione:

Wellbeing fisico e psicologico

Fater offre strumenti che consentano alla persona di potersi prendere cura della propria salute, fisica e psicologica;

Wellbeing relazionale

Fater riconosce l'importanza di relazioni sane, che consentono alle persone di essere loro stesse in ambienti di lavoro inclusivi;

Wellbeing finanziario

Fater aumenta la consapevolezza di tutti i dipendenti degli strumenti finanziari a propria disposizione.





INSPIRE

Questo pilastro ha lo scopo di ispirare le persone con **storie di successo** raccontate da testimonial al di fuori della realtà aziendale, trasmettendo all'interno esperienze e conoscenze. Gli ospiti vengono individuati in base al calendario annuale della strategia People First e il pilastro sottolinea concretamente la naturale apertura dell'azienda verso l'esterno, in un rapporto di scambio che arricchisca le competenze e le persone nella loro totalità.

La **UXel Academy** è il principale strumento per promuovere l'ispirazione: vengono realizzati incontri online e in presenza con la partecipazione di opinion leaders su vari temi, non necessariamente connessi al lavoro, quali ad esempio: la leadership femminile, l'innovazione, la sostenibilità. La UXel Academy è aperta a tutti i dipendenti e, in alcuni casi, anche a scuole con le quali Fater collabora.

Tra gli ospiti del FY 2022/23: Alec Ross, Ferdinando De Giorgi, Giovanni Ciserani, Chiara Bisconti, Francesca Corrado, Igor Suran, Grant Furlong, Daniela Lucangeli e Matteo Paduanello.



INCLUDE

Fater vuole essere un luogo in cui tutte le persone si sentano libere di poter esprimere le proprie identità ed autenticità, valorizzando l'unicità di cui ognuno è portatore. Fater si impegna a rimuovere qualsiasi tipo di barriera, creando un sistema e una cultura interna che permettano di esprimere liberamente sé stessi e di segnalare eventuali discriminazioni subite o comportamenti non adeguati, rispetto ai quali l'organizzazione possa intervenire.

DO THE RIGHT THING

Fare la cosa giusta dipende da tutti noi!

Questo pilastro nasce per **informare e formare i dipendenti su tutte le tematiche che assicurano la correttezza e trasparenza dei comportamenti personali e aziendali, come temi Legal (Antitrust, FCAP etc.), Privacy (GDPR), Codice etico, Modello di organizzazione, gestione e controllo (MOGC).**

Il nome "Do the Right Thing" intende ricordare che fare la cosa giusta non è scontato ma è una scelta quotidiana, un impegno costante. Questo è possibile grazie ai team che lavorano su questi temi non solo per essere aderenti alle normative, ma cercando soluzioni nuove che mettano sempre le persone al centro. Le iniziative realizzate sono rendicontate all'interno della sezione **Every Day Responsibility**.



PROFILO DEL PERSONALE

► GRI 2-7, 2-8, 2-30



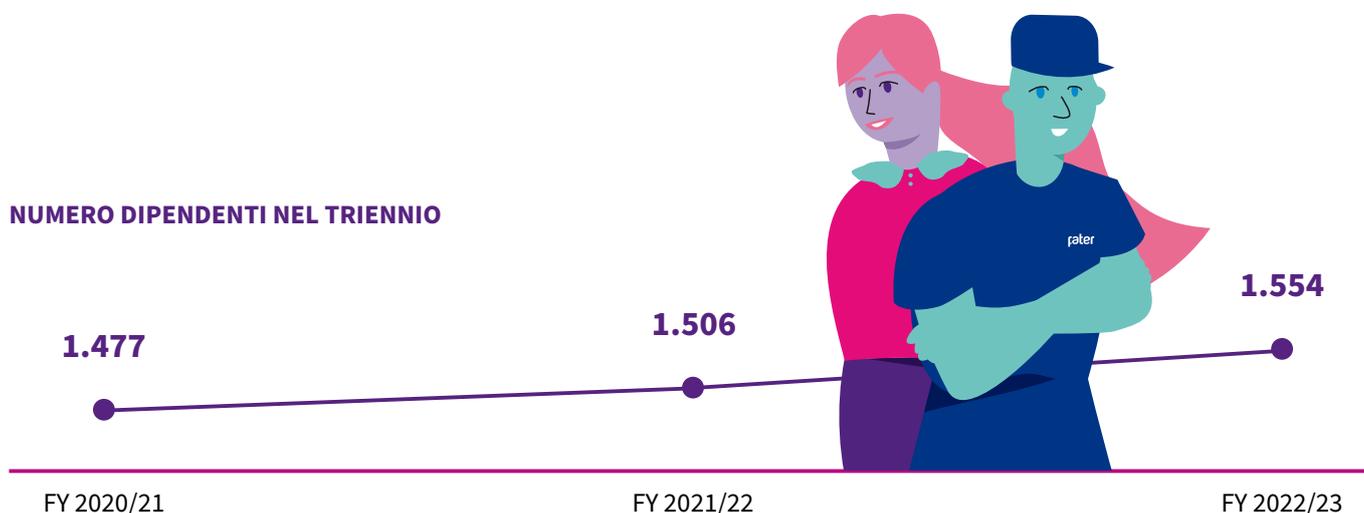
1.554
PERSONE AL 30.06.2023,
+3% RISPETTO AL
PRECEDENTE FY

96%
DIPENDENTI ASSUNTI
A TEMPO INDETERMINATO

13%
DIPENDENTI
UNDER 30

LA FOTOGRAFIA DEL PERSONALE

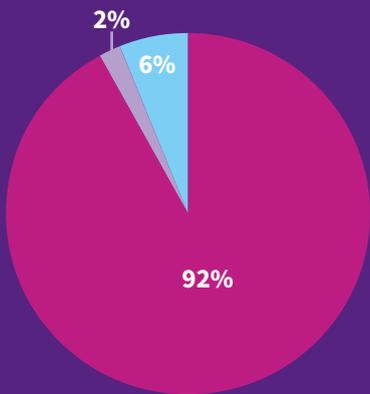
Al 30 giugno 2023 il Gruppo Fater conta **1.554 persone**, con una crescita del **3%** rispetto all'anno fiscale precedente.



Il 92% della popolazione aziendale opera negli stabilimenti italiani e presso il Campus Fater (sede direzionale), mentre il restante 8% è ripartito tra le sedi in Portogallo e Turchia. Questa suddivisione coincide anche con la provenienza geografica del personale.

RIPARTIZIONE DEI DIPENDENTI PER SEDE

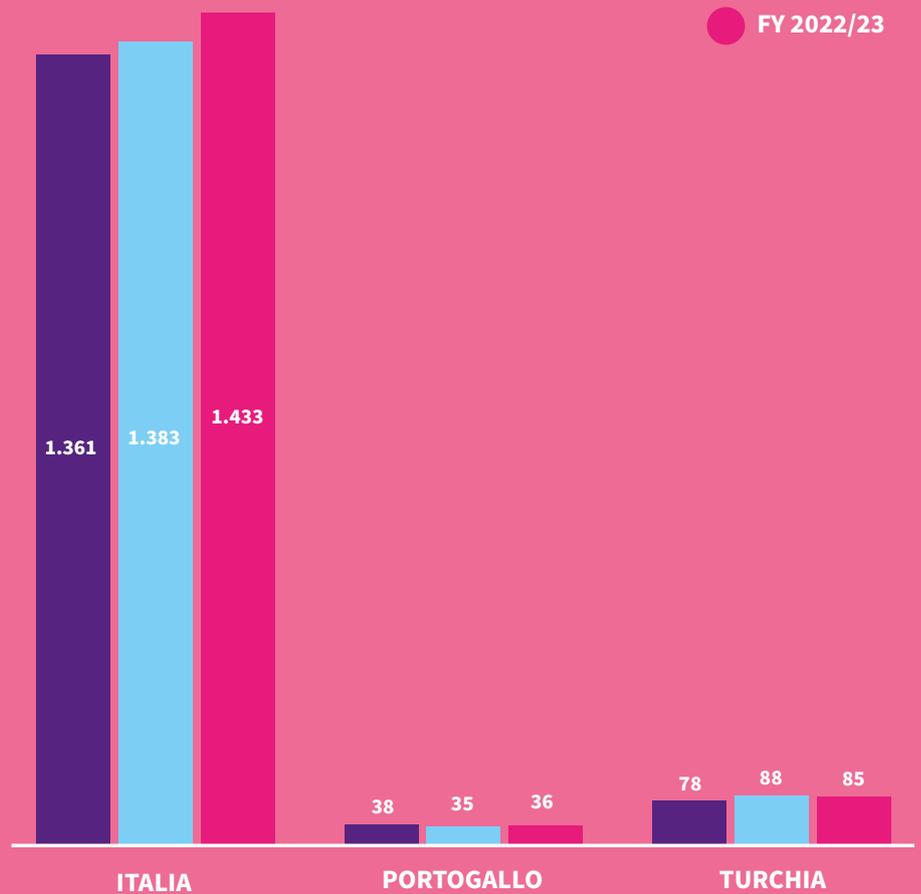
FY 2022/23



- ITALIA
- PORTOGALLO
- TURCHIA

TREND DEI DIPENDENTI PER SEDE

- FY 2020/21
- FY 2021/22
- FY 2022/23

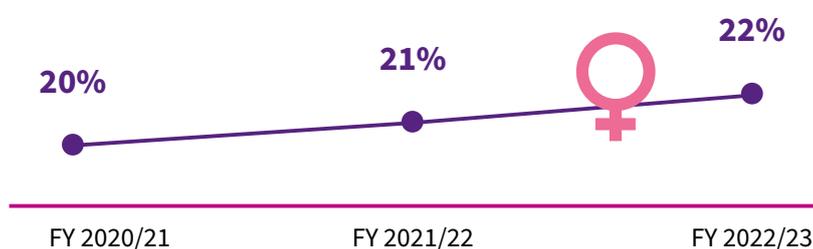


Le donne rappresentano il 22% dei dipendenti di Fater e sono in crescita nel triennio. Quasi il 50% della popolazione Fater ha un'età compresa tra i 30 e 50 anni, e il **13% dei dipendenti è under 30**. La presenza massima di under 30 si registra tra gli impiegati, dove la percentuale raggiunge il 19%.

PERSONALE PER GENERE



PERCENTUALE DIPENDENTI DONNA



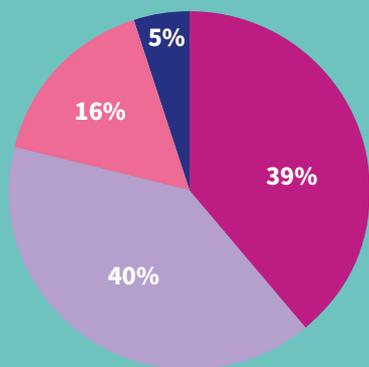
La quasi totalità dei dipendenti è assunta con contratti a tempo indeterminato: il 96%, dato stabile nel triennio. Nell'anno fiscale 2022/23 il 9% dei dipendenti ha un contratto part-time. Inoltre, tutti i dipendenti delle sedi italiane Fater e dello stabilimento di Porto – pari al 95% del totale – sono coperti da accordi di contrattazione collettiva. I dipendenti all'estero sono assunti nel rispetto delle leggi locali e di contratti collettivi o individuali.

DIPENDENTI PER TIPOLOGIA DI CONTRATTO E GENERE	FY 2020/21		FY 2021/22		FY 2022/23	
	Donna	Uomo	Donna	Uomo	Donna	Uomo
Contratto a tempo indeterminato	294	1.136	312	1.135	325	1.160
Contratto a tempo determinato	6	41	10	49	13	56
Totale	300	1.177	322	1.184	338	1.216

In termini di categorie professionali, la composizione della struttura organizzativa è rimasta pressoché invariata in tutto il periodo di rendicontazione: **il 39% del personale è costituito da operai, il 40% da impiegati, il 16% da quadri e il 5% da dirigenti.**

PERSONALE PER CATEGORIA PROFESSIONALE

FY 2022/23

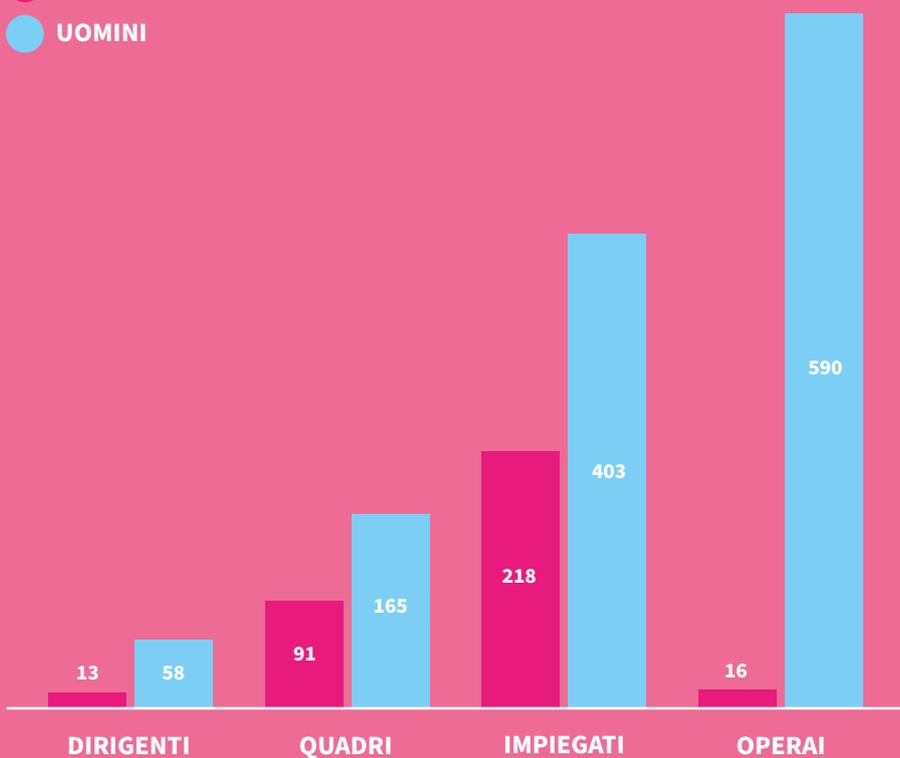


- OPERAI
- IMPIEGATI
- QUADRI
- DIRIGENTI

CATEGORIA PROFESSIONALE PER GENERE

FY 2022/23

- DONNE
- UOMINI



Oltre ai lavoratori dipendenti, Fater conta **135 lavoratori non dipendenti – stagisti e lavoratori interinali – al 30.06.2023, pari all’8%** del totale della forza lavoro. Gli stagisti vengono generalmente inseriti tramite i canali di recruiting diretto, per valutare l’opportunità di assunzione alla fine del periodo. I lavoratori interinali sono invece dipendenti delle agenzie per il lavoro (APL).

LAVORATORI DIPENDENTI E NON DIPENDENTI



RELAZIONI SINDACALI

Fater ha costruito nel tempo relazioni sindacali solide, mature e responsabili, che permettono di affrontare le tematiche più delicate tramite il dialogo con le associazioni sindacali.

Nelle sedi italiane, **gli iscritti alle associazioni sindacali rappresentano il 37% dei dipendenti**, e raggiungono il 45% tra gli uomini, in linea con gli anni fiscali precedenti. I rappresentanti sindacali sono 22, di cui 12 rappresentanti per la sicurezza.

PERCENTUALE DI DIPENDENTI FATER ITALIA ISCRITTI AI SINDACATI



Nel 2022 è stato rinnovato l'Accordo integrativo di Fater Italia. I temi considerati negli accordi formali tra azienda e sindacati sono:



Riduzione degli infortuni.



Premi di partecipazione per le giornate di formazione (progetto Safe Start, normativa Seveso) con credito welfare.

ATTRAZIONE E SVILUPPO DEL CAPITALE UMANO

ATTRAZIONE E PROCESSO DI SELEZIONE



GRI 401-1



LA RICERCA E LA SELEZIONE DEL PERSONALE RAPPRESENTANO PER NOI UNO STRUMENTO PRIMARIO A SUPPORTO DELLO SVILUPPO ORGANIZZATIVO E DELLA COMPETITIVITÀ SUL MERCATO.

Oltre 5%
TASSO DI TURNOVER
POSITIVO

67%
UNDER 30 SUL TOTALE
DEI NUOVI ASSUNTI

**Turnover
dimezzato**
DA 4% A 2% IL TASSO
DI TURNOVER NEGATIVO
TRA FY 2020/21 E 2022/23

I candidati vengono **selezionati dal Team di Talent Acquisition e dalle Hiring Manager delle Direzioni** per poi essere inseriti in azienda. La struttura societaria, in **joint venture fra Angelini Industries e Procter & Gamble**, consente in alcuni casi, in presenza di opportunità organizzative, anche un interscambio di personale con le aziende azioniste volto a promuovere un percorso per i dipendenti diversificato e arricchente sotto il profilo delle competenze.

Nell'ultimo anno fiscale, il Gruppo Fater ha **assunto 85 nuovi dipendenti, registrando un turnover positivo superiore al 5%**. In particolare, il tasso di turnover positivo delle donne è stato dell'8%, superiore di oltre 3 punti percentuali a quello degli uomini.

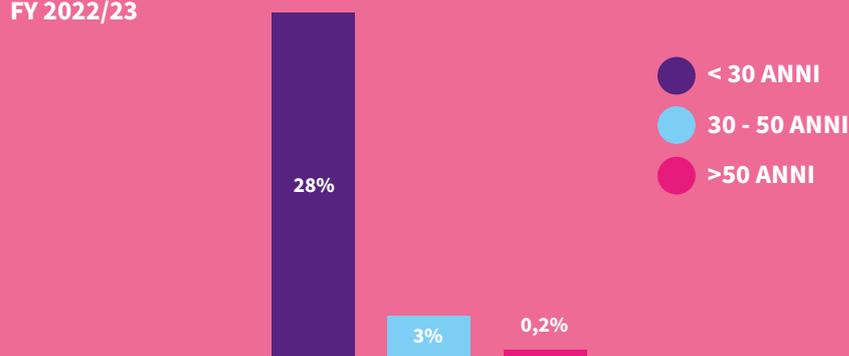
ASSUNZIONI E CESSAZIONI



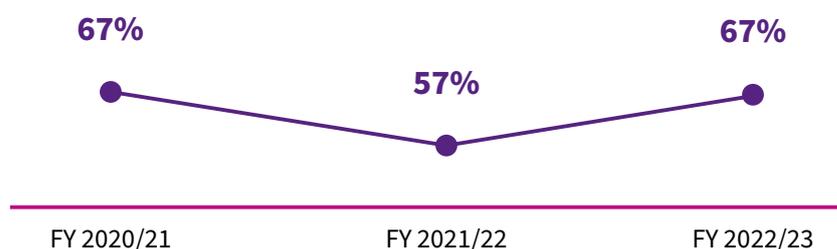
I nuovi assunti under 30 superano il 67% del totale e il tasso di turnover positivo di questa fascia è pari al 28%. Anche il turnover negativo è in significativo miglioramento, passando dal 19% al 7% negli ultimi due anni fiscali.

TASSO DI TURNOVER POSITIVO PER FASCE DI ETÀ

FY 2022/23



PERCENTUALE NUOVI ASSUNTI UNDER 30



Fater Award



Nell'ottica di favorire l'accesso al mondo del lavoro, **il Gruppo Fater svolge varie attività dirette al coinvolgimento e all'integrazione dei giovani, neolaureati e laureandi nell'organizzazione.** L'obiettivo è creare un ponte fra una grande azienda e l'università, stimolando gli studenti a mettere in pratica le competenze acquisite e facilitandone l'ingresso nel mondo del lavoro.

Ne è un esempio l'iniziativa **Fater Award**, progetto che coinvolge un'ampia platea di studenti universitari provenienti da diversi atenei. Gli studenti vengono suddivisi in gruppi di lavoro che collaborano allo sviluppo di *business case* elaborati da Fater su temi come la sostenibilità e la digitalizzazione – pertinenti ai mercati in cui l'organizzazione è attiva – che vengono valutati da una Giuria composta da docenti universitari e dal Leadership Team di Fater.

Il Fater Award, giunto nel 2023 alla terza edizione, **ha coinvolto circa 500 studenti provenienti da 15 università.** La conclusione dell'evento avviene con un **Hackathon** nel Campus aziendale, in cui i membri dei team vincitori in ciascuna università si uniscono, combinando esperienze e competenze, per affrontare un nuovo business game. Al termine di quest'ultima fase, viene proclamato il team vincitore della competizione.

FaterLabExperience - Fater a fianco delle università per l'innovazione e la ricerca

Il **#FaterLabExperience** è il programma che unisce il mondo accademico a quello aziendale, in uno scambio reciproco di conoscenze e punti di vista. Agli studenti universitari interessati a **trascorrere 6 mesi in Fater** è offerta l'opportunità di lavorare a un progetto tecnico-scientifico rilevante per il loro percorso di laurea, in spazi e con strumentazioni all'avanguardia e affiancati da professionisti del settore. Allo stesso tempo, per Fater l'iniziativa è un'occasione preziosa per entrare in contatto con nuove prospettive e know-how. I progetti avviati riguardano lo sviluppo e l'innovazione in vari ambiti, con un **focus particolare sulla sostenibilità e la riduzione dell'impatto emissivo:** sostanze chimiche, ingredienti e materiali; formulazione di prodotto; metodi di test; metodi analitici; processi. Nell'anno solare 2023 il progetto ha visto la partecipazione di 16 studenti.

Oltre alla capacità di attrazione, i dati dimostrano che le politiche di gestione del personale assicurano **stabilità e retention. Il tasso di turnover negativo**, relativo alle risorse uscite dall'organizzazione, **si attesta di poco sopra al 2% ed è in calo** rispetto al 4% registrato nei due anni fiscali precedenti.

L'anzianità aziendale media – che si riduce nel triennio da 14,2 a 13 anni anche per effetto delle nuove assunzioni – attesta comunque un valore significativo di fidelizzazione del personale. L'anzianità media è di 14,1 anni per gli uomini e di 9,5 per le donne.

ANZIANITÀ AZIENDALE MEDIA



“

Per gli studenti e le studentesse dell'Università il confronto con le realtà aziendali assume un ruolo fondamentale nel loro percorso di crescita sia dal punto di vista delle competenze, sia dal punto di vista dello sviluppo di soft skills.

Per il nostro corso di laurea magistrale è una grande opportunità e un privilegio partecipare al Fater Award. Per gli studenti è una esperienza di vita importante e un momento molto professionalizzante per diversi motivi.

In primo luogo, per la possibilità di conoscere meglio **una realtà di eccellenza imprenditoriale e manageriale che si caratterizza per una speciale attenzione alla dimensione umana delle relazioni.**

In secondo luogo, perché si tratta di una esperienza immersiva, che favorisce la contaminazione tra università e background differenti.

Infine, le tematiche su cui i ragazzi devono sfidarsi si caratterizzano per essere di estrema attualità e interesse.

”

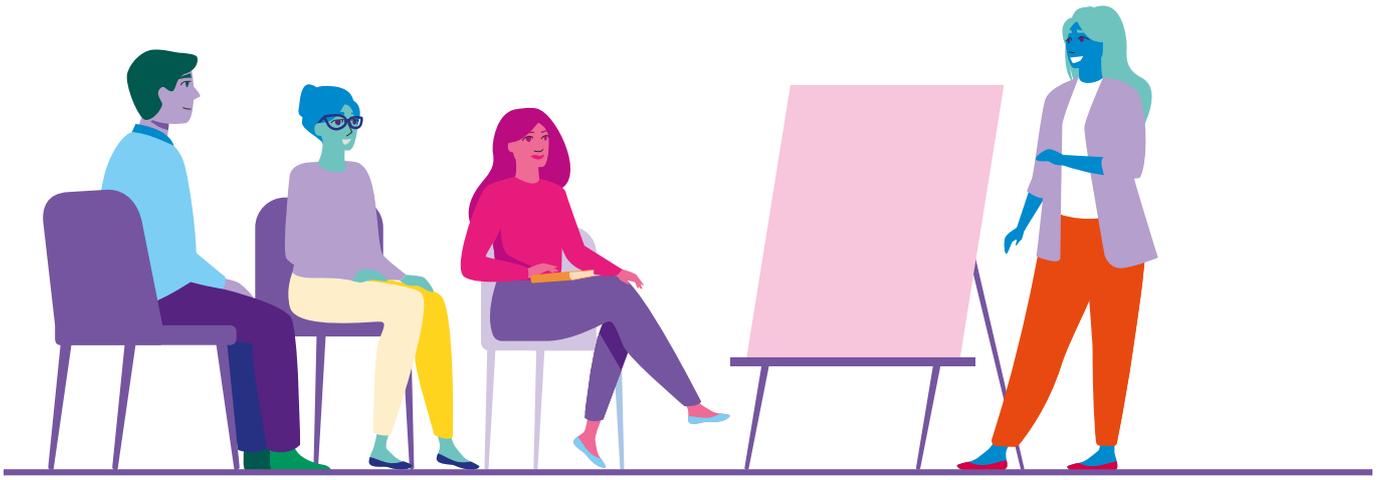
La parola agli stakeholder

Sebastiano Grandi,
Professore Ordinario dell'Università Cattolica,
Responsabile Laurea Magistrale in Food
Marketing e Strategie Commerciali



FORMAZIONE E SVILUPPO DEL CAPITALE UMANO

 GRI 404-1, 404-2, 404-3



40%

MANAGER CHE HANNO
CAMBIATO MANSIONE,
+20% RISPETTO AL
PRECEDENTE FY

Oltre 40

ORE DI FORMAZIONE
CORPORATE RICEVUTE
IN MEDIA DA OGNI
DIPENDENTE

95%

QUADRI E DIRIGENTI
CON UN SUCCESSORE
IDENTIFICATO
ALL'INTERNO DI FATER

NELL'AMBITO DEL PILASTRO GROWTH & IMPACT, LA FORMAZIONE
E LO SVILUPPO DELLE RISORSE UMANE ASSUMONO
UNA RILEVANZA PRIORITARIA.

L'offerta formativa e di sviluppo di Fater segue il modello "70-20-10", che punta a fornire **un'esperienza di sviluppo completa ed efficace** e identifica le principali modalità di acquisizione di nuove competenze.



70% EXPERIENCE

Fater ritiene che le esperienze di lavoro concrete ricoprano il ruolo più importante nello sviluppo delle sue persone, attraverso l'apprendimento sul campo. La strategia promossa offre ai dipendenti la possibilità di cambiare incarico, vivendo esperienze diverse all'interno della stessa organizzazione. **Nell'ultimo anno fiscale il 40% delle persone in posizioni manageriali ha cambiato mansione per un totale di 241 cambi, il 20% in più rispetto al precedente anno fiscale**, nell'ottica di uno sviluppo orizzontale e verticale della carriera che consenta di acquisire competenze diversificate, realizzare le proprie aspettative professionali e migliorare l'equilibrio vita-lavoro. Per arricchire la visione è stato inoltre attivato il programma "In Your Shoes", per permettere alle persone di sperimentare qualche giorno in un altro reparto e imparare nuove skill. L'anno scorso circa 90 persone hanno utilizzato l'opportunità del programma per sperimentare almeno un turno in produzione.



20% COACHING & MENTORING

Fater valorizza la creazione di percorsi personalizzati per supportare lo sviluppo individuale di ogni persona. A tutti i dipendenti è offerta la possibilità di avere un **coach di riferimento**, che sia di supporto nella realizzazione del proprio potenziale e qualificato tramite uno specifico programma di formazione. Nel corso del 2023 sono stati formati e qualificati nuovi coach interni: 5 a livello base e 3 executive coach, per un totale di 15 coach qualificati. Dall'inizio del programma, circa 100 persone hanno attivato un percorso di coaching con un coach qualificato. Parallelamente, è stato sviluppato un **programma di mentoring**. Il mentor è una persona di fiducia, un punto di riferimento che mette a disposizione le proprie conoscenze ed esperienze, offrendo sostegno sia in ambito personale che lavorativo.



10% TRAINING

Il programma di formazione di Fater si avvia con l'**Onboarding**, nel momento in cui una nuova risorsa entra in azienda, e si sviluppa poi tramite corsi specifici, sia di carattere tecnico che di potenziamento delle soft skills.

In particolare, il percorso di formazione prevede:

- **Sviluppo delle competenze tecniche**, tramite la formazione on the job e percorsi di formazione d'aula guidati dai singoli Dipartimenti;
- **Potenziamento delle soft skills**, tramite la formazione corporate con un panel di training offerti alla popolazione Fater e una Academy specifica per i People Manager.

Per quanto riguarda la formazione corporate, il catalogo formativo, all'interno della **piattaforma EasyTraining**, è stato rinnovato e raccoglie una vasta gamma di corsi.

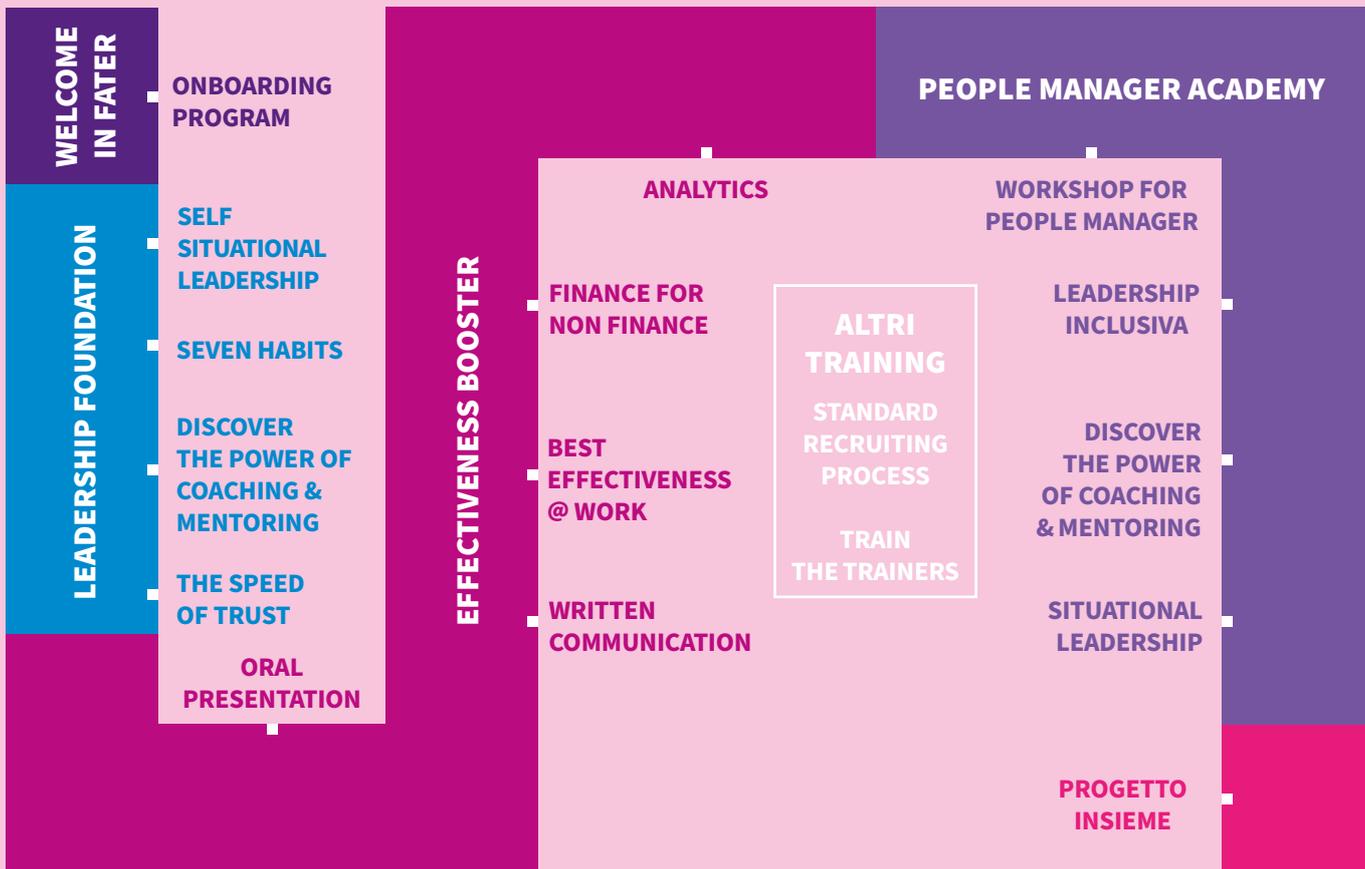
La finalità è quella di fornire ai dipendenti gli strumenti e le competenze trasversali necessarie a raggiungere i propri obiettivi lavorativi. Questo include il padroneggiare la leadership di sé, strutturando relazioni di fiducia e riconoscendo in che modo colmare i propri bisogni attraverso azioni di sviluppo quali il coaching, il mentoring o il training, aiutando i People Manager a valorizzare le persone e i loro talenti e guidando i progetti in maniera efficiente (People Manager Academy).

Nell'ultimo anno fiscale, in particolare, è stato introdotto un nuovo percorso formativo all'interno della **People Manager Academy**: Inclusive Leadership, che mira a potenziare le competenze utili alla gestione dei team considerando le unicità e le peculiarità di ciascuno. Attraverso la valorizzazione dei punti di forza di ognuno, infatti, è possibile approcciare i complessi cambiamenti del mondo del lavoro di oggi con spirito di creatività ed innovazione.

Il percorso formativo corporate prevede anche i training:

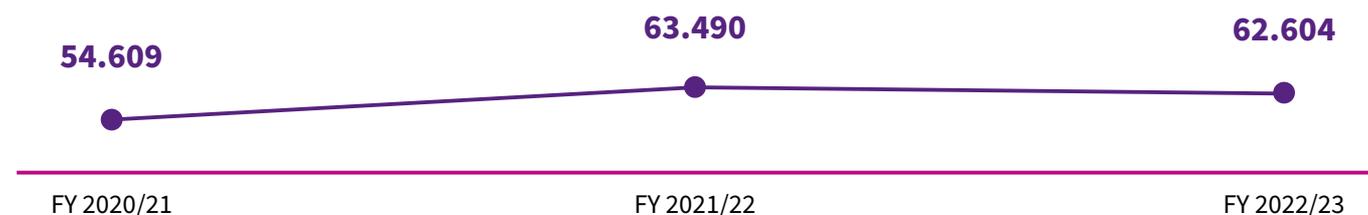
- **Standard Recruiting Process:** percorso di formazione obbligatoria per le persone che in Fater effettuano i colloqui di selezione;
- **Train the Trainers:** formazione obbligatoria per i formatori Fater;
- **Progetto Insieme:** programma di team coaching, che ha l'obiettivo di lavorare sulla coesione del team creando le basi per la sicurezza psicologica nel team (fiducia vulnerabile, Feedback a 360°).

Accanto al catalogo formativo di Fater, il personale ha accesso anche alla **Angelini Academy**, la Corporate University di Angelini Industries che da 10 anni fornisce programmi di formazione affiancando i dipendenti nel loro percorso di crescita personale e professionale. L'obiettivo è quello di fornire gli strumenti, le capacità e le conoscenze necessarie a fronteggiare l'evoluzione dello scenario in cui le aziende operano. L'offerta della Academy include diversi percorsi (a capienza limitata): formazione per i manager, corsi specifici per categorie professionali, percorsi per dipendenti di potenziale under 30, Onboarding per new hired in casa Angelini, essential toolkit, masterclass su argomenti cruciali, e iniziative di community empowerment (queste ultime rivolte a tutti i dipendenti e le loro famiglie).



Nel 2022/23 Fater ha erogato un totale di 62.604 ore di formazione corporate, valore stabile rispetto all'anno fiscale precedente e in netto aumento rispetto al 2020/21 (+15%). Nel corso del triennio è stata progressivamente migliorata la capacità di monitoraggio delle attività formative, permettendo di ottenere dati più precisi.

ORE DI FORMAZIONE NEL TRIENNIO*



*I dati relativi ai FY 2020/21 e 2021/22 sono stati corretti rispetto a quanto presente nel Report di Sostenibilità 2022.

A parziale copertura dei costi della formazione, per alcuni progetti vengono utilizzati fondi per la formazione finanziata (es. Fondimpresa, Fondirigenti).

Nell'ultimo anno fiscale, ogni dipendente ha beneficiato in media di oltre 40 ore di formazione corporate, per cui se si aggiungono le ore di formazione HS&E si arriva a 90 ore medie totali di formazione per dipendente. Gli operai si confermano come la categoria professionale che ha ricevuto il maggior numero di ore di formazione (59%), soprattutto tra gli uomini (65%). Inoltre, il rapporto tra la media delle ore di formazione erogate alle donne e quelle erogate agli uomini è in miglioramento nel triennio.

RAPPORTO TRA ORE DI FORMAZIONE MEDIE EROGATE ALLE DONNE E ORE DI FORMAZIONE MEDIE EROGATE AGLI UOMINI



Oltre al modello “70-20-10”, la strategia People First di Fater prevede momenti di confronto specifici e strutturati, in un’ottica di dialogo e trasparenza sulla valutazione delle performance individuali e lo sviluppo futuro: rispettivamente, la **Performance Review** e la **Talent Development Review**.

La **Performance Review** è il momento in cui si verifica il contributo del singolo al business e all’organizzazione, analizzando le esperienze vissute e condividendo un feedback sui risultati ottenuti e una valutazione formale delle performance lavorative. Nell’ambito del colloquio sono evidenziati i punti di forza e le aree di miglioramento e vengono, inoltre, fissati e discussi gli obiettivi per l’anno successivo. La valutazione viene effettuata rispetto agli obiettivi assegnati e rispetto ai tre valori chiave che fungono da bussola per orientare l’organizzazione:

- **Openness:** l’attitudine a collaborare con gli altri e ad abbracciare le sfide, allargando la propria visuale;
- **Simplicity:** l’attenzione alla concretezza, nell’ottica che “fatto è meglio che perfetto”;
- **Customer First:** il mettere al centro del lavoro quotidiano la gratitudine di clienti e consumatori.

Di seguito vengono riportate le percentuali di dipendenti che hanno ricevuto una Performance Review.

PERCENTUALE DI DIPENDENTI CHE HANNO RICEVUTO LA PERFORMANCE REVIEW, PER GENERE



La **Talent Development Review** riguarda invece lo sviluppo del talento di ogni persona, è un dialogo fra diversi livelli di responsabilità in cui si raccolgono le leve motivazionali della persona e viene analizzato il potenziale per ricoprire nel tempo ruoli di maggiore responsabilità. L'assessment del potenziale di crescita viene condotto sulla base dell'osservazione di tre attitudini comportamentali principali – i “Potential Statement” (Passion for winning, Ability to learn, Leadership).

A valle della Talent Development Review, si attiva il **Succession Planning**, programma finalizzato a identificare, per tutti i ruoli dai Quadri in su:

- i potenziali successori interni;
- i ruoli che non hanno successori interni e per i quali, in caso di uscita della persona, si dovrebbe ricorrere ad un recruiting esterno.

Attualmente il 95% dei Quadri e dei Dirigenti ha almeno un successore identificato all'interno di Fater.

I dati di performance e di talent review sono le informazioni di base sulle quali vengono costruite le politiche di remunerazione.

A giugno 2023, inoltre, Fater ha integrato nel percorso di sviluppo un ulteriore strumento, il **Feedback a 360°**. Questa survey consente di chiedere feedback a coloro con cui si collabora, nell'ottica di agire su sé stessi per migliorare l'esperienza lavorativa, anche da un punto di vista relazionale.

Infine, Fater promuove anche la tutela e la formazione delle persone in uscita dall'azienda, tramite un Social Plan che permette uno scivolo pensionistico agevolato dall'Organizzazione. Parallelamente, sono attive partnership con le più importanti società di Outplacement che permettono ai dipendenti non pensionabili di seguire percorsi di reskilling e di reinserimento nel mondo del lavoro.



“

Quando riesci a far percepire davvero ai dipendenti che “le persone vengono prima di tutto”, si sentono apprezzati e valorizzati.

Questa prospettiva mi aiuta ad essere più motivata, più felice e a lavorare in un ambiente in cui mi sento sicura e libera di esprimermi.

Se fai sentire alle persone che credi in loro, lavoreranno con più passione e più sorrisi. E io credo che un sorriso sincero renda ogni situazione più semplice.

”

La parola agli stakeholder

Elif Acar,
Purchasing Specialist
nello stabilimento di Gebze



POLITICHE DI REMUNERAZIONE



GRI 2-18, 2-19, 2-20, 2-21

Definiti
NEL SISTEMA MBO
OBIETTIVI LEGATI AI
FATTORI ESG, CHE
SARANNO VALUTATI DAL
PROSSIMO FY



IN FATER LE POLITICHE DI RETRIBUZIONE E CRESCITA SI BASANO PER TUTTI I DIPENDENTI SUL RICONOSCIMENTO DEL MERITO.

Nella definizione delle politiche di retribuzione, Fater punta a garantire la **competitività esterna**, da un lato, e **l'equità interna**, dall'altro. La retribuzione fissa di ogni dipendente e il suo percorso di crescita sono definiti a partire da diversi elementi:

- Curve retributive di mercato
- Peso del ruolo aziendale coperto
- Prestazione individuale annuale.

Per quanto riguarda la competitività esterna, le curve retributive di mercato si basano sul confronto con un campione di aziende del settore del largo consumo. La valutazione del peso del ruolo aziendale è effettuata da una società di consulenza, sulla base di documenti ufficiali aziendali e di interviste ai direttori di funzione per la raccolta dei dati quantitativi e qualitativi.

Al fine di assicurare equità interna, la **retribuzione fissa** viene calcolata in base alla responsabilità coperta e al contributo individuale. La prestazione individuale deriva dall'indice di performance annuale (IPA) – determinato dal raggiungimento di obiettivi individuali e di team, sia sul business che sull'organizzazione.

Le politiche di remunerazione rappresentano una leva strategica per il raggiungimento della **parità di genere**, fortemente presente negli Obiettivi e Target di sostenibilità Fater. Questo obiettivo viene perseguito tramite azioni che partono dalla remunerazione dei nuovi talenti, dove non è presente questo gap, e che mirano ad una riduzione del gap storicamente esistente nei livelli manageriali.

La **retribuzione variabile** viene invece determinata dai risultati aziendali e dalle performance individuali. Sono presenti diverse forme di remunerazione incentivanti, applicate sull'intero perimetro aziendale:

- **LTI (Long Term Incentives)**, basata su indici aziendali quali-quantitativi legati all'andamento triennale del business e che, per l'Italia, prevedono anche clausole di claw-back¹⁷;
- **MBO (Management By Objectives)**, basata sui risultati aziendali annuali – determinati da indici economico-finanziari con relativo moltiplicatore – e sulla prestazione individuale annuale. Dal prossimo anno fiscale saranno valutati anche sulla base di criteri collegati ai fattori ESG;
- **Premio Welfare**, basato sui risultati aziendali annuali, determinati da indici economico-finanziari con relativo moltiplicatore;
- **Sales Incentives (Incentivi Vendite)**, basati sul raggiungimento di obiettivi periodici quantitativi di vendita;
- **Premio di partecipazione**, basato sul raggiungimento di risultati quantitativi aziendali.

Gli indici quantitativi aziendali dei sistemi incentivanti indicati non si sovrappongono, determinando in maniera separata l'erogazione dei diversi premi. Nell'offerta retributiva di assunzione non sono previsti bonus di ingresso e il trattamento di fine rapporto è in linea con la normativa vigente e le procedure aziendali.

17. I claw-back sono clausole contrattuali che prevedono la possibile restituzione, totale o parziale, di compensi già erogati dalle aziende al proprio personale sotto forma di parte variabile della retribuzione. Il claw-back è un sistema volto a controbilanciare i bonus aziendali, eliminandoli là dove non risultino meritati.

In merito alla retribuzione fissa, la revisione retributiva è approvata dai Soci (Angelini Industries, P&G) i quali si occupano di stabilire il piano remunerativo e gli obiettivi di business del General Manager e del Leadership Team. In relazione alla retribuzione variabile, la consuntivazione degli indici aziendali è effettuata dalla Direzione Finance & Administration, con successiva approvazione del Comitato Esecutivo.

Le tabelle di seguito riportano i dati relativi al compenso e alla retribuzione medi dei dipendenti di Fater Italia. Per compenso totale annuo si intende la retribuzione annua lorda (componenti retributive fisse), mentre nella voce retribuzione totale annua vengono incluse sia le componenti fisse che quelle variabili meritocratiche (sistemi incentivanti).

COMPENSO E RETRIBUZIONE DI TUTTI I DIPENDENTI (ESCLUSA LA PERSONA PIÙ PAGATA)¹⁸	FY 2020/21	FY 2021/22	FY 2022/23
Media del compenso totale annuo	45.000	45.800	47.400
Mediana del compenso totale annuo	37.200	38.300	39.400
Media della retribuzione totale annua ¹⁹	51.300	51.400	53.100
Mediana della retribuzione totale annua	39.500	40.400	41.900

Complessivamente, le **retribuzioni di Fater si posizionano nella fascia alta del mercato.**

Fater si impegna per migliorare la piena comprensione dell'offerta retributiva aziendale da parte dei dipendenti, con:

- **Compensation Workshop**, sessioni formative rivolte a tutta la popolazione del Gruppo;
- **Total Rewards Statement**, documento riepilogativo dell'intero pacchetto retributivo annuale – monetario e non – rivolto ai dipendenti Fater Italia.

18. I valori presentati nel Report di Sostenibilità 2022 sono ora correttamente indicati come medi e non mediani. Inoltre, non sono rendicontati dati sul compenso e la retribuzione della persona più pagata, poiché questi violerebbero il vincolo di legge sulla riservatezza dei dati personali in quanto riconducibili ad una sola persona identificabile.

19. Nella retribuzione totale annua sono incluse le componenti fisse e le componenti variabili meritocratiche (sistemi incentivanti) ed escluse le indennità contrattuali (straordinari, trasferte, turni).

DIVERSITÀ, EQUITÀ E INCLUSIONE

▶ GRI 405-1



22%
DIPENDENTI DONNA

2,9%
DIFFERENZA RETRIBUTIVA
PER GENERE, IN
MIGLIORAMENTO RISPETTO
AL PRECEDENTE FY

36%
GENDER BALANCE A
LIVELLO MANAGERIALE,
IN LINEA CON IL
PRECEDENTE FY

CONTRIBUIAMO OGNI GIORNO ALLA COSTRUZIONE DI UN AMBIENTE DI LAVORO DOVE OGNUNO POSSA ESPRIMERSI LIBERAMENTE E AVERE LE STESSE OPPORTUNITÀ. CREDIAMO NEL VALORE DI OGNI PERSONA E NELLA RICCHEZZA DELLA DIVERSITÀ CHE STIMOLA LA CREATIVITÀ E GENERA INNOVAZIONE.

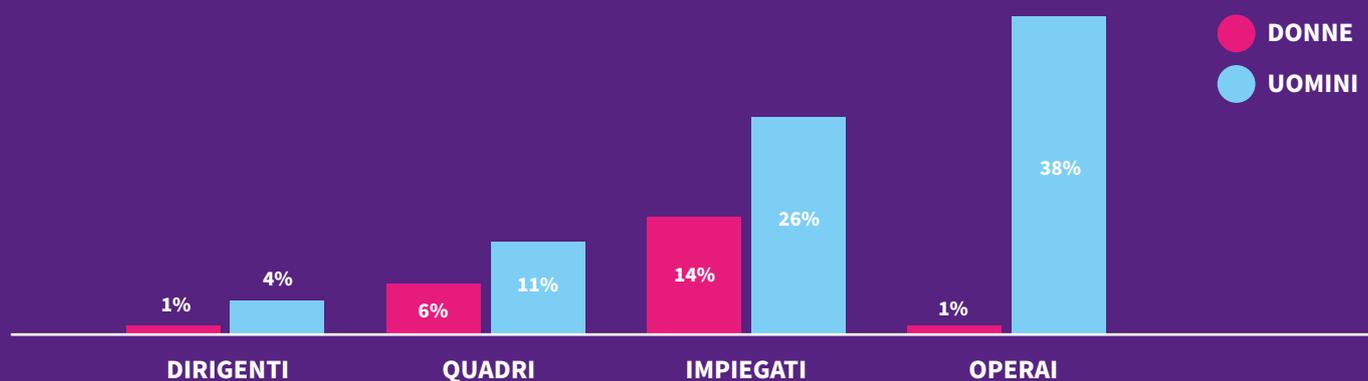
Il tema Diversity, Equity & Inclusion è estremamente rilevante per Fater, come dimostrato dall'impegno sul pilastro Include della strategia People First e dal Brand Purpose di Lines, Pampers e Ace.

Le donne costituiscono il 22% dei dipendenti (FY 2020/21: 20,3%). Nell'ambito della strategia di sostenibilità, **Fater si è posta l'obiettivo di azzerare la differenza retributiva per genere entro il 2030 e raggiungere il 50% di donne nelle posizioni manageriali entro il 2040**, tramite l'adozione di politiche di gender balance che garantiscano ad ognuno pari opportunità di crescita.

La grande attenzione dedicata al tema della differenza retributiva per genere ha permesso nell'ultimo anno di ridurre il gap (da 3,8% a 2,9%), ma resta ancora lavoro da fare per raggiungere il target della parità. Questo è un impegno imprescindibile per Fater, che intende onorarlo con piani sempre più mirati.

Per quanto riguarda il tema del gender balance a livello manageriale, l'obiettivo di Fater è di progredire verso la parità, rispettando il principio della strategia People First secondo cui è la meritocrazia a determinare le opportunità di crescita per le persone. Per questo motivo, e per un'eredità storica rilevante, l'avanzamento verso l'obiettivo sarà graduale. In relazione al dato registrato nell'anno fiscale rendicontato (36%), esso fotografa due dinamiche distinte: da un lato le promozioni da impiegati direttivi a quadri hanno interessato più donne che uomini, così come si registra parità di nuove assunzioni tra uomini e donne in queste categorie. Dall'altro lato le promozioni da impiegati ad impiegati direttivi vedono ancora una leggera prevalenza degli uomini per effetto di un'ampia maggioranza degli uomini nell'inquadramento degli impiegati. Questa situazione deriva da un'eredità storica che è in corso di inversione negli ultimi anni e i cui effetti saranno maggiormente visibili nel prossimo futuro.

PERCENTUALE DIPENDENTI PER FIGURA PROFESSIONALE E GENERE



Fater, inoltre, partecipa ad iniziative promosse da terzi per ispirare e lasciarsi ispirare sui temi di Diversity & Inclusion. Fra queste va citata **4weeks4inclusion**, evento cui prendono parte più di 200 aziende, caratterizzato da un ricco programma di eventi digitali con l'obiettivo di sensibilizzare e condividere esperienze e best practices per valorizzare le diversità come elemento di arricchimento delle aziende.

In aggiunta, tramite l'associazione Diversity Lab, che si concentra su Diversity, Equity & Inclusion, nel 2022 Fater ha condotto un'indagine specifica sull'inclusione per delineare meglio il tema.

Nel maggio del 2023 è stato organizzato, con l'associazione Parks, un incontro di UXel Academy sull'importanza dei **temi LGBTQ+** all'interno delle organizzazioni. La policy sulla genitorialità – che prevede un'astensione dal lavoro retribuita al 100% per tre mesi – è stata estesa anche alle famiglie omogenitoriali. A dimostrazione dell'attenzione al tema, dopo un mese dal rientro al lavoro e fino al primo anno di vita del bambino, è offerta, alle persone che ne vogliano usufruire, una sessione mensile di coaching per migliorare la gestione dell'integrazione vita-lavoro dei neogenitori. Infine, è prevista una specifica Talent Development Review focalizzata sulle aspettative al rientro dalla maternità. Nelle varie sedi aziendali sono stati, inoltre, organizzati i **Family Day**, giornate in cui i dipendenti hanno potuto condurre i propri familiari in azienda per permettere loro di conoscere il luogo di lavoro.

Fater4inclusion

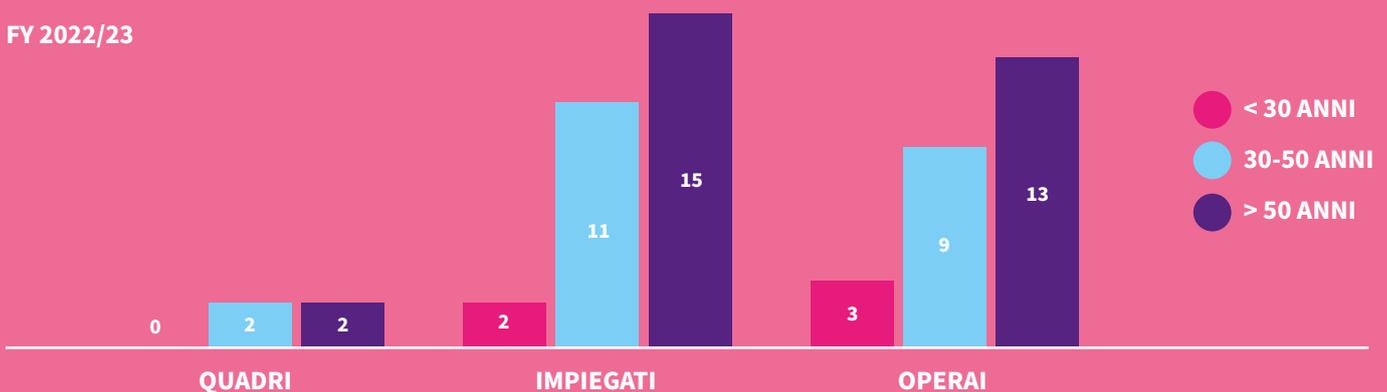
In Fater vogliamo che ogni persona si senta tutelata.

Il programma **Fater4inclusion** è sempre attivo per segnalare comportamenti e azioni non inclusive, aiutando l'azienda a individuare episodi di discriminazione di qualsiasi tipo, ad esempio legati alla genitorialità o alla non genitorialità, alla razza, alla cultura, all'orientamento sessuale. **Le segnalazioni arrivano direttamente – ed esclusivamente – al HR Director di Fater**, che fornisce le risposte necessarie in ottica di inclusione e valorizzazione della diversità.

Fater ha impiegato 57 dipendenti appartenenti a una delle categorie protette definite dalle norme²⁰. Si tratta di 45 uomini e 12 donne, che ricoprono ruoli di operai, impiegati e quadri. Il 53% degli impiegati appartenenti a queste categorie ha più di 50 anni, mentre il 39% ha tra i 30 e i 50 anni e il 9% ha meno di 30 anni. Rispetto agli anni precedenti **il trend è in forte aumento**: nell'anno fiscale precedente risultavano impiegati meno della metà dei dipendenti appartenenti a categorie protette (23), mentre il dato per il 2020/21 era pari a 31.

CATEGORIE PROTETTE PER FIGURA PROFESSIONALE

FY 2022/23



Nelle sedi di Pescara – Campus e stabilimento produttivo – è stato, inoltre, organizzato un progetto nell'ambito del quale sono state **ospitate nei locali della mensa persone con disabilità fisica o mentale**, che hanno avuto l'opportunità di interagire con le persone di Fater e di sperimentarsi in attività mirate allo sviluppo della loro autonomia.

20. Legge n.68 del 1999.

“

C'è una grandissima attenzione in Fater ai temi di Diversity & Inclusion e c'è una posizione precisa e netta da parte della leadership.

Molto si sta facendo, ma c'è ancora da fare affinché la presenza femminile nelle posizioni apicali cresca. Credo che chiedersi ogni giorno “cosa può fare ognuno di noi?” sia l'approccio corretto per contribuire a questo processo.

Se l'ingresso di giovani ingegnere in produzione è ormai una consuetudine – sono fiera di aver contribuito a questo cambiamento - lato operatori di linea il gap resta forte.

Ed è qui che posso giocare il mio ruolo: cambiare le regole di ingaggio, contribuire a far conoscere meglio la realtà produttiva di Fater e a eliminare un pregiudizio, stimolando la curiosità nelle ragazze che si stanno affacciando al mondo del lavoro.

”

La parola agli stakeholder

Lucia Monaco,
Operation Director nel reparto Lines
dello stabilimento di Pescara



SALUTE E SICUREZZA

GRI 403-1, 403-2, 403-3, 403-4



LE TEMATICHE LEGATE ALLA SALUTE E LA SICUREZZA SONO PER NOI MOLTO PIÙ DI UN SEMPLICE ADEMPIMENTO, SONO IL PRINCIPALE VALORE AZIENDALE. IL MIGLIORAMENTO CONTINUO E LA CULTURA DELLA SICUREZZA SONO TRA I NOSTRI PRINCIPALI OBIETTIVI. PERCHÉ “NIENTE DI QUELLO CHE FAI VALE UNA TUA FERITA”.

La **politica di salute, sicurezza e ambiente (HS&E)** adottata da Fater ha l’obiettivo di proteggere la salute dei propri dipendenti, di prestatori di servizi esterni e delle comunità che vivono in prossimità delle sedi, prevenire l’inquinamento dell’ambiente, fornire prodotti di qualità, a basso impatto ambientale, nel rispetto delle leggi che ne regolano la materia.

Per permettere a tutti i lavoratori di operare in sicurezza e salvaguardare la propria salute, Fater adotta una serie di **misure e politiche** volte a:

- adottare e sostenere tutte le azioni necessarie a proteggere la salute e sicurezza dei propri dipendenti;
- identificare, valutare e classificare i rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori, per l’ambiente e per la qualità dei prodotti;
- ridurre al minimo la possibilità di incidenti, infortuni e di malattie professionali;
- formare e informare il personale per renderlo consapevole e idoneo a mantenere un comportamento corretto nel campo della tutela della salute e sicurezza, dell’ambiente e della qualità;
- informare e formare le ditte esterne e i visitatori sui corretti comportamenti da tenere nelle aree di lavoro;
- stabilire annualmente obiettivi per il miglioramento continuo nel campo della salute, sicurezza, ambiente e qualità.

Per gli stabilimenti di Campochiaro (CB), Pescara (PE) e nel HQ di Spoltore (PE) è stato implementato un Sistema di Gestione per la Salute e Sicurezza sul Lavoro conforme allo standard ISO 45001:2018. I sistemi di gestione sono applicabili a tutte le attività condotte nelle sedi certificate e al personale in esse presente (lavoratori dipendenti e non), in condizioni operative ordinarie e di emergenza, secondo le mansioni indicate nel Documento di Valutazione dei Rischi (DVR) approvato dal Comitato Esecutivo (datori di lavoro). Vengono effettuate su base annuale verifiche sui sistemi di sicurezza attraverso audit interni ed esterni. Per quanto riguarda le sedi produttive estere, sia lo stabilimento di Porto che quello di Gebze (a partire dall’ultimo anno fiscale) sono certificati ISO 45001.

Lo stabilimento di Campochiaro ricade nella **normativa Seveso²¹**, la quale ha l'obiettivo di ridurre al minimo il rischio di incidenti gravi all'interno degli impianti.

All'interno del Gruppo sono, inoltre, presenti dei **Comitati** formalizzati fra management e lavoratori, quali:

- **RIESAME CON LA DIREZIONE:** in riunioni a cadenza almeno annuale²², e secondo necessità, vengono trattati in maniera continuativa argomenti quali DVR, ISO 14001, 45001, Piano di miglioramento, normativa Seveso, formazione e protocollo sanitario. Alle riunioni sono presenti il Medico Competente, gli RLS, il Direttore di stabilimento interessato, gli Addetti al Servizio di Prevenzione e Protezione (ASPP) e il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP).
- **SAFETY MEETING:** mensilmente il gruppo HS&E (Health, Safety and Environment) si riunisce con la leadership di sito per visionare le misure di salute e sicurezza dello stabilimento.

La **valutazione dei rischi** avviene attraverso le Job Safety Analysis (JSA) e nel DVR, in cui sono anche indicate le contromisure per la riduzione degli eventuali rischi residui ed il piano di miglioramento previsto. I principali pericoli e rischi in cui i lavoratori possono incorrere durante lo svolgimento delle loro attività possono essere generalmente riassunti in tre categorie:

- rischi per la salute dovuti all'esposizione agli agenti chimici oppure ad agenti fisici;
- rischi per la sicurezza derivanti da un contatto traumatico con uno strumento o con una struttura mobile presente in azienda (rischi meccanici, superfici calde, ecc.);
- rischi trasversali o organizzativi (rischio di stress da lavoro correlato).

I lavoratori possono segnalare liberamente – attraverso specifici moduli, adottati autonomamente dalle diverse sedi – eventuali **comportamenti** non in linea con le regole di sicurezza e deviazioni dalle stesse:

- gli **OFS** (Ongoing Feedback System), procedure anonime tramite le quali i lavoratori hanno la possibilità di formalizzare feedback positivi e negativi;
- i **BOS** (Behavior Ongoing System), osservazioni legate al reparto di appartenenza e formalizzate rispetto ad una checklist, che riportano comportamenti critici individuati e da monitorare;
- i **VON** (Vigilanza On Line), uno strumento che consente di formalizzare la vigilanza sia alle ditte che ai lavoratori da parte di figure incaricate (ad esempio i people manager, i preposti, i capo progetto, persone di riferimento, ecc.).

Esiste, inoltre, un ulteriore strumento, denominato QRP (Quick Risk Prediction), attraverso il quale i lavoratori possono individuare e segnalare eventuali **pratiche di lavoro non conformi** alle procedure e che presentano rischi per la salute e la sicurezza.

Infine, l'analisi dei **Near Miss** sfrutta l'investigazione dei mancati incidenti per identificare azioni che possano risolvere alla base il problema, nell'ottica di prevenzione degli infortuni. Per ogni evento viene, infatti, compilata una "Why-Why Analysis", con relativa indagine e Action Plan. Near Miss e QRP sono strumenti fondamentali della prevenzione: permettono di intercettare un problema molto prima che possa verificarsi. Inoltre, aiutano il lavoratore a tenere sempre vive le procedure in vigore, anche mediante segnalazioni positive (come nel caso delle QRP). Maggiore è il numero di queste segnalazioni, minore è la possibilità che un incidente si verifichi. Fater incentiva questo approccio mediante informazione, formazione e meccanismi di reward basati sull'individuazione e la risoluzione delle situazioni di pericolo.

21. Requisito di legge 105/2015.

22. Secondo l'art. 35 del D.Lgs. 81/08, per le sedi italiane.

Network per la sicurezza sul lavoro e la prevenzione

Fater è affiliata ad **AIAS** (Associazione Italiana Addetti Ambiente e Sicurezza) e ad **Assidal** (Associazione Italiana Datoriale Attività lavorative). Nella prima Fater partecipa attivamente alle diverse attività dell'associazione a livello regionale, nella seconda, invece, è membro del Comitato tecnico-scientifico.

La prevenzione e sicurezza sul lavoro è un obiettivo prioritario per l'Azienda, e a tal fine Fater, all'interno di queste associazioni, organizza eventi di condivisione di buone pratiche e prende parte come relatore ad incontri in altre aziende sul territorio, approfondendo la tematica con l'intervento di esperti riconosciuti a livello nazionale. Tra i fruitori degli eventi vi sono professionisti nel campo della prevenzione e sicurezza sul lavoro, datori di lavoro ed enti e istituzioni pubbliche.

L'Azienda, inoltre, condivide con i fornitori operanti nei propri siti le regole in vigore per la salute, sicurezza e ambiente, chiedendo una dichiarazione di avvenuta informazione, formazione ed addestramento dei propri lavoratori come condizione per poter operare.

Progetto wellbeing

Fater ha lanciato un **progetto di wellbeing** che nell'anno di rendicontazione ha previsto:

- seminari su sonno e nutrizione;
- incremento e sponsorizzazione delle analisi ematochimiche come benefit aziendale;
- convenzioni con professionisti esterni per consulenze specifiche (medicina sport, nutrizionista, dermatologo etc.);
- menù a basso indice glicemico e colesterolemico nelle mense di stabilimento a disposizione dei lavoratori.

FORMAZIONE SU SALUTE E SICUREZZA

GRI 403-5

La formazione che Fater eroga a tutti i suoi lavoratori in ambito Health, Safety and Environment è di cruciale importanza per garantire il corretto rispetto delle procedure e, di conseguenza, la sicurezza dei suoi lavoratori. Proprio per questo, Fater ha scelto di erogare tutta la formazione - obbligatoria per legge ed essenziale per **svolgere in sicurezza la propria attività** - nei primi giorni di avvio del contratto, nell'ambito del processo di **"Onboarding"** e sempre prima di iniziare una nuova mansione. **Questa scelta anticipa i tempi previsti per legge**, che prevedono un periodo di esecuzione di 60 giorni.

Tutti i lavoratori sono uguali di fronte alla sicurezza.

In Italia la formazione Health, Safety and Environment viene erogata a tutti i lavoratori - indipendentemente dalla forma contrattuale applicata - inclusi i lavoratori con contratti di stage, somministrazione, tirocinio, ecc. - nei giorni successivi all'assunzione, in base alla classe di rischio e a quanto previsto dalla normativa vigente²³. In particolare:

- i lavoratori del settore uffici ricevono formazione generale (4 ore), formazione specifica rischio basso (4 ore) e formazione su regole di sicurezza e procedure interne (4 ore);

23. D.Lgs. 81/08 e Accordo Stato-Regioni 21.12.2011.

+9%

ORE DI FORMAZIONE
HS&E RISPETTO AL
PRECEDENTE FY

TUTTI GLI STABILIMENTI
COINVOLTI NEL
PROGRAMMA SAFE START
PER PROMUOVERE LA
SICUREZZA ANCHE FUORI
DALL'AMBIENTE DI LAVORO

- i lavoratori del settore Engineering o Laboratorio ricevono formazione generale (4 ore), formazione specifica rischio alto (12 ore), formazione su regole di sicurezza, procedure interne e di laboratorio (8 ore) e addestramenti on the job sui macchinari presenti;
- i lavoratori con incarichi o attività particolari, come la guida del carrello elevatore e gli addetti alle emergenze, ricevono opportuna formazione ed aggiornamento;
- i lavoratori con ruoli definiti nell'organigramma della sicurezza (Formazione Dirigente, Preposto, RSPP, ASPP) ricevono opportuna formazione ed aggiornamento;
- a tutta la popolazione aziendale viene erogato un aggiornamento della formazione ogni 5 anni.

A partire dall'anno fiscale 2020/21, la formazione in Italia è gestita tramite il portale informatico **EasyTraining** che consente il monitoraggio puntuale dei corsi frequentati da ogni lavoratore.

Al fine di rendere la formazione efficace e occasione di confronto, le giornate formative di Onboarding vengono organizzate in presenza sia da docenti accreditati che da formatori ed addestratori interni qualificati, con la cura di raccogliere feedback per un **continuo miglioramento**.

La stessa cura viene riservata ai lavoratori con maggiore seniority, che ricoprono spesso il ruolo di Preposti o Dirigenti, per i quali la formazione viene opportunamente calibrata in base alle necessità e non solo ai programmi previsti dalla legge.

Nello stabilimento di **Gebze** tutti i dipendenti (impiegati, stagisti, operatori) partecipano a un corso obbligatorio di 12 ore sulla sicurezza sul lavoro, tenuto da un esperto legale in materia. Inoltre, ricevono un corso obbligatorio di 4 ore sulla salute, fornito da un medico del lavoro. La validità della formazione è di 1 anno, con rinnovo annuale.

I lavoratori sono, inoltre, chiamati a prendere visione del documento di Politica Integrata 45001:2018 -14001:2015 - 9001:2015 di Fater.



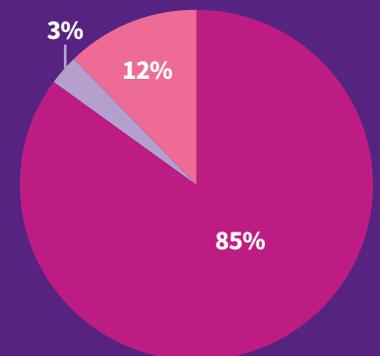
ORE DI FORMAZIONE HS&E*



*I dati relativi ai FY 2020/21 e 2021/22 sono stati corretti rispetto a quanto presente nel Report di Sostenibilità 2022.

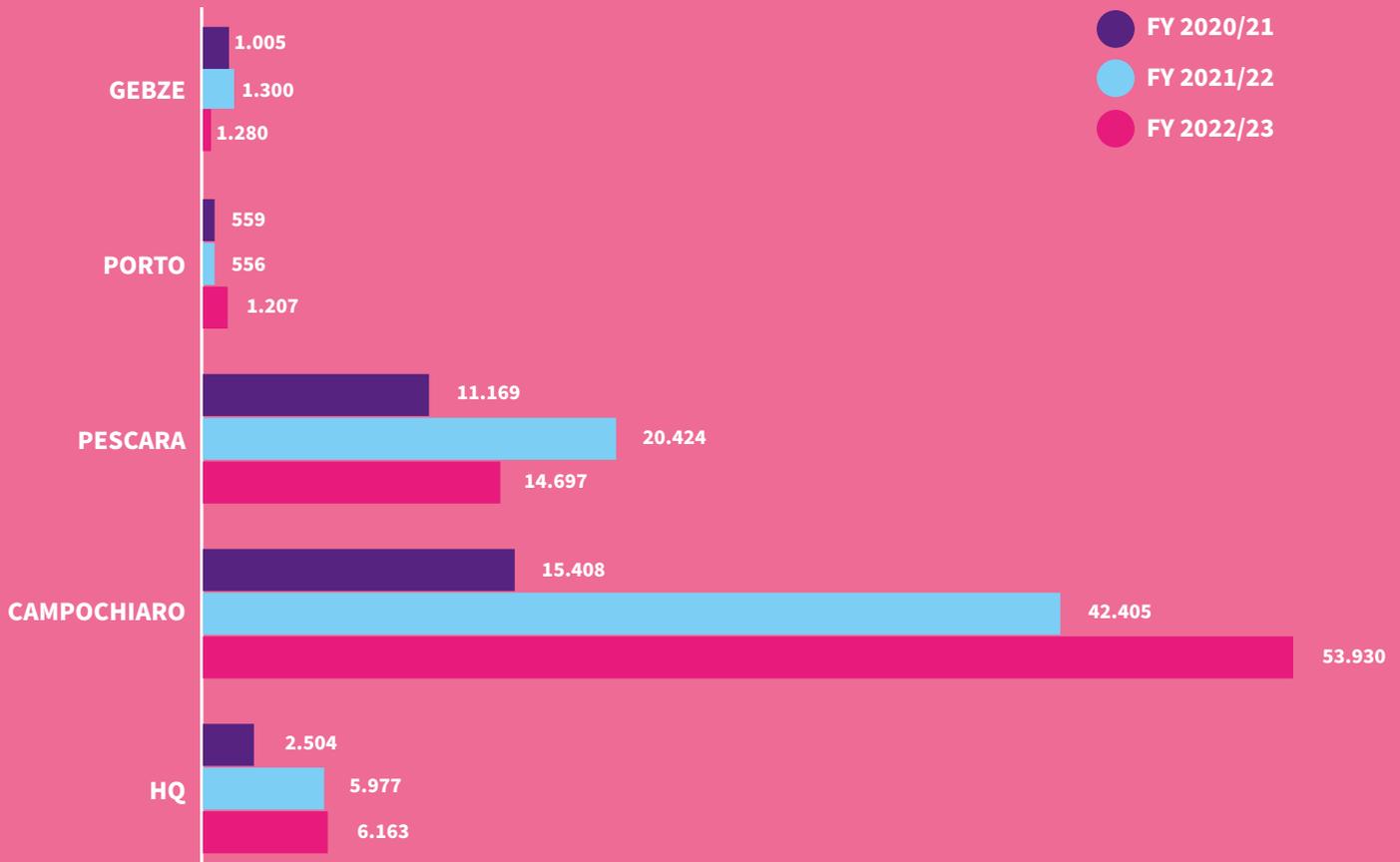
FORMAZIONE HS&E PER TIPOLOGIA

FY 2022/23



- FORMAZIONE GENERALE
- FORMAZIONE SPECIFICA
- ALTRO

ORE DI FORMAZIONE HS&E PER STABILIMENTO



Fater ha erogato nell'anno fiscale 2022/23 un totale di **77.277 ore di formazione** in materia di Salute e Sicurezza ai propri lavoratori, dato in aumento nel triennio e **in crescita del 9%** rispetto all'anno fiscale precedente.

La categoria "formazione specifica" comprende corsi di legge previsti dall'accordo Stato-Regioni, mentre la categoria "altro" comprende i corsi inerenti a procedure e regolamenti interni, ma non obbligatori. Ad esempio: tutti i corsi che permettono di lavorare in sicurezza, inclusi quelli che riguardano le regole di reparto, le regole per i vari incarichi dei dipendenti, le formazioni ambientali, le formazioni sulle regole generali degli stabilimenti. Sono inoltre compresi corsi relativi a procedure, addestramenti on the job, formazione della squadra di emergenza, formazione aggiuntiva per i preposti, corsi per la persona di riferimento per i lavori in appalto, per l'utilizzo dei DPI, su informative ed aspettative del lavoratore e per il lavoro da remoto.

Programma Safe Start

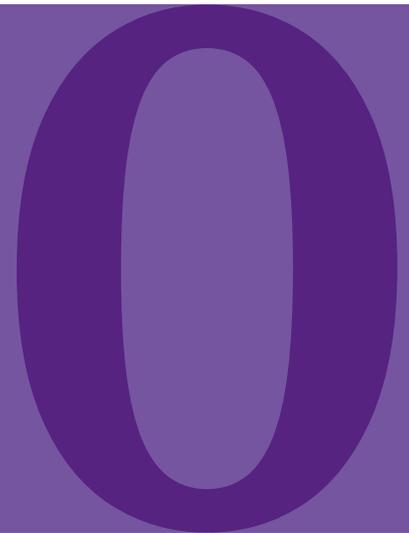
Fater ha proseguito il programma **Safe Start**, per promuovere l'attitudine alla sicurezza e fare sì che questa sia una priorità, anche al di fuori dell'ambiente di lavoro e nella vita personale. Nello stabilimento di Pescara l'**evento si svolge una volta l'anno**, con il coinvolgimento, nell'ultimo anno fiscale, di 186 persone per un totale di 408 ore di formazione. A Campochiaro il programma è stato invece inserito all'interno del programma di Onboarding dei nuovi dipendenti: nell'ultimo anno fiscale **tutti i neoassunti hanno ricevuto la formazione Safe Start**. Nello stabilimento di **Porto** il programma ha coinvolto 22 persone nell'anno fiscale 2022/23, per un totale di 220 ore di formazione. A Gebze l'attività di formazione Safe Start è stata invece realizzata nei mesi di **maggio e giugno 2022**.

INFORTUNI E MALATTIE PROFESSIONALI

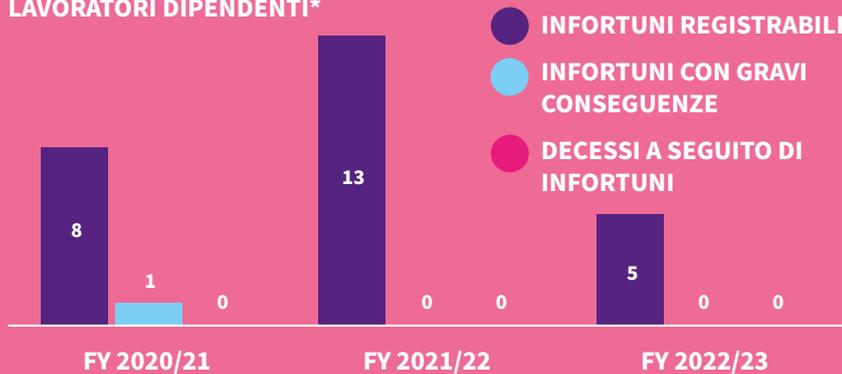
► GRI 403-9, 403-10

Zero
INFORTUNI CON GRAVI
CONSEGUENZE TRA
DIPENDENTI E NON
NEL FY 2022/23

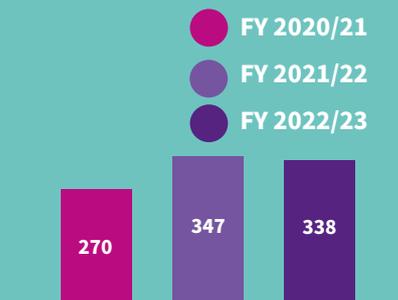
Zero
MALATTIE PROFESSIONALI
NEL TRIENNIO



NUMERO DI INFORTUNI SUL LAVORO LAVORATORI DIPENDENTI*



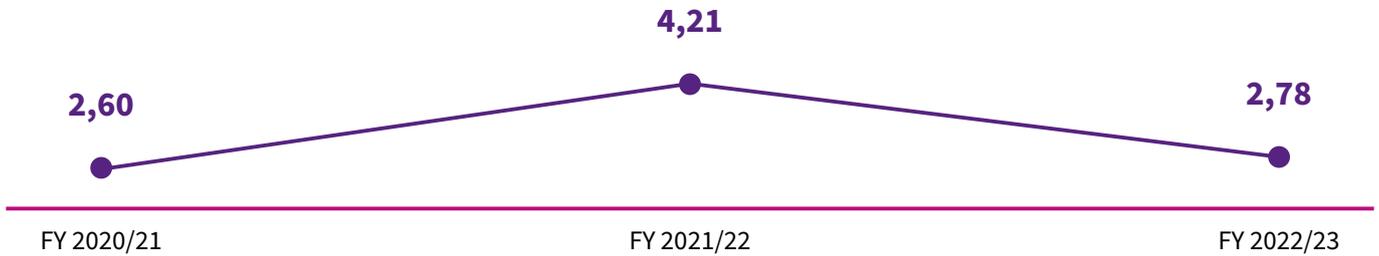
TREND DI NEAR MISS LAVORATORI DIPENDENTI



Le tabelle di seguito riportano i dati aggregati, per tutti gli stabilimenti produttivi di Fater, relativi agli infortuni sul lavoro, suddivisi fra dipendenti (inclusi infortuni *in itinere*) e non dipendenti (inclusi lavoratori *job on call*).

*I dati relativi ai FY 2020/21 e 2021/22 sono stati corretti rispetto a quanto presente nel Report di Sostenibilità 2022.

TASSO DI INFORTUNI SUL LAVORO REGISTRABILI LAVORATORI DIPENDENTI**



**Nell'ultimo FY è stato affinato il metodo di calcolo delle ore lavorate, passando da una stima ad una rilevazione puntuale (fatta eccezione per gli stagisti, per i quali il dato relativo al FY 2022/23 è frutto di una stima). Inoltre, i dati sono stati corretti rispetto a quanto presente nel Report di Sostenibilità 2022.

INFORTUNI SUL LAVORO - LAVORATORI NON DIPENDENTI***	FY 2020/21	FY 2021/22	FY 2022/23
Decessi a seguito di infortuni	0	0	0
Infortuni con gravi conseguenze	0	0	0
Infortuni registrabili	1	2	0
Numero di near miss	60	66	31

*** I dati sono stati corretti rispetto a quanto presente nel Report di Sostenibilità 2022.

Nel corso dell'anno fiscale 2022/23 **non si è registrato alcun infortunio sul lavoro con gravi conseguenze**. Il tasso di infortuni registrabili per i lavoratori dipendenti è diminuito, passando da 4,2 nell'anno fiscale 2021/22 a 2,78, calcolato su 1 milione di ore lavorate, facendo comunque segnare un valore che rispecchia la grande attenzione che Fater presta in materia di sicurezza.

Gli infortuni registrati sono riconducibili soprattutto all'utilizzo dei macchinari e al sollevamento di carichi, oltre che per distrazioni e mancato rispetto delle procedure. Ulteriori tipologie di infortuni riscontrati riguardano: taglio, inciampo e contatto con agenti chimici.

Alla base della **strategia di mitigazione dei rischi**, Fater ha come obiettivo l'eliminazione di qualsiasi rischio per la salute dei dipendenti e, quando ciò non fosse possibile, la prevenzione e la riduzione del pericolo. Nei casi in cui non sia possibile ridurre il pericolo, l'Organizzazione si attiva al fine di definire procedure operative che garantiscano ai dipendenti di lavorare in sicurezza, per esempio valutando l'adozione di dispositivi di protezione collettivi e individuali.

L'analisi dei pericoli relativi al rischio di infortunio dei dipendenti viene riportata all'interno del DVR aziendale, nel quale si effettua una **valutazione specifica della probabilità di occorrenza e del livello di entità del danno di un determinato evento**. A valle della valutazione viene realizzato un **action plan**, comprensivo delle contromisure da adottare per eliminare o ridurre il pericolo presente.

Come per gli infortuni, anche l'analisi dei pericoli collegati al rischio di **malattie professionali** è integrata all'interno del DVR aziendale: questi pericoli includono potenzialmente agenti fisici, agenti chimici, videoterminali, movimentazione manuale dei carichi e vibrazioni meccaniche. Si segnala che nel corso del triennio di riferimento **non sono state riscontrate malattie professionali**.

“

In Fater la salute dei dipendenti viene prima di tutto.

Dalla produzione all'evasione degli ordini, la prima cosa che Fater si aspetta da noi dipendenti è il rispetto della sicurezza.

Sono stato sempre incoraggiato a segnalare situazioni che potevano determinare un potenziale pericolo per me o per un mio collega.

”

La parola agli stakeholder

Emiliano Chiovitti,
Team manutenzione del reparto MMO,
stabilimento di Campochiaro



WELFARE AZIENDALE

GRI 401-2



100%
DIPENDENTI CHE
HANNO USUFRUITO
DI ALMENO UN
SERVIZIO WELFARE

52
TIPOLOGIE DI BENEFIT
OFFERTI. TRA I PIÙ
UTILIZZATI: PANNOLINI,
CONGEDI PARENTALI,
ASSISTENZA SANITARIA,
BUONI BENZINA E
BUONI SPESA

5 giorni su 5
POSSIBILITÀ DI LAVORO
DA CASA. FATER È TRA
LE PRIME IN ITALIA AD
AVER ADOTTATO UN
MODELLO DI LAVORO
100% IBRIDO

LA STRATEGIA PEOPLE FIRST SI TRADUCE ANCHE IN INIZIATIVE DI WELFARE VOLTE A CONTRIBUIRE A UN MAGGIORE BENESSERE DELLE PERSONE, GRAZIE ALLA CONCILIAZIONE VITA PRIVATA-LAVORO, E A SUPPORTARE LO SVILUPPO DI UNA CULTURA SOLIDALE IN AZIENDA.

Fater mette a disposizione dei suoi dipendenti un pacchetto competitivo di benefit, personalizzato per Paese e in continuo ampliamento, con particolare riferimento ai Quadri²⁴. In Italia, il pacchetto welfare comprende **52 voci di benefit, con un tasso di adozione pari al 100% dei dipendenti**.

24. I pacchetti welfare passeranno da 2 (Operai e Dirigenti) a 3 (Operai, Quadri e Dirigenti).



ASSICURAZIONE SULLA VITA



ASSISTENZA SANITARIA

Oltre alla copertura assicurativa, sono inoltre previsti check-up medici in sede, con frequenze diverse e la settimana del benessere dedicata al wellbeing.



COPERTURA PER DISABILITÀ E INVALIDITÀ



FONDI PENSIONISTICI INTEGRATIVI



ESTENSIONE DEI CONGEDI PARENTALI PER I PAPÀ E LE FAMIGLIE OMOGENITORIALI

Valido per i dipendenti di Fater Italia. Sono, inoltre, riconosciuti permessi per lutto estesi oltre a quanto prevede la legge, per testimoniare in tribunale e per il volontariato aziendale.



SUPPORTO ALLE FAMIGLIE

Vengono offerti liberamente pannolini a tutti i dipendenti che hanno avuto un figlio. A ottobre 2023 è stato introdotto il Bonus asilo nido, retroattivo da gennaio 2023.

Sono disponibili servizi di baby-sitting rivolti ai figli dei dipendenti, i quali hanno preferito questa iniziativa piuttosto che la creazione di un apposito asilo aziendale. Infatti, l'adozione del modello di lavoro ibrido consente una gestione più flessibile, senza la necessità di ricorrere ad una struttura interna all'azienda.



COMPANY SHOPPING E AGEVOLAZIONI

Oltre ai pannolini, i dipendenti beneficiano di una scontistica su tutti i prodotti Fater e delle aziende consociate. I dipendenti beneficiano di tariffe agevolate anche per servizi con aziende convenzionate, come assicurazioni sulla vita, noleggio auto, ecc.



CONTRIBUTO PALESTRA E ABBONAMENTO A FIT PRIME

Sono messe a disposizione dei dipendenti convenzioni con migliaia di centri sportivi, tramite una piattaforma che eroga anche allenamenti on-line e piani alimentari personalizzati. Il benefit può anche essere esteso al nucleo familiare del dipendente.



SUPPORTO PSICOLOGICO

Offerto tramite una società esterna con professionisti qualificati, nel pieno rispetto della riservatezza, a tutti coloro che ne facciano richiesta.



ALTRI CONTRIBUTI

Buoni spesa, buoni benzina, borse di studio, contributi per l'affitto per i neoassunti fuori sede.

Fater è fra le prime aziende in Italia ad aver adottato un modello di lavoro ibrido con la possibilità di lavorare da casa anche 5 giorni su 5. Questo è reso possibile dal rapporto di fiducia che è alla base della relazione con le persone, concretizzando un cambio di paradigma rispetto a qualsiasi approccio di controllo.

Da ottobre 2021 il nuovo modello di lavoro è previsto nell'accordo collettivo sindacale e, a cascata, in accordi individuali. Tale formula è rivolta a tutte le posizioni aziendali compatibili con il lavoro da remoto. I dipendenti, con piena flessibilità, hanno l'opportunità di lavorare da casa o da qualsiasi luogo utile, **conciliando le esigenze personali ed il proprio benessere.**

Fater è convinta del valore del luogo fisico per rafforzare la connessione e lo scambio di esperienze, per questo mantiene sempre aperta la struttura del Campus per accogliere i dipendenti e consentire loro di scegliere il giusto mix fra lavoro in presenza e da remoto.

Particolare attenzione viene data alle funzioni che non possono essere svolte da remoto. Per questi lavoratori Fater ha concordato due giorni aggiuntivi di ferie, mentre per i dipendenti operai con più di 50 anni sono stati fissati tre giorni aggiuntivi di ferie, per mitigare l'impatto dei turni notturni.

Infine, le politiche di welfare valorizzano il concetto di solidarietà fra dipendenti, tramite iniziative ad hoc:

- **Fondo solidarietà per le ferie**, grazie al quale ogni dipendente ha la possibilità di donare parte delle proprie ferie ad altri colleghi, a seconda delle necessità e delle contingenze;
- **Fondo solidarietà per le spese**, iniziativa volta ad aiutare tutti quei dipendenti che si potrebbero trovare a dover sostenere spese che non sono in grado di coprire. Il fondo è a disposizione di tutte le persone che potrebbero trovarsi in situazioni di difficoltà e non è richiesta loro nessuna forma di rimborso del prestito ricevuto.

Angelini4You

Il servizio **#Angelini4You** nasce con l'obiettivo di **promuovere il benessere** di tutte le persone Angelini, inclusi i dipendenti Fater.

Si tratta di un servizio qualificato che **mette a disposizione psicologhe e psicologi altamente specializzati**, che rispondono alle richieste poste tramite una piattaforma dedicata e con 5 sedute gratuite per ogni dipendente. Il servizio vuole essere un punto di riferimento in azienda per la promozione del benessere psicologico, per la prevenzione e per il mantenimento dello stato di benessere. La base scientifica che ne costituisce le fondamenta garantisce la qualità e il continuo aggiornamento degli esperti. Sono, inoltre, previsti il caricamento, sulla piattaforma dedicata, di articoli e newsletter su temi di attualità legati al benessere e alla salute mentale, e webinar trimestrali tenuti da esperti.

Dogs @work

Il Campus Fater è stato reso **Dog Friendly**, dando la possibilità, a chi lo desidera, di portare il proprio cane al lavoro. Sono previste delle aree specifiche e percorsi indicati per raggiungerle; così come un'etiquette ben precisa, nel rispetto dei colleghi e degli animali stessi. **Le postazioni adibite ad ospitare un amico a 4 zampe sono 6**, prenotabili su base giornaliera. Inoltre, gli amanti dei cani avranno la possibilità di prenotare le scrivanie limitrofe, dedicate ai "dog lovers".

GENITORIALITÀ



Esteso a 3 mesi
IL CONGEDO DI
PATERNITÀ RISPETTO
AI 10 GIORNI PREVISTI
PER LEGGE, VALIDO
ANCHE PER LE FAMIGLIE
OMOGENITORIALI

Fino a 3.000€
IL VALORE MASSIMO
DEL BONUS ASILO NIDO
INTRODOTTO A OTTOBRE,
CON VALIDITÀ DA
GENNAIO 2023

2.510
PARTECIPANTI AGLI
OPEN DAY NEL
CAMPUS E NEGLI
STABILIMENTI
DI PESCARA,
CAMPOCHIARO E
PORTO

Fater si impegna a sostenere i dipendenti e le loro famiglie anche attraverso il supporto ai neo-genitori. A partire dall'anno fiscale 2022/23 la policy aziendale **garantisce un congedo di paternità della durata di 3 mesi per tutti i dipendenti che diventano padri**, in aumento rispetto ai 2 mesi offerti negli anni di rendicontazione precedenti. Il periodo di paternità retribuita al 100% permette di contribuire in famiglia alla gestione delle incombenze derivanti dall'arrivo di un/una neonato/a, **iniziativa che è stata estesa anche alle famiglie omogenitoriali.**

CONGEDO PARENTALE (FY 2022/23)	DONNE	UOMINI	TOTALE
Dipendenti che hanno avuto diritto al congedo parentale	10	20	30
Dipendenti che hanno usufruito del congedo parentale obbligatorio	10	20	30
Dipendenti che hanno usufruito del congedo parentale facoltativo	6	20	26

RIENTRO AL LAVORO (FY 2022/23)	DONNE	UOMINI	TOTALE
Numero di dipendenti che dovevano rientrare dal congedo obbligatorio nel FY	6	14	20
Numero di dipendenti effettivamente rientrati	2	14	16
Numero di dipendenti non ancora rientrati	8	6	14
di cui dimessi	0	0	0
di cui licenziati	0	0	0
Tasso di rientro al lavoro	33%	100%	80%

Da gennaio 2023, al pacchetto welfare si è aggiunto il **bonus asilo fino a 3.000 € l'anno**. Il bonus è rivolto ai dipendenti Fater Italia con contratti a tempo indeterminato o di apprendistato, per coprire le spese di iscrizione, di frequenza, le rette e la mensa.

Fater ha **strutturato un percorso per agevolare i dipendenti**:

-  Un mese prima che inizi il congedo di maternità è previsto un incontro per organizzare il passaggio di consegne con il People Manager di riferimento, il quale resta a disposizione per offrire supporto durante tutto il periodo di permesso.
-  Al rientro viene organizzato un incontro di aggiornamento su processi e organizzazione che possano aver registrato cambiamenti nel periodo di assenza. Inoltre, dopo un mese dal rientro al lavoro e fino al primo anno di vita del bambino, è offerta, alle persone che ne vogliano usufruire, una sessione mensile di coaching per migliorare la gestione dell'integrazione vita-lavoro dei neogenitori.
-  Infine, è prevista una specifica Talent Development Review focalizzata sulle aspettative al rientro dalla maternità.

Open day Fater

Fater ha dato il via ad una serie di **Open day aziendali rivolti alle famiglie dei dipendenti**, aprendo le porte del Campus di Pescara, dell'auditorium e dei Laboratori di Technology Innovation, con tour e momenti che potessero mostrare agli ospiti la cultura organizzativa. L'iniziativa ha coinvolto anche gli stabilimenti di Campochiaro e di Porto, con un tour dedicato alla produzione dei prodotti Fater per illustrare l'intero ciclo produttivo. In particolare, grazie alla collaborazione degli ingegneri di processo la chimica è diventata per gli ospiti più giovani un gioco di esperimenti.

Hanno partecipato agli Open day: **1.600 persone allo stabilimento di Pescara, 600 persone a Campochiaro, 250 al Campus a Spoltore e 60 nello stabilimento di Porto.**

“

Il Family Open Day è stata davvero una bella iniziativa, che ci ha dato l'opportunità di mostrare alle nostre famiglie il luogo in cui lavoriamo e cosa facciamo ogni giorno.

Oltre a questo, consente a noi, ai colleghi di lavoro e alle famiglie, di socializzare e incontrarci in un ambiente informale, con attività e giochi che promuovono l'impegno tra le persone.

”

La parola agli stakeholder

Filipa Silva,
HS&E Leader nello stabilimento di Porto



MERCATI E CLIENTI

81%

RICAVI DALLE
VENDITE NEL CANALE
MASS-MARKET

1° Posto

PER PARTNERSHIP ED
ESECUZIONE SU 21 AZIENDE
DEL SETTORE NELL'INDAGINE
CHE HA COINVOLTO
64 DISTRIBUTORI

Come già richiamato, Fater è presente con i suoi prodotti in 3 famiglie su 4 in Italia. Una presenza così capillare e vicina ai bisogni delle persone è segno della fiducia che quotidianamente i consumatori riconoscono ai prodotti di Fater ed è resa possibile dall'ampiezza dei mercati di riferimento e dalla solida collaborazione con i clienti della distribuzione.

I principali mercati in cui opera Fater appartengono al **Largo Consumo Confezionato**, in particolare alle categorie merceologiche della **cura della casa, dei tessuti e della persona**.

- Il mercato dei **pannolini** è uno dei mercati più rilevanti nell'ambito del mondo Cura Persona, vale circa 460 milioni di euro.²⁵ Negli ultimi anni, nonostante il calo della natalità in Italia (-1,5% in media ogni anno negli ultimi 4 anni) il mercato è cresciuto in termini di valore (+1,6% CAGR²⁶ ultimi 3 anni), sospinto dall'innovazione portata da Pampers, con il segmento ad alto valore aggiunto dei Pants (pannolini a mutandina). Si aggiunge il mercato delle wipes, che vale circa 106 milioni di euro.
- Il mercato delle **protezioni igieniche femminili** vale 425 milioni di euro l'anno e raggiunge 10,7 milioni di famiglie italiane. Gli assorbenti esterni sono il segmento principale (283 milioni di euro, 67%) e sono acquistati da 10,3 milioni di donne in età mestruale, ovvero tra i 12 e 54 anni. Seguono gli assorbenti interni (tamponi) che valgono 38 milioni di euro, con una penetrazione relativamente bassa, ma in forte crescita. Infine, troviamo il segmento dei proteggislip, per una base di consumatrici complessiva di 10 milioni di donne. È un mercato in crescita che vale 104 milioni di euro.

25. Fonte dei dati: Nielsen riguardo il sell-out, Istat per le informazioni demografiche; GfK per i dati di penetrazione e numero di famiglie acquirenti.

26. Tasso annuo di crescita composto.

- Il mercato dei **prodotti assorbenti per l'incontinenza degli adulti** è uno dei pilastri fondamentali della crescita di Fater. Si tratta di un mercato che vale circa 380 milioni di euro (Canale Mass Market 275 milioni di euro, Canale Farma 105 milioni di euro), in crescita costante negli ultimi anni, spinto soprattutto dalla dinamica demografica di crescita delle persone over 55, che vede nell'incontinenza leggera e nel segmento dei pants i vettori di crescita più importanti.
- Quello della **cura della casa e dei tessuti** rappresenta l'altro grande comparto merceologico in cui opera l'azienda. Il core business di Fater in questo comparto è rappresentato dalle candeggine, un mercato che si articola in due segmenti: candeggina classica (161 milioni di euro) e candeggina gentile (84 milioni di euro). Entrambi questi segmenti sono in crescita a valore, soprattutto quello della candeggina gentile. Accanto al core business della candeggina, Fater opera in nuovi segmenti in cui è entrata dopo l'acquisizione del brand Ace (2013), i più importanti dei quali sono i pulitori spray per piccole superfici e i detersivi per lavatrice.

Inoltre, dal 2020 Fater è anche distributore per l'Italia dei prodotti **Baby Toddler Food** a marchio Hero Solo; grazie alla capillarità della struttura commerciale e al focus sui punti di vendita, la presenza del marchio è in costante aumento.

L'ascolto attivo dei partner della distribuzione è orientato alla **strategia "Customer First"** che vede nella centralità dei clienti della distribuzione una leva di sviluppo reciproco finalizzata alla soddisfazione del consumatore finale.

I pilastri della strategia "Customer First" di Fater sono:

- **Creazione di valore**, che si fonda su un continuo processo di innovazione per offrire prodotti di qualità superiore;
- **Ascolto continuo dei bisogni del cliente**, con un approccio collaborativo;
- **Focus sui punti di vendita e sulle attività commerciali**, tramite il supporto capillare della rete dei Sales Operator di Fater;
- **Velocità, reattività e adattabilità** dell'esecuzione della strategia commerciale, in base alle diverse specificità di canali di distribuzione e clienti;
- **Eccellenza** nel livello di servizio fornito ai clienti della distribuzione, in termini di consegna del prodotto nei tempi richiesti.

La costante attenzione di Fater a questi pilastri si concretizza in un **riscontro positivo da parte dei clienti della Grande Distribuzione Organizzata**. Da diversi anni, infatti, Fater partecipa all'indagine condotta dalla società Advantage relativa alla percezione delle aziende fornitrici. L'indagine, che ha coinvolto 64 distributori, considera 4 macro variabili:

- **Partnership**: modalità di lavoro e capacità di ottenere e dare supporto;
- **Esecuzione**: efficacia operativa e capacità di ottenere risultati;
- **Reputazione**: capacità di essere un partner a lungo termine;
- **Visione**: capacità di identificare le opportunità di crescita in un contesto in evoluzione.

Nella ricerca del 2023, Fater, tra le 21 aziende coinvolte appartenenti al settore della cura della casa e della persona, si è posizionata al primo posto per Partnership ed Esecuzione, al secondo per Visione ed al terzo per Reputazione.

“

Abbiamo notato una crescente richiesta di informazioni da parte dei consumatori sui temi di sostenibilità.

Il nostro personale riceve sempre più domande sulla sostenibilità dei prodotti che vendiamo e, anche sui social network, abbiamo riscontrato un aumento delle discussioni.

Il nostro obiettivo è cooperare al meglio con i nostri partner sui temi ESG, che sono diventati un driver nelle scelte di fornitura e collaborazione, soprattutto con le grandi aziende e le multinazionali.

Grazie alla crescente attenzione che vi riponiamo, stiamo ottenendo importanti risultati di efficientamento, anche dal punto di vista logistico.

”

La parola agli stakeholder

Nando Barbarossa,
Direttore commerciale e marketing Bubbles BidCo,
Gruppo che gestisce la maggioranza dei soci
di Acqua&Sapone



DIALOGO CON I CONSUMATORI



Le attività di dialogo con i consumatori rientrano a pieno titolo nell'approccio aziendale volto al miglioramento continuo, sia dei prodotti che dei servizi offerti.

Il **Consumer Service** di Fater svolge un ruolo fondamentale nel coordinamento delle attività di relazione con i consumatori, soprattutto in ambito commerciale per segnalazioni relative all'uso dei prodotti e per richieste di informazioni su di essi e sulle attività promozionali. Le segnalazioni dei consumatori sono raccolte da una società esterna tramite operatori che gestiscono i canali di comunicazione (e-mail, telefono, app).

All'interno dell'Organizzazione, figure specifiche sono incaricate di gestire il rapporto con la società esterna che fornisce il servizio di call center, condividendo le informazioni necessarie per rispondere ad ogni possibile richiesta e offrendo formazione e materiali di supporto. Questo processo è sempre attuato per il lancio di nuovi prodotti e iniziative promozionali Fater.

Gli operatori del call center utilizzano una **piattaforma digitale²⁷ che monitora e traccia ogni interazione fra consumatore e azienda per una gestione efficace**. Nei casi relativi a segnalazioni derivanti dall'uso di prodotti (performance, struttura del prodotto, casi connessi alla salute) il sistema consente al responsabile Fater di attivare immediatamente le funzioni aziendali che, in ragione della natura del reclamo, possano contribuire a chiarirla sulla base della loro expertise (a titolo esemplificativo: R&D, Regulatorio, Quality Assurance, Marketing).

Il Consumer Service gestisce i meccanismi di reclamo seguendo delle procedure strutturate, che possono scaturire nel ritiro dei prodotti presso il consumatore per consentire a Fater di condurre le analisi tecniche necessarie alla risoluzione del caso. I report periodici delle attività del Consumer Service vengono costantemente analizzati dall'azienda in ottica di miglioramento continuo.

Fater ha implementato un **sistema di misurazione e monitoraggio del livello di soddisfazione dei consumatori**. La valutazione avviene attraverso un sondaggio su base volontaria e anonima, alla fine del contatto con il Consumer Service. Il valore di soddisfazione del consumatore figura anche tra gli obiettivi annuali di valutazione del personale Fater responsabile per i Consumer Service. Nell'anno fiscale 2022/23 è stato raggiunto un punteggio medio di 4,5 su 5 (sondaggio telefonico) e 4,1 su 5 (sondaggio e-mail)²⁸. Per quanto riguarda il brand Pampers, le valutazioni dell'app Coccole Pampers hanno registrato un punteggio di 4,7 su App Store e 4,8 su Google Play.

27. Per i dati Consumer Service vengono utilizzate le piattaforme: wasabi-DVR Italia (Ace), Salesforce (prodotti assorbenti), dati valutazione App Store (Pampers).

28. Per la categoria Fabric & Home Care è in corso un sistema di rilevamento dei feedback dei consumatori tramite after call survey a seguito del contatto telefonico. Tuttavia, il livello di partecipazione al sondaggio da parte dei consumatori è molto basso e non consente di avere una valutazione rappresentativa.

“

In ogni progetto realizzato insieme a Fater la sostenibilità ha sempre giocato un ruolo fondamentale.

Abbiamo collaborato allo sviluppo di Pampers Village e Lines APP raccogliendo informazioni sui comportamenti delle nuove famiglie e delle giovani donne, coinvolgendo nella ricerca anche persone con difficoltà motorie o visive per **aumentare l'inclusività dei servizi digitali Fater**.

”

La parola agli stakeholder

Alberto Bergesio,
Fondatore e Amministratore Delegato
di DSCOV



QUALITÀ E SICUREZZA DEI PRODOTTI

GRI 417-1



I NOSTRI PRODOTTI SONO DA SEMPRE PARTE DELLA VITA QUOTIDIANA DEGLI ITALIANI, RAPPRESENTANO CURA, PROTEZIONE E GARANZIA DI FIDUCIA. UN «PATRIMONIO» CONQUISTATO NEL TEMPO, CHE RACCONTA LA NOSTRA PROFONDA CONOSCENZA DELLE ESIGENZE, IN EVOLUZIONE, DELLE PERSONE: UN DIALOGO COSTANTE CHE HA PERMESSO A FATER DI DIVENTARE, IN OGNI SETTORE DEL SUO BUSINESS, UN INTERLOCUTORE AFFIDABILE NEI CONFRONTI DI PARTNER, ISTITUZIONI E CITTADINI.

L'attenzione di Fater al rispetto della qualità e sicurezza dei propri prodotti caratterizza ogni fase: dal design all'industrializzazione, dall'approvvigionamento di materie prime e materiali di confezionamento alla produzione fino alla sorveglianza post-vendita.

L'IMPEGNO DI FATER



Assicurare la conformità dei propri processi e prodotti a norme e regolamenti applicabili, sia cogenti che volontari.



Sostenere l'impegno delle proprie persone e dei partner esterni verso il raggiungimento degli obiettivi di qualità e sicurezza, fornendo sempre procedure e formazione, garantendo costantemente la conformità alle norme durante tutte le fasi.



Adottare un approccio risk based nell'assunzione di decisioni strategiche per la sicurezza e la qualità.

Il rendimento e la qualità dei prodotti sono garantiti **sin dalla fase di ricerca e sviluppo**, durante la quale vengono definite le specifiche tecniche che descrivono sia le proprietà del prodotto finito che le condizioni di processo per ottenerle e i metodi analitici per controllarle. Le attività di Ricerca e Sviluppo sono gestite a livello centralizzato, sia facendo ricorso a specialisti interni che operano su diverse categorie, sia attraverso il costante dialogo con Procter & Gamble per le categorie dei prodotti assorbenti femminili e per la cura dell'infanzia.

Per quanto riguarda la **fase di produzione**, tutti gli stabilimenti Fater – in Italia (Campochiaro e Pescara) e all'estero (Porto e Gebze) – adottano un approccio produttivo responsabile volto a garantire la qualità dei prodotti, il rispetto per l'ambiente e la sicurezza di lavoratori e consumatori. I quattro stabilimenti produttivi sono in possesso delle certificazioni ISO 9001, 14001 e 45001. Lo stabilimento di Pescara, in aggiunta, è anche certificato ISO 13485.

Tutti i prodotti Fater sono sottoposti a controlli che assicurano il corretto svolgimento delle operazioni e la sicurezza dei lotti produttivi che vengono immessi nel mercato. L'obiettivo delle verifiche include:

- l'identificazione dei parametri critici per il monitoraggio e controllo della performance dei Sistemi di Gestione, con cadenza mensile, trimestrale o annuale, e il confronto con i lavoratori sui risultati e le aree di miglioramento;
- il controllo dei rischi legati alle attività, con relativo piano correttivo e preventivo e relativa verifica dell'efficacia degli impianti;
- la riduzione dell'uso di sostanze pericolose per ambiente, salute e sicurezza del personale e delle ditte terze;
- la manutenzione specifica degli impianti, l'informazione, la formazione e l'addestramento delle persone per prevenire eventuali incidenti che possano provocare conseguenze su cose e persone;
- l'analisi degli incidenti e degli infortuni, l'identificazione delle cause base, l'implementazione delle contromisure, la verifica dell'efficacia delle stesse.

Nei due stabilimenti italiani sono effettuati controlli in linea (statistici, su campione) **ed in continuo** (automatizzati, sul 100% della produzione) attraverso sistemi di visione, metal detector (solo a Pescara), laser guidati da software e scarto automatico, interblocchi software e hardware e bilance automatiche **al fine di rilevare eventuali non conformità** nei parametri qualitativi e di sicurezza aziendali. I controlli sono effettuati non solo sulla linea di produzione, ma periodicamente **anche nei magazzini e nei punti vendita**. Sono poi **utilizzati altri tool per raccogliere i reclami di clienti** (punti vendita/depositi) **e consumatori**, (cfr. Customer service in "Dialogo con i consumatori").

Lo stabilimento di Campochiaro sta lavorando all'aggiornamento degli strumenti di registrazione dei controlli di qualità in linea, per renderli sempre più completi, precisi e fruibili. È anche in programma l'implementazione di ulteriori sistemi e controlli di salute e sicurezza.

Per quanto riguarda Pescara, lo stabilimento ha intrapreso un percorso di ulteriore miglioramento del proprio sistema di gestione per la qualità, **avvicinandosi sempre più allo standard BRCGS Consumer Products** per garantire ai consumatori standard sempre più elevati in termini di qualità e sicurezza dei prodotti.



La sicurezza del prodotto viene assicurata al consumatore anche attraverso le informazioni presenti sull'**etichettatura** dei prodotti. I prodotti Fater ricadono sotto quattro principali categorie, disciplinate dai relativi regolamenti:



COSMETICI

In riferimento alla produzione di salviette: Regolamento (CE) n. 1223/2009 del Parlamento europeo e del Consiglio del 30 novembre 2009 sui prodotti cosmetici.



DISPOSITIVI MEDICI

Per quanto riguarda i prodotti per l'incontinenza: Regolamento (UE) 2017/745 del Parlamento europeo e del Consiglio del 5 aprile 2017, relativo ai dispositivi medici.



PRESIDI MEDICO-CHIRURGICI

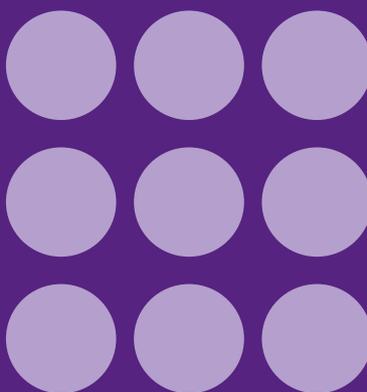
All'interno del brand ACE, i prodotti autorizzati come Presidio Medico-Chirurgico si attengono al D.P.R. 392 del 6 ottobre 1998 e al Provvedimento 5 febbraio 1999. Sono in tutto tre e si dividono tra: detergente per pavimenti, detersivo per il bucato e gel per WC.



DETERGENTI

In riferimento alla linea di prodotti Home Care: Reg. 648/2004 CE per il regolamento detersivi, Reg. 1272/2008 CE regolamento CLP relativo alla classificazione, all'etichettatura e all'imballaggio delle sostanze e delle miscele, legge 25 ottobre 1978, n. 690 Normativa metrologica (adeguamento dell'ordinamento interno alla direttiva del consiglio delle Comunità europee n. 76/211/CEE relativa al precondizionamento in massa o in volume di alcuni prodotti in imballaggi preconfezionati, Decreto legislativo, 06.09.2005 n° 206 applicabile per la parte generale di approccio ai claim, ed infine Reg. 1907/2006 CE (regolamento REACH, come indicato nel capitolo Sostanze Chimiche all'interno della sezione "Every day Climate Protection").

Ogni regolamento indica le informazioni obbligatorie da riportare sull'etichettatura dei prodotti in termini di **tipologia di prodotto, utilizzo, numero di lotto, istruzioni d'uso, lista ingredienti** (ove applicabile), **indicazione delle condizioni specifiche di conservazione e/o manipolazione, avvertenze o precauzioni** da prendere che vanno portate all'attenzione immediata dell'utilizzatore e di ogni altra persona. Ai regolamenti si aggiunge il D.Lgs. 3 aprile 2006, n. 152 "Norme in materia ambientale", che impone di indicare la natura dei **materiali di imballaggio** utilizzati a prescindere dalla tipologia di prodotto.



PRODOTTI E MARKETING TRASPARENTI



Adottate

LINEE GUIDA
PER REGOLARE LA
COMUNICAZIONE
SU PIATTAFORME DIGITALI E
SOCIAL MEDIA

Sviluppata

UNA PROCEDURA
INTERNA PER LA
CORRETTA CREAZIONE
DI COMUNICAZIONI
COMMERCIALI

IN COERENZA CON I NOSTRI VALORI, NON AMMETTIAMO E NON GIUSTIFICHIAMO ALCUNA FORMA DI PUBBLICITÀ INGANNEVOLE O ATTIVITÀ PROMOZIONALE CHE SIA LEGALMENTE O ETICAMENTE DISCUTIBILE, ANCHE A SCAPITO DI EVENTUALI BENEFICI E GUADAGNI DI BREVE PERIODO. RISERVIAMO PARTICOLARE ATTENZIONE ALLA TUTELA DEI MINORI COINVOLTI, IN QUALUNQUE MODO, NEI MESSAGGI PUBBLICITARI.

La politica di marketing di Fater mira alla realizzazione di **pubblicità e attività promozionali** che siano non solo efficaci con i consumatori ma in primo luogo **veritiere ed eticamente in linea con i valori riportati nel Codice Etico, oltre che in sintonia con tutte le normative vigenti.**

Questo principio costituisce un punto cardine della **dedizione e attenzione al consumatore** ed è essenziale per mantenere la sua fedeltà nei confronti dei marchi e prodotti del Gruppo. Il valore dell'integrità nelle pubblicità e nelle attività promozionali è fondamentale e non deve mai essere compromesso. Pertanto, Fater non ammette né giustifica nessuna forma di pubblicità ingannevole e neppure attività promozionali che siano legalmente o eticamente discutibili.

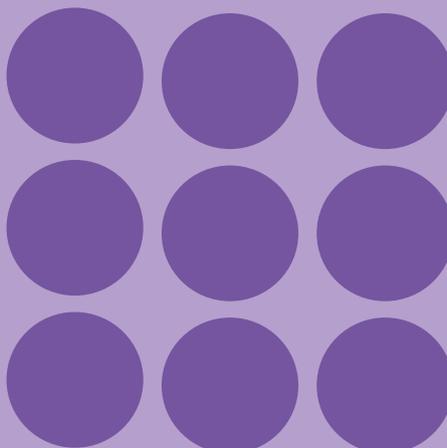
Le campagne pubblicitarie sono basate su un principio cardine: **le dichiarazioni circa i prodotti devono sempre basarsi su solidi principi scientifici.**

La comunicazione verso gli stakeholder, anche attraverso i media, è caratterizzata dal **rispetto del diritto all'informazione** e dal **divieto di divulgare notizie o commenti falsi o tendenziosi**. Per questo motivo, nell'utilizzo di piattaforme digitali o altri canali social vengono seguite linee guida relative alla Social Media Communication.

Tanto è alta la rilevanza del tema per il Gruppo, che **è stata sviluppata una procedura interna per la corretta creazione di comunicazioni commerciali**. Si compone di regole semplici e chiare che permettono di proteggere la reputazione dei brand e di assicurarsi che le comunicazioni commerciali siano in linea con i valori di Fater e in conformità alle normative vigenti.

Questa procedura prevede il coinvolgimento di diverse funzioni aziendali, tra cui ad esempio la funzione Marketing, la funzione Ricerca e Sviluppo, la funzione Legale, la funzione Regolatoria, la funzione Corporate Sustainability e la funzione External Relations.

Inoltre, per una corretta attuazione della procedura, è stato realizzato un **corso di formazione** rivolto ai dipendenti maggiormente coinvolti nella creazione di comunicazioni pubblicitarie.



COLLETTIVITÀ



I BRAND LINES, LINES SPECIALIST, PAMPERS E ACE SONO FRA I PIÙ SCELTI DALLE FAMIGLIE IN ITALIA. SONO, QUINDI, ANCHE UN CANALE COMUNICATIVO, CHE PUÒ GENERARE AZIONI CONCRETE A FAVORE DEI CONSUMATORI E DELLE COMUNITÀ IN CUI OPERIAMO.

BRAND PURPOSE

Essere azienda per Fater significa anche contribuire positivamente a favore delle comunità in cui operiamo, insieme ai cittadini e alle istituzioni. Ogni brand di Fater si è dotato di un **social purpose** che possa essere concretamente a sostegno delle comunità, partendo dalle persone di Fater. Di seguito i purpose e i progetti dei brand.





ACE, IL PULITO CHE UNISCE

Siamo a fianco di tutti coloro che pensano che il giardino di fronte casa, la piazza del quartiere, qualsiasi spazio pubblico meriti la cura e il rispetto che dedichiamo alla nostra casa. Vogliamo dare il nostro contributo per promuovere una nuova cultura del pulito, nella quale tutti noi possiamo fare squadra e prenderci cura dei nostri spazi comuni. Perché se il nostro quartiere è più pulito e curato, sarà più bello incontrarsi e viverlo insieme. Ace, il pulito che unisce.



Progetto Retake

Ace, esperta del pulito di casa e dei tessuti, **intende portare la cura per gli ambienti anche verso la tutela degli spazi pubblici** e vuole promuovere un movimento di persone che sia concretamente attivo su questo tema. Ace ha avviato, ad inizio 2022, una partnership con Retake, che da oltre dieci anni si occupa di sensibilizzare l'opinione pubblica sull'importanza della cura e il recupero degli spazi urbani.

Insieme all'associazione è stato promosso il progetto **“Scendiamo in Piazza”**, che nell'anno fiscale 2021/22 ha toccato 5 città italiane per promuovere il recupero di spazi urbani quali piazze, giardini pubblici e parchi. Il progetto è proseguito anche nell'anno fiscale 2022/23, interessando altre 6 città.

Costruendo sulle esperienze maturate, ad inizio 2023 il progetto è stato potenziato nel suo lato educativo con il **coinvolgimento diretto delle scuole primarie e secondarie di 1° grado** di 4 città italiane: Roma, Pescara, Milano e Palermo. Sono state coinvolte 500 scuole, circa 50 delle quali hanno partecipato attivamente al concorso sviluppato da Ace – e dall'agenzia educativa La Fabbrica – per segnalare i propri “spazi del cuore” da riqualificare e proporre idee concrete volte al loro miglioramento.

È prevista la realizzazione delle 4 idee migliori, una per ogni città, nel corso di eventi pubblici di partecipazione attiva. Gli spazi del cuore scelti verranno riqualificati e restituiti alla cittadinanza come nuovi luoghi di socialità e condivisione. Il coinvolgimento delle scuole ha l'intento di creare un legame con i territori e le comunità, affinché questi luoghi possano continuare ad essere curati nel tempo.



6

CITTÀ ITALIANE COINVOLTE IN
“SCENDIAMO IN PIAZZA”
nel FY 2022/23 per promuovere
il recupero degli spazi urbani:
piazze, giardini pubblici e
parchi

500

SCUOLE COINVOLTE IN 4 CITTÀ
E 50 SCUOLE PARTECIPANTI
al concorso ACE per segnalare
gli spazi del cuore
da riqualificare

“

Retake è un movimento spontaneo di cittadini che si incontrano per migliorare spazi pubblici e beni comuni. Con azioni semplici, Retake porta le persone a sentirsi responsabili di ciò che li circonda e a sentirsi parte di un cambiamento positivo.

Della collaborazione con Fater **mi hanno colpito la forza con cui le persone, da subito con piena fiducia, hanno creduto nella missione Retake, la volontà di mettere al centro i ragazzi più giovani** di tutta Italia e le loro idee per migliorare i loro luoghi quotidiani **e la creatività** nel formulare soluzioni alle proposte sfidanti dei volontari, mettendo a frutto l'expertise tecnica di Fater.

”

La parola agli stakeholder

Francesca Leonelli,
Presidente di Retake





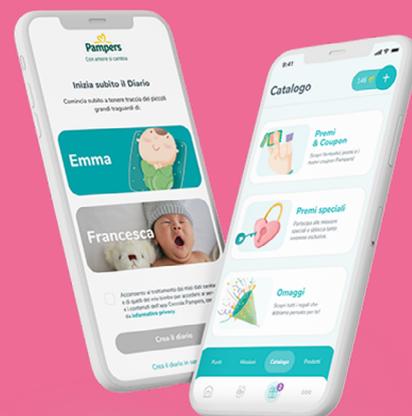
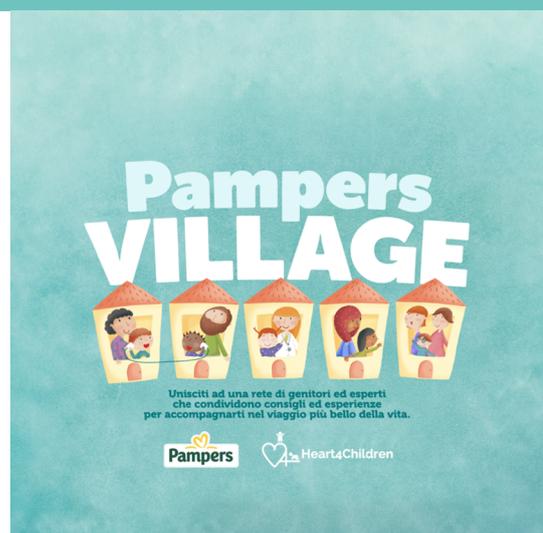
PAMPERS – AL FIANCO DELLE FAMIGLIE

L'arrivo di un figlio cambia tutto. E nessun genitore è davvero preparato: ci si sente tanto imperfetti, pieni di dubbi. Ma i bambini non hanno bisogno di famiglie perfette, hanno bisogno d'amore: un luogo dove sentirsi curati, accolti, capiti. Questa è la nostra idea di famiglia: crescere insieme, affiancandovi nel viaggio più bello della vita. Perché con amore si cambia.

Progetto “Pampers Village”

Pampers ha avviato nel 2021 una partnership con Heart4Children, associazione impegnata nel promuovere e organizzare attività sul territorio che siano di supporto concreto alla crescita dei più giovani.

Con l'associazione è stato sviluppato il progetto “Pampers Village”, la piattaforma digitale, all'interno dell'app Coccole Pampers, che offre servizi **a supporto dei genitori** che si trovano ad affrontare le difficoltà di ogni giorno nella gestione dei bambini. L'app offre podcast in cui vengono condivisi consigli di esperti ed esperienze personali di altri genitori e approfondite diverse tematiche, fra cui l'adozione e l'integrazione, l'importanza del gioco con i bambini e la creazione di una relazione forte fra genitori e figli, oltre a suggerimenti pratici per la vita quotidiana. Inoltre, Pampers e Heart4Children mettono a disposizione delle neo mamme e dei neo papà uno sportello gratuito di ascolto e supporto psicologico.



Sportello

DI ASCOLTO
INDIVIDUALE PER
MAMME E PAPÀ

Podcast

CHE FORNISCE SUPPORTO
AI NEO GENITORI

App

PER MAMME
COCCOLE PAMPERS

“

Fater ha creduto, sin da subito, nell'importanza di investire nella cura e nel benessere di genitori e famiglie, ancor prima che dei loro piccoli.

Grazie a questo e alle risorse messe a disposizione dall'azienda, siamo riusciti a dare avvio ad **un progetto di sostegno alla genitorialità** di altissima qualità, **basato su evidenze scientifiche e competenze multidisciplinari**. Il Pampers Village è stato ospitato all'interno dell'App Coccole Pampers proprio perché l'azienda ha scelto di dare rilevanza al progetto, rendendolo accessibile a tutti.

Tutti i genitori possono così beneficiare di un confronto arricchente con esperti e con altre famiglie e di un supporto individualizzato e personalizzato al bisogno.

”

La parola agli stakeholder

Chiara Curiale,
Heart4Children





UN MONDO LIBERO DA STEREOTIPI E DISCRIMINAZIONI DI GENERE

Lines si impegna per contribuire a costruire un mondo libero da stereotipi e discriminazioni di genere, in cui ogni donna possa essere sé stessa.

Il social purpose di Lines si sviluppa su due pilastri: sensibilizzazione e progetti concreti a favore delle donne.

Sensibilizzazione

Con l'iniziativa **Domande Scomode @School** Lines si impegna a condividere con i più giovani i valori e i modelli di comportamento che contrastano le disuguaglianze di genere. Complessivamente, dall'inizio del progetto **Lines ha coinvolto 155mila studenti di 212 scuole medie e superiori, di cui 55mila studenti di 122 scuole nel solo anno fiscale 2022/23**. L'iniziativa prevede un programma educativo che promuove il rispetto fra i generi, realizzato con esperti e professionisti che approfondiscono temi come affettività, stereotipi e discriminazioni di genere, consenso e altri. Grazie a Domande Scomode, **Lines è stato inserito nella Top 10 del Diversity Brand Index 2023**, ricerca italiana volta a misurare il livello di inclusione dei brand in una prospettiva customer based, verificando il reale impegno delle aziende su Diversity & Inclusion. Al programma diversi manager di Fater, donne e uomini, hanno inoltre partecipato come 'Ambassador' nelle scuole.

Progetto WeWorld

Lines collabora con la ONG WeWorld, attiva da oltre 50 anni per garantire i diritti di donne, bambine e bambini in oltre 25 Paesi nel mondo. Fater ha contribuito all'apertura dello **Spazio Donna WeWorld di Bologna** nel 2021 e di quello di **Pescara** nel novembre 2022. Le attività delle specialiste di WeWorld si incentrano sull'empowerment femminile, sulla prevenzione della violenza di genere e sul sostegno alle donne in difficoltà. Nell'anno fiscale 2022/23, in particolare, gli spazi di Bologna e Pescara, sostenuti da Lines, hanno **accolto e dato supporto ad oltre 300 donne in difficoltà**.

Inaugurato lo Spazio Donna

DI PESCARA NEL
NOVEMBRE 2022

55.000

STUDENTI DI 122 SCUOLE
COINVOLTI PER PROMUOVERE IL
RISPETTO FRA I GENERI

Lines nella TOP 10

DEL DIVERSITY BRAND INDEX 2023
GRAZIE AL PROGETTO DOMANDE
SCOMODE

300 donne

ACCOLTE
E SOSTENUTE
A BOLOGNA E PESCARA
NEL FY 2022/23

“

La partnership con Fater ci rende particolarmente orgogliosi. È una partnership avviata circa 3 anni fa e sin dal primo momento abbiamo trovato **una grande intesa in termini di valori e principi, ma anche di impegno** da parte dell'azienda e di tutte le persone che la compongono. Una condivisione che **si manifesta con azioni interne, verso i propri dipendenti, ed esterne, con il sostegno al programma nazionale Spazio Donna WeWorld** con il quale ogni anno riusciamo a supportare le tante donne che la società lascia indietro.

”

La parola agli stakeholder

Marco Chiesara,
Presidente di WeWorld



LINES SPECIALIST

LINES SPECIALIST - “-PAUSA +TE”

Si impegna ogni giorno a favorire la **normalizzazione dell'incontinenza**, cercando di aiutare le donne a vivere al meglio questo problema.

Molte donne incontinenti non vivono con serenità la propria condizione ed hanno bisogno di supporto per sentirsi a proprio agio. Utilizzare prodotti specifici e innovativi che garantiscano loro discrezione e massima protezione può aiutarle nel gestire il problema.

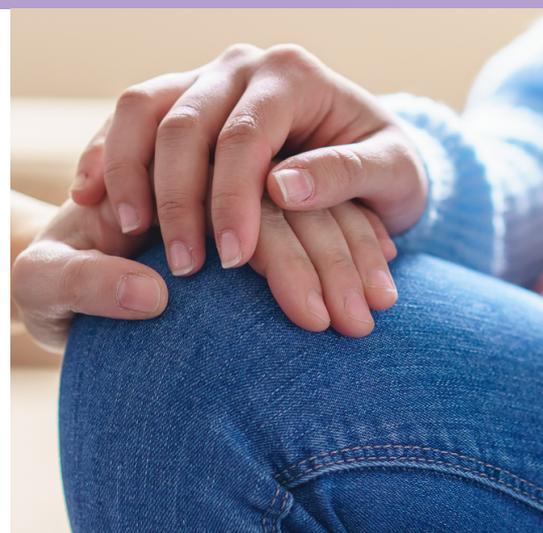
Per questo, Lines Specialist, da sempre alla ricerca delle migliori protezioni assorbenti per chi soffre di incontinenza urinaria, oggi più che mai promuove la normalizzazione e l'accettazione di questo problema attraverso campagne di comunicazione che raccontano come sia possibile vivere una vita normale, gestendo il problema delle perdite con prodotti che garantiscono protezione e massima discrezione ed evitare l'imbarazzo che l'incontinenza potrebbe generare in alcune situazioni.

Anche le donne che entrano in menopausa sono sommerse di stereotipi negativi che le portano a credere che la propria vita dopo la menopausa sia per forza di cose una vita fatta di rinunce e di privazioni.

È proprio questo l'obiettivo della **nuova campagna “-PAUSA +TE”**, attraverso la quale Lines Specialist pone l'accento su tutti gli aspetti positivi della menopausa e la racconta come un momento di maggiore consapevolezza, libertà e sicurezza per tutte le donne. Un momento in cui essere ancora più se stesse, liberandosi dal fardello di quel 'meno', ancora troppo spesso vissuto come un tabù, e riscoprendo invece i molti 'più' che questa fase può regalare.

A tal proposito, Lines Specialist ha deciso di collaborare con **Fondazione Onda - Osservatorio nazionale sulla salute della Donna e di Genere** e con i suoi specialisti, per la realizzazione di un portale dedicato in grado di offrire alle donne il giusto supporto per vivere la menopausa in maniera positiva.

Sul sito **menopausa.lines-specialist.it** ogni donna può, infatti, trovare una serie di approfondimenti che trattano in modo semplice ma esaustivo aspetti diversi di questa fase della vita, oltre che tanti consigli pratici (come fronteggiare vampate di calore, insonnia e sbalzi d'umore, etc.) e un servizio di **consulenza gratuita e personalizzata** da parte di un team di specialisti, tra i quali: sessuologa, psicologo, esperti di medicina del sonno e dell'alimentazione.



“

La collaborazione con Fater è in evoluzione e spero che potrà continuare a germogliare nel tempo. Lavoriamo entrambi per garantire informazioni accessibili su temi che riteniamo di particolare importanza e attualità, con una particolare attenzione alla prevenzione e ai corretti stili di vita con un approccio genere-specifico.

Veicolare un'informazione di qualità è uno degli obiettivi fondamentali di entrambe le nostre realtà, per **aumentare la consapevolezza delle persone.**

”

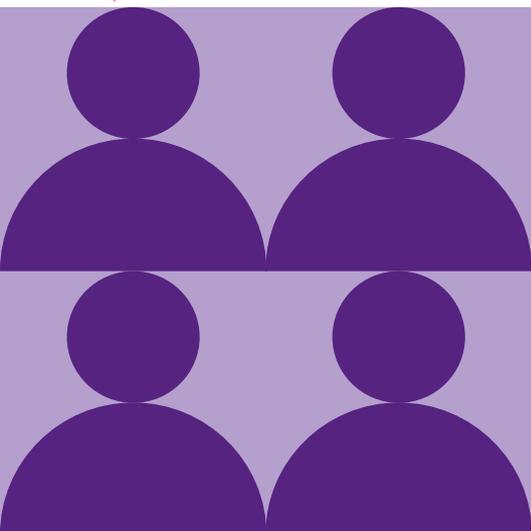
La parola agli stakeholder

Francesca Merzagora,
Fondatrice e Presidente di Fondazione Onda



RAPPORTO CON LA COMUNITÀ LOCALE

▶ GRI 413-1



151.463
PRODOTTI FATER,
TRA PANNOLINI, ASSORBENTI
E PRODOTTI PER LA
DETERGENZA DELLA CASA E
DEI TESSUTI, DONATI
AL BANCO ALIMENTARE

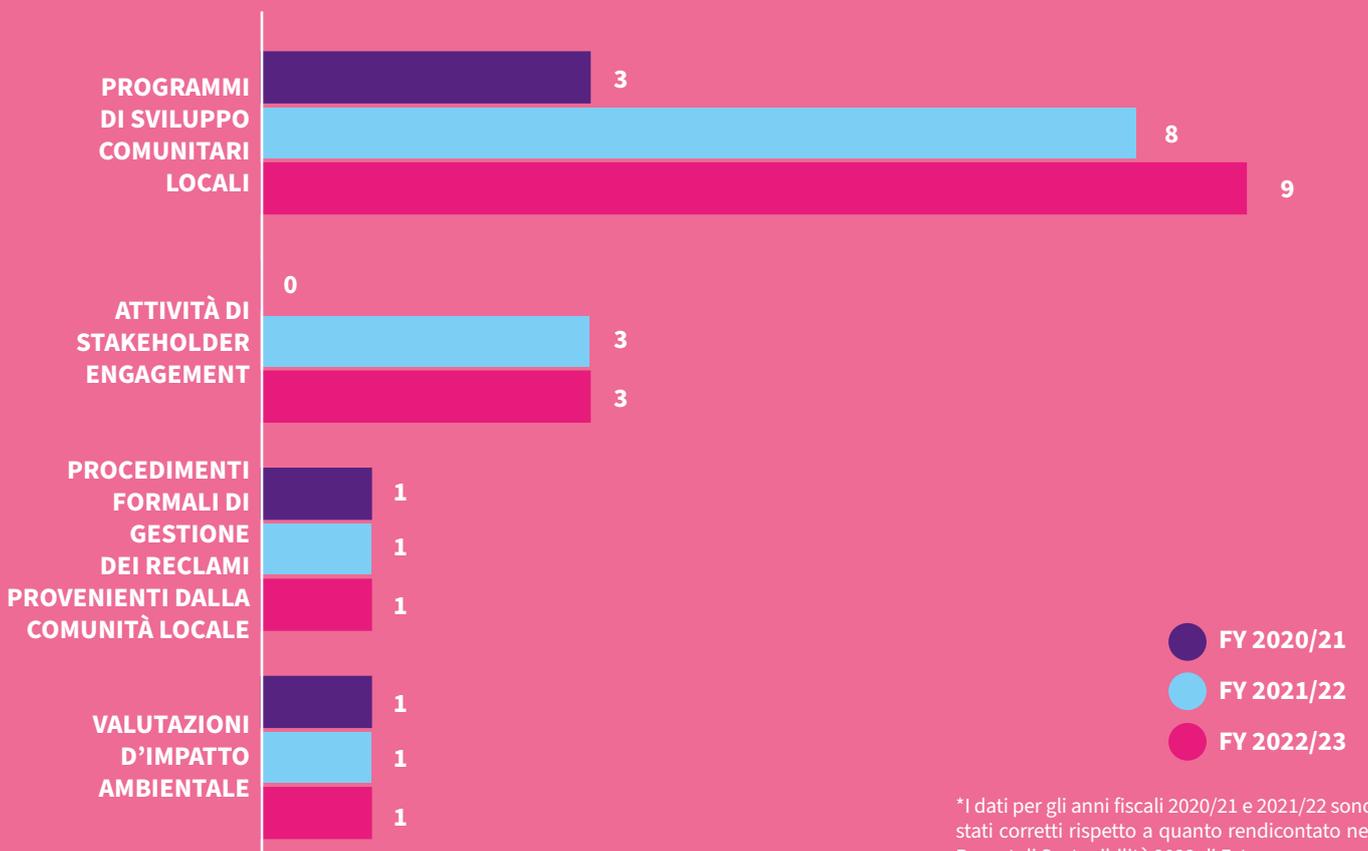
Promosso
IL VOLONTARIATO
D'IMPRESA COME
BENEFIT, CON 8 ORE
DI PERMESSO RETRIBUITO
RICONOSCIUTO

SIAMO PARTE INTEGRANTE DELLE COMUNITÀ LOCALI IN CUI
OPERIAMO E SVOLGIAMO RESPONSABILMENTE LA NOSTRA ATTIVITÀ
D'IMPRESA PER GENERARE VALORE, CONTRIBUIRE A COMBATTERE
LE DISUGUAGLIANZE E MINIMIZZARE GLI IMPATTI DERIVANTI DALLE
NOSTRE ATTIVITÀ.

Nel corso degli ultimi due anni Fater ha ampliato la propria presenza nelle comunità locali in cui opera, estendendo le sue attività di **responsabilità sociale** ad altre aree del territorio italiano oltre alle Regioni in cui sono presenti le proprie sedi. L'obiettivo di Fater è alimentare il dialogo con le comunità e le istituzioni, tanto per i temi ambientali che per quelli sociali.



ATTIVITÀ CHE PREVEDONO IL COINVOLGIMENTO DELLE COMUNITÀ LOCALI, VALUTAZIONI D'IMPATTO E PROGRAMMI DI SVILUPPO*

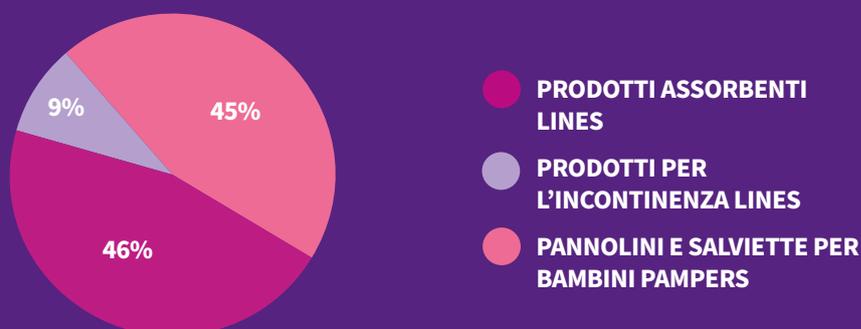


Anche nel FY 2022/23 Fater ha dato continuità a importanti programmi di sviluppo delle comunità locali, comprese iniziative che rientrano nella valorizzazione e fruibilità del territorio e del patrimonio culturale.

BANCO ALIMENTARE

Fater collabora da molti anni con Banco Alimentare sia in Abruzzo che in Molise per redistribuire sul territorio eventuali quantitativi di prodotti non più in listino (pannolini, assorbenti, prodotti per la detergenza della casa e dei tessuti). Il Banco Alimentare, limitatamente ai prodotti Fater, contribuisce a soddisfare le esigenze di circa **78 strutture caritative del terzo settore** nelle due Regioni. Nel corso dell'anno fiscale 2022/23, infatti, **sono state donate complessivamente 151.463 unità di prodotti**.

PRODOTTI DONATI A BANCO ALIMENTARE FY 2022/23



RECUPERO DI UNA SPIAGGIA E CREAZIONE DI UN GIARDINO DUNALE

Dando seguito ad una analoga iniziativa implementata nel 2021, a luglio 2022 è stata recuperata e valorizzata da Fater una seconda spiaggia libera sul lungomare sud di Pescara. I criteri che hanno guidato il recupero sono l'inclusività e il rispetto dell'ambiente. Grazie alla creazione di passerelle e tensostrutture si sono **facilitati l'accesso e l'accoglienza delle persone più fragili e con difficoltà di deambulazione e delle famiglie con bambini e passeggini**. Anche in questa seconda esperienza è stato valorizzato il recupero della flora autoctona, attraverso la creazione di un giardino dunale. Sono stati inoltre utilizzati materiali a basso impatto ambientale.

Queste attività si aggiungono ad altre messe in atto nei precedenti anni fiscali, come la promozione di una campagna di sensibilizzazione sul rispetto e la protezione del mare nelle scuole, in collaborazione con **Legambiente Abruzzo** e il supporto alla manifestazione culturale **Pescara Jazz**.

Volontariato d'impresa

Fater promuove il volontariato d'impresa, facendone anche un benefit: sono previste **8 ore retribuite** per i dipendenti che vogliono prestare la propria opera di volontariato in associazioni operanti sul territorio, promosse dagli stessi dipendenti e incontrate negli eventi delle sedi. In particolare, a dicembre e gennaio in Fater si sono svolti i **Community Months**, due mesi pensati per raccontare i progetti rivolti alle comunità e scoprire come contribuire in prima persona.

ASSOCIAZIONI

GRI 2-28



17

ASSOCIAZIONI ALLE QUALI
FATER ADERISCE



Oltre alle organizzazioni che collaborano con i brand, Fater aderisce a numerose associazioni, che coprono una vasta gamma di settori e assicurano un **solido network di collaborazioni** nelle diverse aree dell'attività aziendale.

ASSOCIAZIONI DI RAPPRESENTANZA

ASSOCASA

Rappresenta le imprese produttrici di prodotti per la pulizia, la manutenzione e l'igiene degli ambienti: detersivi per la casa, le comunità e le industrie, saponi da bucato, coadiuvanti di lavaggio, presidi medico-chirurgici "disinfettanti e disinfestanti" (biocidi) e altri.

CENTROMARCA

Associazione Italiana dell'Industria di Marca, promuove la cultura e i valori della Marca nel Mercato e nella Società. Fondata nel 1965, associa circa 200 imprese, tra le più importanti attive nei settori di consumo. Complessivamente le industrie associate sviluppano un fatturato di 58 miliardi di euro, un valore aggiunto di 11 miliardi di euro e occupano direttamente quasi 100mila addetti.

CONFINDUSTRIA

Raggruppa, su base volontaria, 149.288 imprese di tutte le dimensioni per un totale di 5.516.975 addetti. Rappresenta il sistema confederale in organismi internazionali, comunitari, nazionali e locali.

CONFINDUSTRIA DISPOSITIVI MEDICI

È la Federazione di Confindustria che unisce, rappresenta e valorizza le imprese che operano in Italia nel settore dei dispositivi medici.

EDANA

È l'associazione leader a livello mondiale e la voce dell'industria dei "non-tessuti" e delle industrie connesse.

FEDERCHIMICA

È la Federazione nazionale dell'industria chimica, facente parte di Confindustria e i cui obiettivi primari sono il coordinamento e la tutela del ruolo dell'industria chimica italiana e il suo sviluppo. Vi aderiscono oltre 1.450 imprese, per un totale di oltre 94.000 addetti.

GESTIONE DELLE RISORSE UMANE, SALUTE E SICUREZZA

AIAS

Nasce nel 1975 con l'obiettivo di diffondere e far radicare la cultura della sicurezza in tutti i luoghi di lavoro e di vita. Da allora si occupa di Sicurezza integrata con Salute e Sostenibilità e della gestione di tutti i rischi "fisici" delle organizzazioni.

AIDP

Associazione Italiana per la Direzione del Personale, il network dei manager e professionisti HR.

ASSIDAL

Associazione Italiana Datoriale Attività Lavorative, che affianca i professionisti della sicurezza sul lavoro e fornisce consulenza ed assistenza per la formazione.

LOGISTICA, SUPPLY CHAIN MANAGEMENT E IMBALLAGGI

AILOG

Associazione Italiana di Logistica e di Supply Chain Management, rappresenta dal 1978 il punto di riferimento culturale e professionale in Italia sui temi della logistica e della gestione della Supply Chain.

ASSOLOGISTICA

È la realtà associativa delle imprese di logistica, dei magazzini generali e frigoriferi, dei terminalisti portuali, interportuali ed aeroportuali che garantisce un'integrazione logistica a 360°.



CONAI

Consorzio Nazionale Imballaggi, è un Consorzio privato che opera senza fini di lucro ed è un sistema che costituisce la risposta delle imprese private ad un problema di interesse collettivo, quale quello ambientale. Al Sistema Consortile aderiscono circa 760.000 imprese produttrici e utilizzatrici di imballaggi.



GS1

L'organizzazione non profit GS1 sviluppa gli standard più utilizzati al mondo per la comunicazione tra imprese. In Italia, le imprese riunite da GS1 Italy sono ben 40mila.

RICERCHE DI MERCATO, COMUNICAZIONE E OMNICANALITÀ



ASSIRM

Nata nel 1991, unisce le aziende italiane che svolgono Ricerche di Mercato, Sondaggi di Opinione e Ricerca Sociale, rappresentando il punto di riferimento per il settore della ricerca di mercato in Italia.



NETCOMM

Consorzio del Commercio Digitale Italiano, è il punto di riferimento in materia di e-commerce e retail digitale nel panorama nazionale e internazionale.



UPA

È l'Associazione che riunisce le più importanti aziende industriali, commerciali e di servizi che investono in pubblicità e in comunicazione in Italia.

SOSTENIBILITÀ



SUSTAINABILITY MAKERS

Nata nel 2006 è l'associazione italiana che riunisce le professionalità che si dedicano alla definizione e alla realizzazione di strategie e progetti di sostenibilità, nelle imprese e in altre organizzazioni: opera per qualificare e promuovere tali professionalità con l'obiettivo di accrescerne competenza e autorevolezza, attraverso attività di formazione e networking, studi e ricerche, convegni, workshop e webinar.

“

Il progetto “Gli spazi del cuore” realizzato con Fater ha coinvolto la nostra scuola in una missione speciale: scegliere un luogo e riqualificarlo come spazio da condividere e del quale prendersi cura.

La partecipazione a progetti con le aziende è significativa nella misura in cui i progetti sono innovativi ed esperienziali.

Fater ha dato ai ragazzi la possibilità di intraprendere un percorso dall’alta valenza formativa su tematiche attuali e significative, legate all’ambiente e alla cittadinanza attiva.

I ragazzi hanno messo in pratica quanto progettato attraverso laboratori sulle buone pratiche ambientali e sul riciclo.

”

La parola agli stakeholder

Mariagrazia Santilli,
Dirigente Scolastico dell’Istituto
Comprensivo Pescara 2



“

Mi ha sempre colpito l'ampiezza di visione di Fater e l'attenzione per la ricerca di sempre nuove soluzioni finalizzate a generare un impatto positivo sulle nuove generazioni.

Visione, attitudine all'innovazione, capacità di ascolto del team hanno fatto sì che il progetto, nato come programma didattico di educazione all'affettività, sia cresciuto, ponendosi obiettivi sempre più attuali e sfidanti: contrastare gli stereotipi di genere, promuovere la parità, educare al rispetto e all'inclusione.

”

La parola agli stakeholder

Angela Mencarelli,
Amministratore Delegato de La Fabbrica
Società Benefit



3 SALUTE E
BENESSERE



6 ACQUA PULITA
E SERVIZI
IGIENICO-SANITARI



7 ENERGIA PULITA
E ACCESSIBILE





EVERY DAY CLIMATE PROTECTION

12 CONSUMO E
PRODUZIONE
RESPONSABILI



9 IMPRESE,
INNOVAZIONE
E INFRASTRUTTURE



13 LOTTA CONTRO
IL CAMBIAMENTO
CLIMATICO



HIGHLIGHTS 2022/23

600 ktCO₂eq
EMISSIONI DI SCOPE 1, 2 E 3
IN ATMOSFERA
(-3% FY 2021/22)

-4%
INTENSITÀ EMISSIVA DELLA
PRODUZIONE RISPETTO AL
PRECEDENTE FY, IN CO₂EQ

46%
ENERGIA ELETTRICA
AUTOPRODOTTA SUL
TOTALE DELL'ENERGIA
ELETTRICA CONSUMATA

-8%
CONSUMO DI ENERGIA
ELETTRICA PER UNITÀ DI
PRODUZIONE RISPETTO AL
PRECEDENTE FY

780 megalitri
PRELIEVO IDRICO TOTALE

-6%
CONSUMO DI ENERGIA
ELETTRICA RISPETTO AL
PRECEDENTE FY



-5,7%

RIDUZIONE DI
PLASTICA VERGINE
NEL PACKAGING PER UNITÀ
DI VOLUME DI PRODUZIONE
VS FY 2020/21

Obiettivo

DI ABBATTIMENTO DELLE
EMISSIONI DI CO₂ SU TUTTE
LE LINEE PRODUTTIVE

Definiti

KPI DI VALUTAZIONE
DI IMPATTO AMBIENTALE
IN FASE DI APPROVAZIONE
DI OGNI NUOVO
PROGETTO

98%

DEL PACKAGING PRIMARIO
DI TUTTI I PRODOTTI FATER
È RICICLABILE

0%

RIFIUTI CONFERITI
DIRETTAMENTE
IN DISCARICA

OBIETTIVI: A CHE PUNTO SIAMO?

CLIMATE PROTECTION							
TEMI DI SOSTENIBILITÀ	KPI	BASELINE 2020/21	FY 2021/22	FY 2022/23	TARGET 2024/25	TARGET 2029/30	TARGET 2039/40
CONTRASTO AL CAMBIAMENTO CLIMATICO - SBTI²⁹	Riduzione Emissioni Scope 1 e 2	31 ktCO ₂ eq	49 ktCO ₂ eq	34 ktCO₂eq	-	18 ktCO ₂ eq -42%	
	Riduzione Emissioni Scope 3 (Categorie Target ³⁰)	403 ktCO ₂ eq	395 ktCO ₂ eq	391 ktCO₂eq	-	302 ktCO ₂ eq -25%	
	Net Zero 2040 (Categorie Target ³¹)	567 ktCO ₂ eq	581 ktCO ₂ eq	572 ktCO₂eq	-	-	57 ktCO ₂ eq -90%
SUSTAINABLE BY DESIGN	Prodotti a minore impatto carbonico	-	Processo in costruzione	Processo attivato	100% Nuove iniziative con ≤CO ₂		
PACKAGING SOSTENIBILE E APPROVVIGIONAMENTO RESPONSABILE	Riduzione plastica vergine nel packaging	-	-5,2%	-5,7%	-50%	-75%	
	Fornitori aderenti alle policy ESG	-	Policy ESG in definizione	Coinvolgimento su strategia climatica On track	80% Ponderata fornitori con commitment coerenti ai target ESG di Fater	100% Fornitori aderenti alle policy ESG	

29. La percentuale di riduzione delle emissioni nelle colonne target è calcolata rispetto alla baseline del FY 2020/21, vedi approfondimento nel capitolo "Climate Protection".

30. Categorie target: 3.1 Materie Prime e Servizi acquistati; 3.3 Attività relative ai carburanti; 3.4 Logistica up-stream.

31. Categorie target: Scope 1; Scope 2; Scope 3.1 Materie Prime e Servizi acquistati; 3.3 Attività relative ai carburanti; 3.4 Logistica up-stream; 3.12 Fine vita prodotti venduti.

STRATEGIA AMBIENTALE

IL RISPETTO DELL'AMBIENTE È UNA NOSTRA PRIORITÀ E UN FATTORE DETERMINANTE PER CONTRIBUIRE AGLI OBIETTIVI PER LA SALVAGUARDIA DEL PIANETA. CI IMPEGNIAMO PERTANTO AD APPLICARE I PIÙ ELEVATI STANDARD NEL CAMPO DELLA TUTELA AMBIENTALE.

Fater considera il **rispetto per l'ambiente un fattore importante nelle scelte, nella pianificazione e nei processi aziendali** e si impegna a **controllare e a ridurre gli impatti ambientali derivanti dalle attività svolte**, coniugando l'attenzione all'ambiente con lo sviluppo di prodotti e servizi innovativi, sicuri e adeguati alle nuove esigenze di mercato.

IL NOSTRO IMPEGNO PER LA TUTELA AMBIENTALE

Implementazione, mantenimento e miglioramento continuo dei **Sistemi di Gestione Ambientali** rispetto agli standard ISO 14001:2015 e ISO 50001:2011³² e allo strumento EMAS (Eco-Management and Audit Scheme)³³, creato dalla Comunità Europea per valutare e migliorare le prestazioni ambientali delle aziende.

Attenzione costante alla **riduzione dei rifiuti** generati dalle attività aziendali e all'abbattimento delle emissioni in atmosfera.

Applicazione di un piano di monitoraggio e controllo finalizzato a un **utilizzo sempre più efficiente delle risorse energetiche, materiali e idriche** necessarie per alimentare i processi produttivi.

32. Presente solo per lo stabilimento di Pescara.

33. Presente per gli stabilimenti di Campochiaro e Pescara.

Diverse le considerazioni che hanno guidato il Gruppo verso queste scelte, prime fra tutte la rilevanza del cambiamento climatico, la sua importanza per gli stakeholder e la necessità della collaborazione con i partner.

RILEVANZA DEL CAMBIAMENTO CLIMATICO

Il cambiamento climatico e l'adattamento ai suoi effetti è una delle sfide più importanti per l'umanità. Le temperature medie globali sono aumentate di circa 1,2° dall'epoca preindustriale³⁴ per effetto della crescita della concentrazione di anidride carbonica nell'atmosfera derivante da attività umane. Ciò ha già determinato una significativa crescita di frequenza e intensità degli eventi meteorologici estremi, con impatti sulla vita di milioni di persone.

IMPORTANZA PER GLI STAKEHOLDER

Le azioni orientate alla riduzione delle emissioni di CO₂ rispondono alle tematiche più rilevanti espresse dagli **stakeholder** in occasione dell'analisi di materialità. L'approccio scientifico della misurazione dell'impatto delle attività di Fater, tanto all'interno (Scope 1&2), quanto all'esterno (Scope 3) del suo perimetro di azione diretta, permette di intercettare tutte le fasi della catena del valore, dall'utilizzo delle materie prime (quindi progettazione dei prodotti, materiali e packaging) fino al fine vita del prodotto, passando per le attività produttive e la logistica.

COLLABORAZIONE CON I PARTNER DELLA CATENA DEL VALORE

La diretta **interconnessione tra diversi soggetti della catena del valore**, secondo lo schema Estrattore - Fornitore - Fater - Clienti - Consumatori determina diversi anelli di congiunzione, per effetto dei quali la riduzione delle emissioni ottenuta a monte comporta beneficio per i soggetti a valle. Essendo quella climatica una sfida globale, abbracciata anche da partner commerciali, prenderne parte significa impegnarsi attivamente in un grande gioco di squadra.

34. Fonte: IPCC.



Validazione SBTi degli obiettivi di decarbonizzazione

Con lo scopo di fissare target di decarbonizzazione scientificamente calcolati e in linea con le decisioni dell'Accordo di Parigi, gli obiettivi di Fater sono stati **validati da SBTi** nell'anno fiscale 2022/23, **coerentemente** con gli sforzi ritenuti necessari per mantenere l'aumento della temperatura globale al di sotto di 1,5°.

L'INIZIATIVA SCIENCE BASED TARGET

L'iniziativa Science Based Target è una collaborazione tra Carbon Disclosure Project, Global Compact delle Nazioni Unite, il World Resources Institute ed il World Wide Fund For Nature. SBTi supporta le aziende a definire un percorso sostenibile per ridurre le emissioni di gas a effetto serra. L'obiettivo è aiutare le aziende a contribuire a limitare l'innalzamento del riscaldamento globale e guidarle in un **percorso di crescita sostenibile** nel futuro.

BUSINESS 1.5°C
AMBITION FOR



SCIENCE
BASED
TARGETS

DRIVING AMBITIOUS CORPORATE CLIMATE ACTION

Fater ha deciso di fissare degli **obiettivi particolarmente sfidanti per quanto riguarda le emissioni di Scope 1 e 2**, in quanto esse derivano direttamente (Scope 1) e indirettamente per l'utilizzo di energia elettrica acquistata dalla rete (Scope 2) dai propri processi produttivi, sui quali Fater si sente chiamato ad un'azione ancora più incisiva. Nel quadro complessivo, tali target di medio termine rappresentano una tappa fondamentale per il raggiungimento dell'obiettivo di **Net Zero entro il 2040**. Il conseguimento di tale finalità presuppone una riduzione complessiva del 90% delle emissioni di Scope 1, 2 e 3 nelle categorie (3.1, 3.3, 3.4, 3.12), e la compensazione delle emissioni non evitabili tramite l'acquisto di certificati relativi alla Carbon Sequestration³⁵.

35. Con Carbon Sequestration si intende la cattura e lo stoccaggio a lungo termine dell'anidride carbonica (CO₂) nel suolo e nelle piante. La CO₂, infatti, viene sottratta naturalmente dall'atmosfera attraverso processi biologici, chimici e fisici. Questi cambiamenti possono essere accelerati da modifiche nell'uso del suolo e nelle pratiche agricole, o da processi artificiali.

L'IMPEGNO DI FATER ENTRO L'ANNO FISCALE 2029/30, SU BASE FY 2020/21

Ridurre del 42% le emissioni di Scope 1 e 2

AL FINE DI CONTRIBUIRE
A LIMITARE IL
RISCALDAMENTO GLOBALE
ENTRO +1,5°C RISPETTO
ALL'ERA PRE-INDUSTRIALE



Ridurre del 25% le emissioni di Scope 3

NELLE CATEGORIE TARGET
PER CONTENERE L'AUMENTO
DELLA TEMPERATURA
GLOBALE BEN AL
DI SOTTO DEI 2°C

Per quanto riguarda la progettualità diretta alla riduzione delle emissioni di **Scope 1**, la strategia definita dall'Action Plan, e perseguita nei vari stabilimenti, verte sulla **riduzione dei consumi energetici tramite l'ottimizzazione dell'autoproduzione elettrica e termica e la transizione verso fonti di energia rinnovabili**. Sono state già implementate una serie di attività finalizzate all'**efficientamento energetico**, come l'installazione di luci a LED nel reparto di produzione e l'ammodernamento dei compressori con tecnologie più innovative e efficienti.

In relazione alle emissioni di **Scope 3**, che incidono per il 94% delle emissioni totali, le aree maggiormente attenzionate in considerazione dei loro impatti sono quelle delle **materie prime**, del **packaging** e della **logistica**. Considerata la natura sistemica di questa tipologia di emissioni, la collaborazione sempre più stretta con i fornitori partner di Fater sarà una condizione necessaria per il raggiungimento degli obiettivi di decarbonizzazione.

Net-Zero Team

Per raggiungere questi ambiziosi target è stato creato un **apposito team cross-funzionale**, il "Net-Zero Team" che ha l'obiettivo di **definire e implementare le azioni di decarbonizzazione necessarie**. Il Team si riunisce con frequenza regolare per sviluppare piani, dividerne lo stato e prendere decisioni. Periodicamente, il Team allinea il Leadership Team sull'andamento dei progetti, riportando e integrando i suoi input nello sviluppo della progettualità. La composizione cross-funzionale del Team riflette la **pluralità delle aree aziendali coinvolte nell'obiettivo della decarbonizzazione**: prevalentemente innovazione tecnologica e di prodotto, logistica e acquisti; le altre funzioni vengono coinvolte ogniqualvolta sia utile o necessario e comunque allineate.

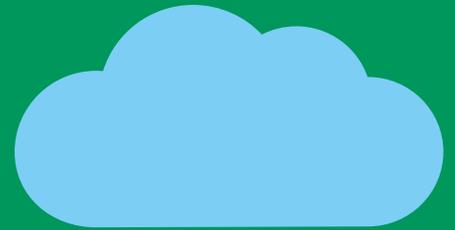
CAMBIAMENTO CLIMATICO



GRI 305-1, 305-2, 305-3, 305-4, 305-5

600 ktCO₂eq
EMISSIONI DI SCOPE 1, 2
E 3 IN ATMOSFERA
(-3% FY 2021/22)

-4%
INTENSITÀ EMISSIVA DELLA
PRODUZIONE RISPETTO AL
PRECEDENTE FY, IN CO₂EQ



Allo scopo di definire parametri quantitativi, tempi e azioni necessarie al raggiungimento degli obiettivi di decarbonizzazione comunicati alla Science Based Target initiative, dall'anno fiscale 2020/21 è stata avviata un'analisi di **Carbon Footprint secondo i parametri del Greenhouse Gas Protocol** (GHG Protocol) per meglio quantificare gli impatti emissivi totali generati dall'Organizzazione. L'analisi permette di stimare le emissioni di gas serra in atmosfera, espresse generalmente in tonnellate di CO₂ equivalente, calcolate lungo tutto il ciclo di vita del sistema in analisi.

GHG (GREENHOUSE GAS) PROTOCOL - SCOPE 1, 2, 3

SCOPE 1 ► **Emissioni dirette** da combustibili o gas naturale

SCOPE 2 ► **Emissioni indirette** generate dall'energia acquistata e consumata dalla Società

SCOPE 3 ► **Comprende tutte le altre emissioni indirette** che vengono generate dalla catena del valore dell'azienda



Nel rendicontare le proprie emissioni, Fater considera quindi **tutte le emissioni di CO₂ equivalente generate lungo l'intera supply chain**, dal processo di produzione e dal relativo consumo energetico, alle materie prime acquistate dai fornitori, dagli investimenti in beni strumentali agli spostamenti dei dipendenti per recarsi al lavoro, ecc. Sono stati inclusi nell'analisi tutti e quattro gli stabilimenti produttivi di Fater.

In base a questa analisi, l'**impatto carbonico totale** di Fater relativo all'anno fiscale 2022/23 è pari a **circa 600 mila tonnellate di CO₂ equivalenti**.³⁶ Fater non vende prodotti che determinano emissioni dirette nella fase d'uso, di conseguenza, in accordo con le linee guida SBTi, le emissioni indirette nella fase d'uso non sono state incluse nel calcolo.

EMISSIONI GENERATE (ktCO ₂ eq)	BASE FY 2020/21	FY 2021/22	FY 2022/23	TARGET SBTi FY 2029/30 (RIDUZIONE VS BASE)	TARGET SBTi NET ZERO FY 2039/40 (RIDUZIONE VS BASE)
Scope 1&2	31	49	34	18 (-42%)	3 (-90%)
Scope 3 Totale	571	567	566	NA	NA
Totale	602³⁷	616	600	NA	NA
Scope 3 Categorie Target 2029/30 ³⁸	403	395	391	302 (-25%)	NA
Scope 3 Categorie Target Net Zero 2039/40 ³⁹	536	531	538	NA	54 (-90%)
Scope 1, 2, 3 Categorie Target Net Zero 2039/40 ⁴⁰	567	581	572	NA	57 (-90%)

CORPORATE FOOTPRINT (ktCO₂eq)



*I dati relativi alle emissioni generate nell'anno fiscale 2020/21, in particolare i dati della Carbon Footprint da luglio a dicembre 2020, sono stati stimati considerando il volume di vendite, in quanto erano stati inizialmente calcolati sull'anno solare 2020.

36. Il database di riferimento per i fattori di emissione utilizzati è Ecoinvent v3.9, rilasciato a dicembre 2022.

37. La base è stata revisionata in fase di validazione degli obiettivi di decarbonizzazione da parte di SBTi: grazie al refinement metodologico, il totale è passato da 600 (come indicato nel Report di Sostenibilità 2022) a 602 ktCO₂eq.

38. Categorie target: 3.1 Materie Prime e Servizi acquistati; 3.3 Attività relative ai carburanti; 3.4 Logistica up-stream.

39. Categorie target: Scope 3.1 Materie Prime e Servizi acquistati; 3.3 Attività relative ai carburanti; 3.4 Logistica up-stream; 3.12 Fine vita prodotti venduti.

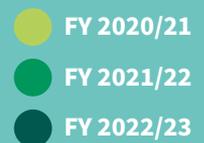
40. Categorie target: Scope 1; Scope 2; Scope 3.1 Materie Prime e Servizi acquistati; 3.3 Attività relative ai carburanti; 3.4 Logistica up-stream; 3.12 Fine vita prodotti venduti.

Rispetto all'anno fiscale precedente, le emissioni complessive hanno registrato una **diminuzione del 3%**, nonostante un aumento nella produzione. Tale miglioramento è evidenziato dalla **riduzione del 4% nelle emissioni di CO₂ per ogni MSU⁴¹ prodotta**.

VOLUME DELLA PRODUZIONE (MSU)



EMISSIONI PER MSU PRODOTTA (ktCO₂eq/MSU)



In particolare, le emissioni di Scope 1&2 sono diminuite grazie alla **riduzione dell'acquisto di energia elettrica**, compensato dall'incremento nell'uso di olio di palma, le cui emissioni sono incluse nella Categoria 3.3. Nonostante ciò, le emissioni totali dello Scope 3 sono diminuite dello 0,2%, prevalentemente per effetto del calo delle emissioni legate agli acquisti di beni.

Dall'analisi di dettaglio delle emissioni di Scope 1 si osserva un **incremento dei consumi di gas naturale** (+11% FY 2021/22). Questo è dovuto anche al maggior utilizzo del cogeneratore dello stabilimento di Campochiaro per l'autoproduzione di energia elettrica, che ha permesso di ridurre la quantità acquistata dalla rete e, di conseguenza, di ridurre le emissioni di Scope 2.

41. Unità di misura utilizzata in Fater per normalizzare il numero di prodotti venduti.

EMISSIONI SCOPE 1 (tCO₂eq)	FY 2020/21	FY 2021/22	FY 2022/23
Gas naturale	10.147	15.539	12.520
Gasolio per gruppi elettrogeni	11	10	5
Carburante per autotrazione/flotta aziendale	441	557	258
Diesel	440	554	258
Benzina	1	3	0
GPL	0	0	0
Olio combustibile per pompe di emergenza	1	2	0
Perdite F-GAS	2.056	93*	174
Totale	10.310	16.201	12.957

* Il dato è stato corretto rispetto a quanto presente nel Report di Sostenibilità 2022.

In linea con le indicazioni del DEFRA, i dati riguardanti le emissioni dirette di CO₂ dal carbonio biologicamente sequestrato – per esempio, CO₂ dalla combustione di biomasse/biocombustibili – sono riportati separatamente dagli ambiti di applicazione dello Scope 1. I valori fanno riferimento alle emissioni di CO₂ equivalente. Tuttavia, come da indicazioni DEFRA e GHG Protocol, **le emissioni nette di CO₂ sono da considerarsi zero.**

EMISSIONI DA BIOCOMBUSTIBILI (tCO₂eq)	FY 2020/21	FY 2021/22	FY 2022/23
Biomasse (olio di palma)	0	0	0
Biodiesel	5	0,3	19,8

Per una piena aderenza agli Standard GRI, **le emissioni di Scope 2 legate all'acquisto e al consumo di energia elettrica** sono state calcolate secondo il duplice approccio “location-based” e “market-based”. Mentre la metodologia **location-based** considera l'intensità media delle emissioni di gas serra delle reti sulle quali si verifica il consumo di energia utilizzando principalmente i dati relativi al fattore di emissione medio della rete, la metodologia **market-based** considera le emissioni da elettricità che l'Organizzazione ha intenzionalmente scelto con forma contrattuale. Ai fini degli obiettivi SBTi è utilizzata, come richiesto, la metodologia market-based.

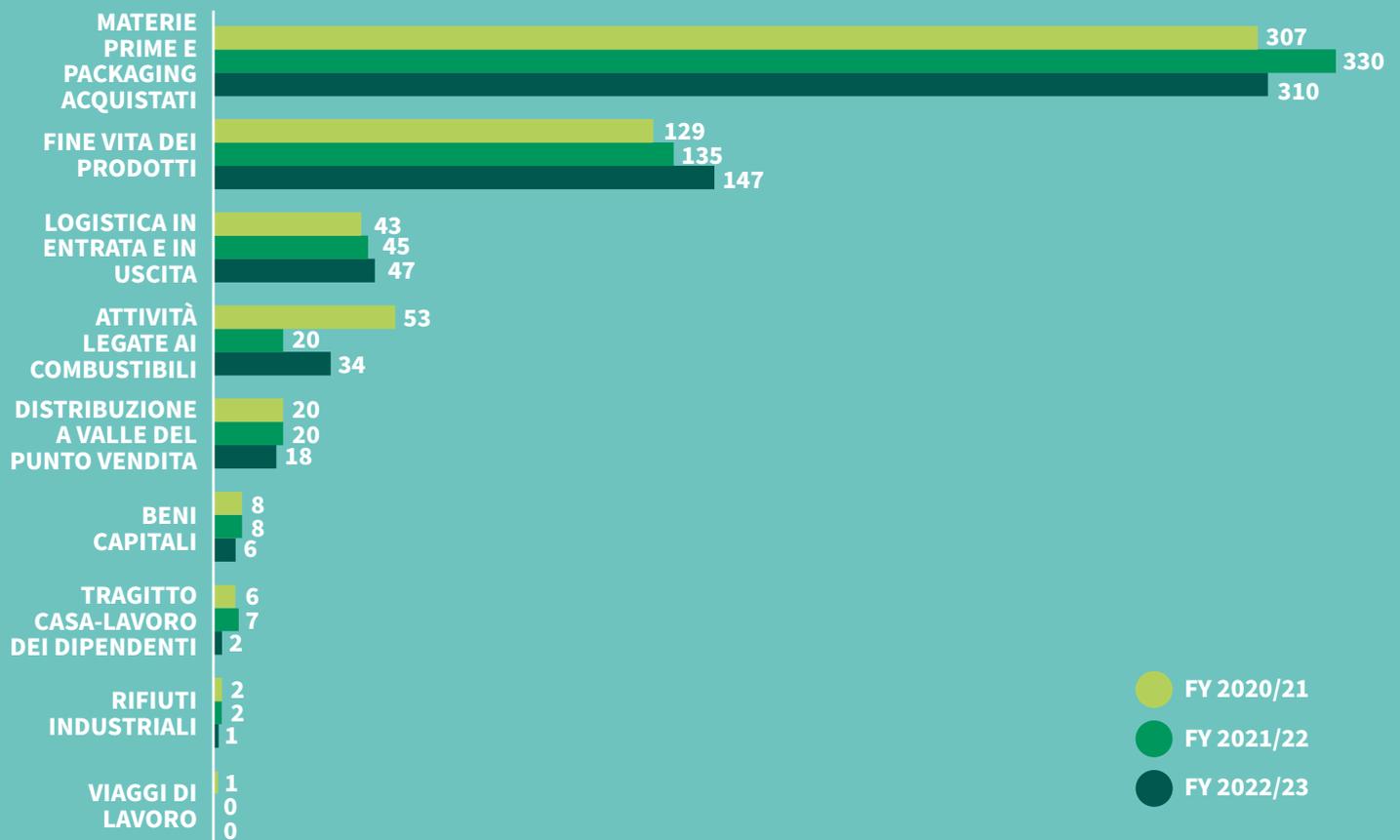
EMISSIONI SCOPE 2 (tCO₂eq)	FY 2020/21	FY 2021/22	FY 2022/23
Energia elettrica – Location-based	13.675	21.308	14.295
Energia elettrica – Market-based	18.376	33.131	21.598

La forte variabilità delle emissioni di Scope 2 nel triennio è determinata dai cambiamenti nell'utilizzo dei **cogeneratori per l'autoproduzione di energia elettrica** negli stabilimenti di Campochiaro e Pescara, alimentati rispettivamente a gas naturale e ad olio di palma.

Per quanto riguarda le emissioni di Scope 1 e 2, Fater sta implementando varie iniziative di **riduzione tramite progetti di efficientamento energetico**, che includono la sostituzione di compressori obsoleti con nuovi modelli, tecnologicamente più performanti, e di lampade a incandescenza con unità a LED.

Infine, le emissioni di **Scope 3** rappresentano la **quota prevalente (94%) delle emissioni totali**, in linea con il settore del largo consumo e con un totale pari a 566 mila tonnellate di CO₂eq nell'anno fiscale 2022/23, valore stabile rispetto all'anno fiscale precedente (567 mila tonnellate). Ciò è avvenuto per effetto della **riduzione delle emissioni legate ai prodotti e alle materie prime acquistati**, che hanno compensato il maggior utilizzo dell'olio di palma nel cogeneratore dello stabilimento di Pescara e l'aumento delle emissioni legate al fine vita dei prodotti. A fronte di un aumento della produzione dell'1%, i volumi acquistati di materie prime sono diminuiti del 5% e le relative emissioni si sono ridotte del 7%.

EMISSIONI SCOPE 3 PER CATEGORIA (ktCO₂eq)



La rilevanza degli acquisti di materie prime e packaging (il 55% del totale Scope 3 nell'ultimo anno fiscale) ha spinto – e spingerà sempre più – Fater a **porre la sostenibilità come elemento centrale nei rapporti con i fornitori partner**. L'ambizioso obiettivo SBTi di riduzione delle emissioni di CO₂ equivalenti potrà essere raggiunto solo attraverso una **collaborazione** sempre più virtuosa tra fornitori e clienti all'interno della stessa catena del valore.

Fater, in particolare, è al lavoro su un' **analisi delle emissioni di CO₂ delle materie prime utilizzate**. Questa è funzionale all'individuazione degli hotspot e all'impostazione di programmi di decarbonizzazione, nell'ottica di sostituire i materiali ad elevato impatto con altri a impatto minore, o di acquistarli da fornitori in grado di assicurare profili emissivi più contenuti. Ad oggi, sono già tracciate in maniera puntuale tutte le iniziative di lancio di nuovi prodotti.

LOGISTICA SOSTENIBILE

La logistica rappresenta l'11% della Carbon Footprint di Fater. Il 72% di questo valore è determinato dall'**upstream logistics**, ossia i flussi di materie prime e prodotto finito in ingresso dai fornitori (inbound flow) e di prodotto finito verso i magazzini dei clienti della distribuzione (outbound flow).

La restante parte è determinata dalla **downstream logistics**, le emissioni dell'ultimo miglio della supply chain, legate agli spostamenti dei consumatori tra i punti vendita e le loro case. Il principale contributo di Fater nel mitigare questo impatto risiede nel rendere il prodotto venduto volumetricamente più efficiente. La logistica outbound del prodotto finito è stata storicamente caratterizzata da un percorso virtuoso in ottica di sostenibilità. Infatti, la **riduzione dei mezzi in circolazione**, da sempre condizione funzionale anche alla ricerca di efficienze di costo, è stata possibile grazie alla realizzazione da parte di Fater di numerosi piani volti a conseguire il riempimento ottimale dei camion. I risultati già conseguiti in questo ambito (massima saturazione della volumetria sulla categoria assorbente e del peso su quella della pulizia casa e tessuti), richiedono per il futuro di ragionare su altre logiche.

Fater, in vista del 2030, ha definito 3 direttrici principali:

SVILUPPO DELL'INTERMODALITÀ

Nel contesto italiano, dove la rete ferroviaria a livello di sistema Paese è ancora da sviluppare, soprattutto nelle Regioni in cui hanno sede gli stabilimenti di Fater, il Gruppo ha già adottato la **via intermodale treno-gomma** per i trasferimenti di prodotto finito dallo stabilimento di Pescara verso alcuni clienti della distribuzione di Piemonte e Lombardia attraverso la tratta Pescara-Novara, l'unica al momento disponibile. La Società è preparata per recepire ulteriori opportunità di potenziamento della rete ferroviaria commerciale attualmente in discussione in termini di tratte servite e frequenze dei treni.

TRANSIZIONE TECNOLOGICA DEI MEZZI IN CIRCOLAZIONE

Fater sensibilizza il **continuo rinnovo della flotta** utilizzata dai suoi partner, anche attraverso l'adozione di tecnologie di transizione prima dell'elettrico che, per il trasporto su gomma, non ha ancora basi su cui definire un piano a medio termine. Fater è stata infatti tra le prime aziende italiane ad introdurre **Bio Metano** in sostituzione del metano tradizionale di origine fossile per l'alimentazione dei camion LNG. Le politiche di sostegno economico alla conversione del parco circolante unite alla sensibilizzazione da parte di Fater saranno determinanti nell'accelerare la transizione.

SVILUPPO DI INIZIATIVE IN GRADO DI MODIFICARE L'EFFICIENZA DEL PACKAGING E DEL PRODOTTO

Fater è impegnata nell'**ottimizzazione del packaging secondario e terziario** allo scopo di migliorare l'efficienza logistica. Il Gruppo lavora anche sul **design di prodotto** per renderlo volumetricamente più efficiente.

Per quanto riguarda la logistica inbound, prevalentemente legata ai flussi di acquisto di materie prime dirette verso gli stabilimenti, l'equazione tra costo e sostenibilità logistica risulta avere validità limitata. Infatti, sebbene i mezzi risultino ottimizzati dal punto di vista delle efficienze di carico, la scelta del fornitore è legata a valutazioni ancora più ampie, con la conseguente distribuzione geografica dei flussi di approvvigionamento non dettata necessariamente da un criterio di riduzione delle distanze. Anche in quest'ambito, quindi, la strategia Fater prevederà un approccio diverso: **lavorare in partnership con i fornitori** sulla sostenibilità complessiva delle materie.

CONSUMI ENERGETICI

GRI 302-1, 302-3, 302-4



-6%

CONSUMO DI ENERGIA ELETTRICA
RISPETTO AL PRECEDENTE FY

-8%

CONSUMO DI ENERGIA
ELETTRICA PER UNITÀ DI
PRODUZIONE RISPETTO AL
PRECEDENTE FY

I PRINCIPALI CONSUMI ENERGETICI DI FATER



ENERGIA ELETTRICA impiegata negli impianti di produzione e per l'illuminazione degli uffici.



GAS NATURALE utilizzato per gli impianti di cogenerazione a Campochiaro e per il riscaldamento e il processo produttivo dei plant.



CARBURANTE per la flotta aziendale.

Tutti e quattro gli stabilimenti Fater sono impegnati nella **decarbonizzazione** e in opere di **efficientamento energetico**. Al fine di raggiungere tali obiettivi, sono state adottate azioni strategiche condivise, tra cui la sostituzione di impianti e macchinari obsoleti con sistemi ad alta efficienza per massimizzare il recupero e il risparmio energetico. Sono in corso sforzi per modificare i processi in essere e ottimizzare le ore di funzionamento delle linee, anche attraverso l'automatizzazione dei cicli produttivi.

In particolare, ogni stabilimento mette in pratica azioni diverse, anche in virtù delle specificità e della produzione di ognuno. Lo stabilimento di Pescara si distingue per il possesso della **certificazione ISO 50001 per il Sistema di gestione dell'energia**, segno della presenza di dettagliate analisi dei consumi e delle opportunità di miglioramento. A Campochiaro è in corso l'implementazione di un sistema di **monitoraggio** continuo, con l'obiettivo di raggiungere la certificazione, oltre all'installazione di 2 nuovi cogeneratori ed al rifacimento della rete di tele-riscaldamento interna.

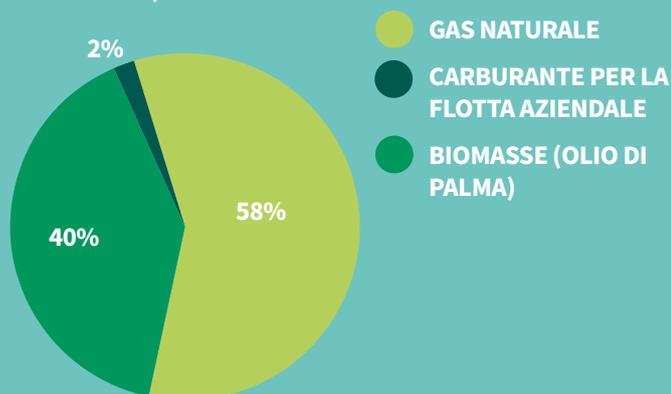
Il passaggio dall'illuminazione a incandescenza a quella **LED** caratterizza tutti gli stabilimenti. A Pescara, la sostituzione ha portato ad un **calo dei consumi** di circa il 75%, a miglioramenti in termini di comfort luminoso e di minor manutenzione.

Sia lo stabilimento di Campochiaro che quello di Pescara utilizzano combustibile per gli **impianti di cogenerazione volti all'autoproduzione di energia elettrica**, il primo **gas naturale** e il secondo **olio di palma**.

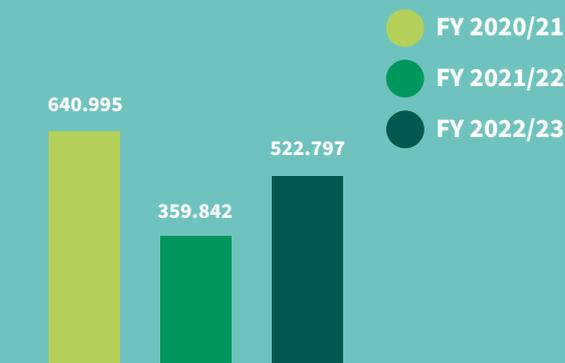
Per quanto riguarda la flotta aziendale e la mobilità dei dipendenti, Fater sta installando **colonnine per la ricarica dei veicoli elettrici**. A Pescara sono presenti colonnine sia nel Campus che nello stabilimento. In particolare, nel Campus vi sono 2 colonnine con 2 punti di ricarica ciascuna e 2 wallbox nell'interrato, attivi sin dall'occupazione dell'edificio, a cui si sono aggiunte altre 5 colonnine con 2 punti di ricarica ciascuna nell'ultimo anno fiscale. Questi 16 punti di ricarica sono **ad uso esclusivo e gratuito dei dipendenti**. Nello stabilimento, invece, sono presenti 4 colonnine di ricarica per un totale di 8 stalli da 22 kW, a libero accesso.

Nell'ultimo anno fiscale il Gruppo Fater ha consumato 522.797 GJ di combustibili, di cui **il gas naturale rappresenta il 58% e l'olio di palma il 40%**. La restante parte è composta da carburante per la flotta aziendale per circa il 2%, a cui si aggiungono quantità prossime allo 0% di gasolio per gruppi elettrogeni, olio combustibile per pompe di emergenza e biodiesel. Il consumo totale di combustibili risulta in calo rispetto all'anno fiscale 2020/21, ma in aumento rispetto al 2021/22. Questa **forte variabilità** è conseguenza dei cambiamenti nei quantitativi di **energia autoprodotta a Campochiaro e Pescara**, motivo per il quale il consumo di combustibili non rispecchia il consumo energetico totale.

COMBUSTIBILI UTILIZZATI NEL FY 2022/23



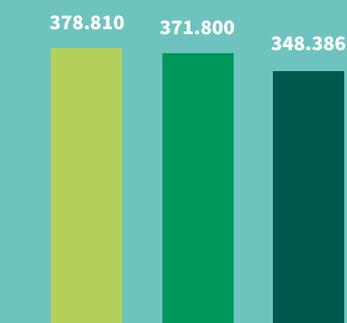
CONSUMO DI COMBUSTIBILI (GJ)



I consumi di **energia elettrica** – sia autoprodotta e consumata, che acquistata – del Gruppo sono in calo: nell'ultimo anno fiscale sono stati pari a 348.386 GJ, con una diminuzione del 6% rispetto al 2021/22 e dell'8% rispetto al 2020/21. Se paragonati ai dati di produzione, questi dati evidenziano una **diminuzione nell'energia elettrica consumata per MSU prodotta dell'8% rispetto all'anno fiscale precedente e del 13% nel triennio**.

ENERGIA ELETTRICA AUTOPRODOTTA E ACQUISTATA (GJ) ⁴²	FY 2020/21	FY 2021/22	FY 2022/23
Energia elettrica acquistata	164.199	265.382	189.077
da fonti non rinnovabili	164.199	265.382	189.077
da fonti rinnovabili	0	0	0
Energia elettrica autoprodotta	257.236	124.255	192.980
di cui consumata	214.612	106.418	159.310
di cui venduta	42.624	17.837	33.670
Totale energia elettrica consumata	378.810	371.800	348.386

ENERGIA ELETTRICA CONSUMATA
(GJ)



ENERGIA ELETTRICA CONSUMATA
PER MSU PRODOTTA
(GJ/MSU)



42. I dati sono stati corretti rispetto a quanto presente nel Report di Sostenibilità 2022.

Nell'ultimo anno fiscale, inoltre, **il 46% dell'energia elettrica consumata è stata autoprodotta**. Oltre 53 milioni di kWh sono stati infatti generati attraverso gli impianti di cogenerazione di Pescara e Campochiaro; di questi, il 17% è stato venduto ad aziende terze.

La sola energia elettrica autoprodotta da olio di palma ha rappresentato il 43% dei consumi di elettricità autoprodotta: questa percentuale ha registrato forti variazioni nel triennio, raggiungendo l'80% nell'anno fiscale 2020/21 e scendendo al 26% nel 2021/22. In particolare, il calo è stato causato dalla necessità di garantire la continuità del business nonostante le **difficoltà di approvvigionamento della filiera**, che sono conseguite alle tensioni economiche globali. Il ritorno verso una situazione di normalità coincide con una **netta riduzione dell'energia elettrica acquistata**, in calo del 29% rispetto all'anno fiscale precedente.

Considerando sia i consumi di combustibili che il consumo di energia elettrica acquistata, e sottraendo l'energia elettrica venduta, in totale **il consumo energetico netto del Gruppo è pari a 678.203 GJ** nell'ultimo anno fiscale. Nonostante l'aumento rispetto all'anno fiscale precedente, i consumi sono comunque inferiori a quelli del 2020/21, attestandosi a 19,2 GJ per MSU prodotta.

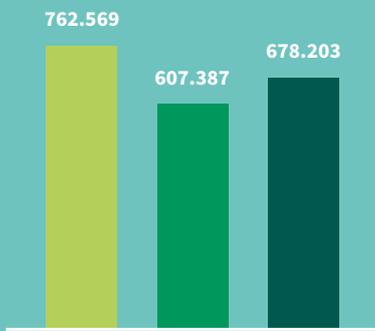
CONSUMO ENERGETICO NETTO (GJ)*	FY 2020/21	FY 2021/22	FY 2022/23
Gas naturale ⁴³	137.698	274.234	304.416
per riscaldamento	22.984	41.805	16.536
per cogeneratore e altro	114.714	232.429	287.881
Biomasse (olio di palma)	496.134	77.942	208.361
Carburante per autotrazione/flotta aziendale	5.897	7.450	9.539
Diesel ⁴⁴	5.884	7.412	9.539
Benzina	13	38	0
GPL	0	0	0
Biodiesel	1.111	59	344
Gasolio per gruppi elettrogeni	141	133	113
Olio combustibile per pompe di emergenza	12	23	23
Energia elettrica acquistata	164.199	265.382	189.077
Energia elettrica venduta	- 42.624	- 17.837	- 33.670
Totale complessivo	762.569	607.387	678.203

* I dati sono stati corretti rispetto a quanto presente nel Report di Sostenibilità 2022.

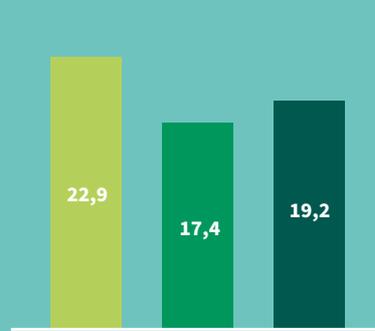
43. I dati relativi ai consumi di gas naturale sono stati corretti rispetto a quanto presente nel Report di Sostenibilità 2022.

44. Il dato relativo al diesel consumato dalla flotta aziendale di Campochiaro e Pescara è stato equamente suddiviso tra i due stabilimenti, in quanto non è stato possibile calcolare gli esatti consumi.

TOTALE CONSUMO ENERGETICO NETTO NEL TRIENNIO (GJ)

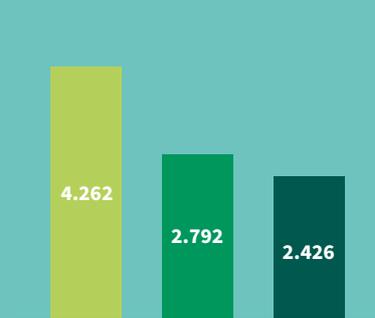


CONSUMO ENERGETICO NETTO PER MSU PRODOTTI (GJ/MSU)



Infine i **gas refrigeranti** consumati dal Gruppo Fater si attestano a un totale di 2.426 kg, di cui l'80% è rappresentato dall'idrofluorocarburo 134-a, principalmente impiegato come fluido refrigerante nei cicli frigoriferi a compressione.

CONSUMI DI F-GAS (KG)*



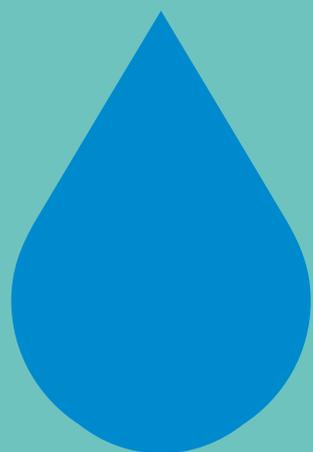
*I dati sono stati corretti rispetto a quelli pubblicati nel Report di Sostenibilità 2022.

RISORSE IDRICHE

▶ GRI 303-1, 303-3, 303-4, 303-5



TUTTI GLI STABILIMENTI PRODUTTIVI DEL GRUPPO FATER PUNTANO A RIDURRE LE QUANTITÀ DI ACQUA UTILIZZATA, EVITANDO SPRECHI E INEFFICIENZE.



780 megalitri
PRELIEVO IDRICO TOTALE

Ogni sito introduce politiche e azioni che permettano di raggiungere questi obiettivi, in virtù dei prodotti di competenza e dei processi di produzione, della posizione geografica e delle proprie specificità.

STABILIMENTO DI CAMPOCHIARO

Fater preleva acqua industriale da pozzi di proprietà del Consorzio per lo Sviluppo Industriale Campobasso-Bojano. L'acqua residuale dal processo produttivo viene conferita nel circuito acque nere del Consorzio, che cura il trattamento nel depuratore di sua proprietà. Sia le acque emunte dai pozzi sia le acque di scarico vengono sottoposte ad **analisi chimica** secondo il Piano di Monitoraggio e Controllo (PMC), definito in accordo con le autorità competenti

e in ottemperanza all'A.I.A.⁴⁵ e alla VIA (Valutazione di Incidenza Ambientale). Sono inoltre elaborati progetti per la riduzione dei consumi idrici tramite lo **sviluppo di formule più concentrate** e l'utilizzo di **materie prime che diminuiscano il quantitativo di acqua del prodotto finito**.

STABILIMENTO DI PESCARA

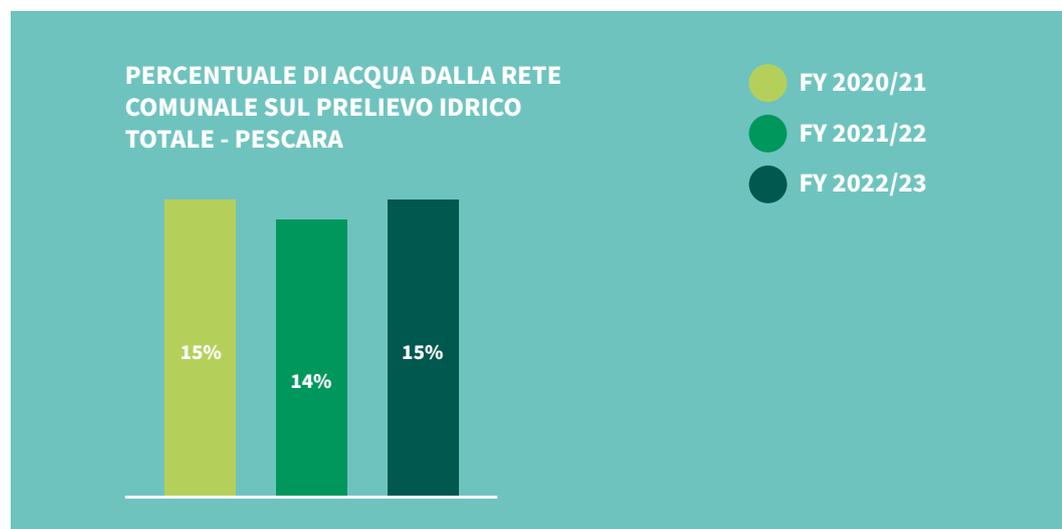
Lo stabilimento di Pescara si distingue per il prelievo della maggior parte dell'acqua utilizzata (85% nell'ultimo anno fiscale) da pozzi artesiani, al fine di **minimizzare il consumo di acqua potabile nei processi produttivi**. In particolare, lo stabilimento si approvvigiona tramite:

- **Acqua potabile**, prelevata dalla rete comunale attraverso due punti di prelievo, per gli utilizzi civili dello stabilimento (lavandini, docce, mensa, ecc.);
- **Acqua di pozzo**, prelevata da 3 pozzi artesiani e successivamente deferrizzata, filtrata, clorata ed osmotizzata, per l'utilizzo negli impianti industriali (torri evaporative, reintegro circuiti chiusi, impianto di umidificazione dei reparti, ecc.);
- **Acqua di bonifica**, prelevata da un punto di immissione dal Consorzio e impiegata per l'irrigazione e il reintegro delle stazioni di pompaggio antincendio.

È in corso lo studio per l'apertura di un **quarto pozzo artesiano**, che consenta sia di predisporre lo stabilimento per ulteriori riduzioni dei consumi di acqua potabile dalla rete idrica, che di fornire un approvvigionamento di riserva in caso di guasto su uno dei pozzi già in uso.

Inoltre, sono presenti vasche di trattamento delle acque piovane di prima pioggia, ed è stato installato un nuovo misuratore dei volumi delle acque reflue.

Il prelievo e lo scarico idrico sono monitorati nel rispetto dei vincoli presenti all'interno dell'Autorizzazione Unica Ambientale.

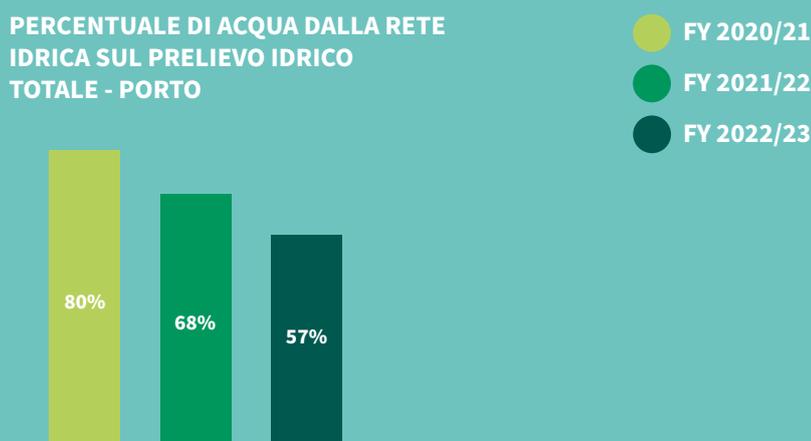


45. N. 4614 del 29.09.2016 e successive modifiche ed integrazioni.

STABILIMENTO DI PORTO (PORTOGALLO)

Lo stabilimento di Porto si approvvigiona da due principali fonti idriche: l'acqua di pozzo, che viene impiegata nel processo produttivo, e la rete idrica pubblica, utilizzata per i servizi igienici presenti nelle aree sociali. In particolare, la **costruzione di un nuovo pozzo** ha permesso un'ulteriore **riduzione dell'utilizzo di acqua potabile dalla rete idrica pubblica**. Lo stabilimento, inoltre, possiede una Dichiarazione di Impatto Ambientale in cui sono riportati, con cadenza annuale, i risultati delle analisi idrogeologiche svolte su tutte le fonti idriche prelevate e scaricate per verificarne la qualità e conformità con i limiti dettati dalla legge.

PERCENTUALE DI ACQUA DALLA RETE IDRICA SUL PRELIEVO IDRICO TOTALE - PORTO



STABILIMENTO DI GEBZE (TURCHIA)

L'acqua utilizzata nello stabilimento di Gebze è fornita esclusivamente dalla **rete cittadina**. Vengono generate acque reflue industriali, trattate da un fornitore e non scaricate direttamente. Le acque reflue domestiche vengono invece scaricate direttamente nella rete fognaria della zona industriale.

PRELIEVI E CONSUMI DEL GRUPPO

Nell'ultimo anno fiscale, il **75% dell'acqua prelevata dal Gruppo Fater deriva da reti idriche di terze parti e il restante 25% da acque sotterranee**. I valori rimangono stabili durante il triennio: la principale differenza è rappresentata dalla percentuale di acqua prelevata da acqua di superficie, in calo dall'1,9% ad una quantità prossima allo 0% del prelievo totale tra gli anni fiscali 2020/21 e 2022/23. Il prelievo idrico totale si attesta a 780 megalitri⁴⁶ e lo scarico a 231 megalitri⁴⁷.

46. I dati relativi al prelievo a Campochiaro di acqua industriale dalla rete nel mese di novembre 2022 e di acqua di pozzo sono frutto di una stima.

47. I dati relativi allo scarico idrico di Campochiaro nel mese di novembre 2022 di Pescara nel mese di luglio 2023 sono frutto di una stima.

PRELIEVO IDRICO TOTALE (MEGALITRI)



CONSUMO IDRICO TOTALE (MEGALITRI)

- FY 2020/21
- FY 2021/22
- FY 2022/23



Il consumo idrico, calcolato come la differenza tra la quantità di acqua prelevata e acqua scaricata, risulta pari a 497 megalitri nell'anno fiscale 2022/23. Questo dato è in aumento in termini assoluti, in particolare per effetto dei **maggiori volumi di produzione dei prodotti per la cura della casa e dei tessuti** caratterizzati da “formule liquide” (soprattutto candeggina e detersivo lavatrice). Per lo stesso effetto cresce anche il consumo idrico per unità di produzione.

CONSUMO IDRICO PER MSU PRODotta (M³/MSU) - PRODOTTI PER LA CURA DELLA CASA E DEI TESSUTI

- FY 2020/21
- FY 2021/22
- FY 2022/23



RIFIUTI



▶ GRI 306-2, 306-3, 306-4, 306-5

DA SEMPRE FATER SI IMPEGNA PER GARANTIRE UNA GESTIONE VIRTUOSA DEI RIFIUTI, ALLARGANDO NEL TEMPO LA PROPRIA AREA DI RESPONSABILITÀ ALL'INTERA FILIERA DI GESTIONE DEI RIFIUTI STESSI.

+9%
RIFIUTI GENERATI PER
UNITÀ DI PRODUZIONE
RISPETTO AL
PRECEDENTE FY

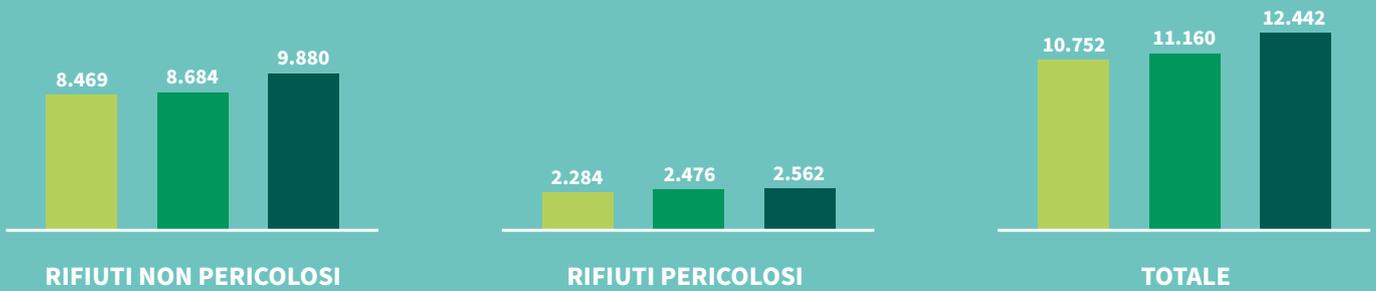
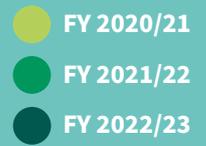
0%
RIFIUTI CONFERITI
DIRETTAMENTE
IN DISCARICA

Avviato
UN PROGETTO PER IL
RIUTILIZZO DEGLI SCARTI
LIQUIDI DELLA LINEA ACE

Tutti i rifiuti prodotti dagli stabilimenti vengono smaltiti e/o riciclati presso siti esterni. Grazie al lavoro svolto affinché l'ente incaricato del primo trattamento dei rifiuti non li conferisca in discarica, anche in questo anno di rendicontazione è stata registrata una **percentuale di rifiuti conferiti direttamente in discarica prossima allo 0%**.

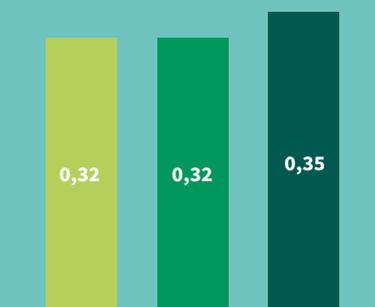
Nell'ultimo anno fiscale Fater ha generato **12.442 tonnellate di rifiuti**, di cui il 79% non pericolosi (valore stabile nel triennio).

RIFIUTI PRODOTTI (ton)



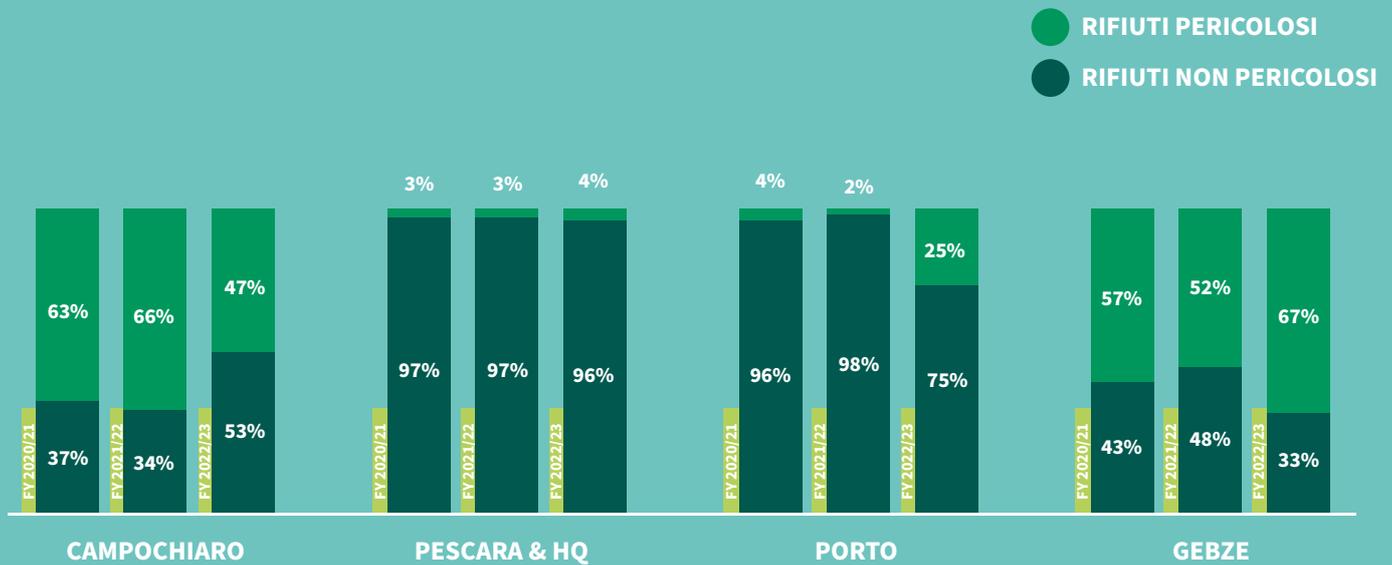
La quantità complessiva di rifiuti cresce del 10% rispetto all’anno fiscale precedente, a fronte di una crescita delle MSU prodotte dell’1% circa, evidenziando quindi un aumento della quantità di rifiuti generati per MSU prodotta del 9%.

RIFIUTI GENERATI PER MSU PRODOTTA (ton/MSU)



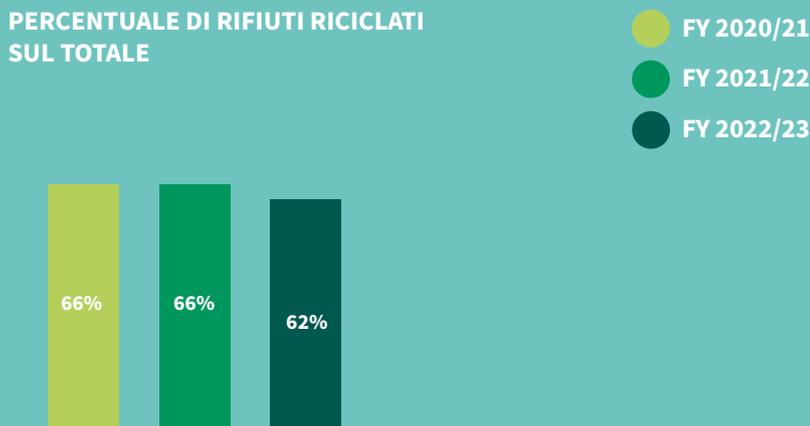
Per le specifiche attività produttive condotte, gli stabilimenti di Campochiaro e Gebze si confermano quelli con le maggiori percentuali di produzione di rifiuti pericolosi.

PERCENTUALE DI RIFIUTI NON PERICOLOSI E PERICOLOSI PER STABILIMENTO



Il Gruppo ha, nell'ultimo anno fiscale, destinato il **75% dei propri rifiuti ad operazioni di riciclo o recupero**, e la restante parte a smaltimento. In particolare, il 62% dei rifiuti prodotti nell'ultimo anno fiscale è stato destinato a riciclo.

PERCENTUALE DI RIFIUTI RICICLATI SUL TOTALE



Riutilizzo degli scarti liquidi ACE

Nell'ultimo anno fiscale Fater ha avviato, nello stabilimento di Campochiaro, un importante progetto per il riutilizzo degli scarti liquidi generati dalla produzione della linea ACE.

Il progetto, finalizzato nell'anno fiscale 2023/24, ha l'obiettivo di valorizzare il prodotto finito dal punto di vista dei materiali utilizzati per la sua produzione. Sono stati infatti creati dei nuovi prodotti che permettono di ottimizzare la generazione dello scarto in fase di produzione e allo stesso tempo **favorire la circolarità degli scarti stessi**, in modo da fornire loro una seconda vita dopo l'uso.

Lo stabilimento di **Gebze** è l'unico ad avvalersi di processi di incenerimento per lo smaltimento dei propri rifiuti pericolosi – in particolare, per l'8% dei rifiuti totali prodotti nell'ultimo anno fiscale – **recuperando energia** dalla quasi totalità dei rifiuti inceneriti (99,97% nel triennio). Allo stesso tempo, l'aumento dei rifiuti pericolosi nello stabilimento di **Porto** è causato dal crescente volume di scarti derivanti dalla produzione di prodotti per la cura dei tessuti e per la casa.

RIFIUTI PRODOTTI (ton)	FY 2020/21	FY 2021/22	FY 2022/23
Rifiuti non pericolosi	8.469	8.684⁴⁸	9.880
Destinati allo smaltimento	108	86	1.052
di cui: incenerimento con recupero di energia	0	0	0
di cui: incenerimento senza recupero di energia	0	0	0
di cui: conferimento in discarica	0	0	0
di cui: altre operazioni di smaltimento	108	86	1.052
Non destinati allo smaltimento	8.361	8.598	8.828
di cui: preparazione per il riutilizzo	0	0	0
di cui: riciclo	7.051	7.307	7.596
di cui: altre operazioni di recupero	1.309	1.290	1.232
Rifiuti pericolosi	2.284	2.476	2.562
Destinati allo smaltimento	1.824	2.055	2.049
di cui: incenerimento con recupero di energia	24	61	37
di cui: incenerimento senza recupero di energia	0	0	0
di cui: conferimento in discarica	0	0	0
di cui: altre operazioni di smaltimento	1.800	1.994	2.012
Non destinati allo smaltimento	459	421	513
di cui: preparazione per il riutilizzo	0	0	0
di cui: riciclo	47	51	127
di cui: altre operazioni di recupero	412	370	386
Totale	10.752	11.160	12.442

Per quanto riguarda nello specifico gli stabilimenti italiani di **Campochiaro** e **Pescara**, il monitoraggio e tracciamento dei rifiuti è condotto attraverso un registro di carico/scarico elettronico che permette di tenere sotto controllo i quantitativi prodotti e la gestione dei costi. Prima di affidare i propri rifiuti ad un trasportatore, gli stabilimenti verificano l'idoneità tecnico-professionale secondo quanto riportato nell'art. 26 del D.Lgs. 81/08, controllando la validità delle autorizzazioni al trasporto. Il medesimo controllo sulla presenza di un'autorizzazione valida viene effettuato nei confronti degli impianti di destino, presso i quali è eseguita una verifica documentale e, occasionalmente in presenza, dei requisiti tecnico-professionali in ambito di salute, sicurezza e ambiente.

48. I dati relativi alla divisione tra rifiuti non pericolosi destinati allo smaltimento e non nel FY 2021/22 sono stati corretti rispetto a quanto presente nel Report di Sostenibilità 2022.

INNOVAZIONE E RIDUZIONE DELLE EMISSIONI

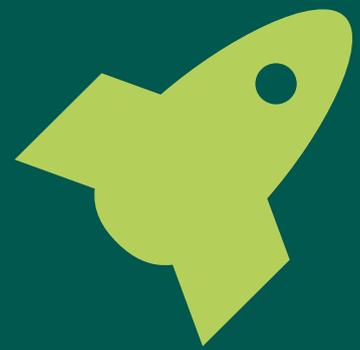


Obiettivo

DI ABBATTIMENTO
DELLE EMISSIONI DI CO₂
SU TUTTE LE LINEE
PRODUTTIVE

Introdotti

KPI DI VALUTAZIONE DI
IMPATTO AMBIENTALE IN FASE
DI APPROVAZIONE DI OGNI
NUOVO PROGETTO



LA NOSTRA FILOSOFIA SI FONDA SULLA CONIUGAZIONE TRA PRODOTTO E INNOVAZIONE CON IL FINE DI PROGETTARE E REALIZZARE PRODOTTI CHE INCONTRINO LE ESIGENZE IN CONTINUA EVOLUZIONE DEI CONSUMATORI ELIMINANDO IL TRADE OFF FRA PERFORMANCE E RIDOTTA IMPRONTA AMBIENTALE.

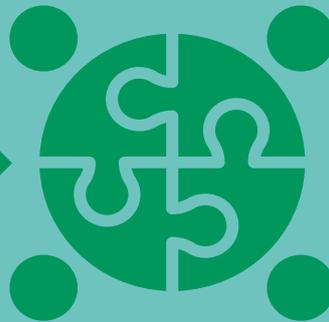
La visione del Gruppo si fonda sul costante dialogo fra l'Organizzazione, i fornitori, i clienti, i consumatori e gli altri stakeholder, con l'obiettivo di contribuire a **creare un modello sostenibile in grado di rispondere prontamente alle attuali sfide sociali e ambientali.**

La strategia è quella di **abbattere le emissioni di CO₂** su tutte le linee produttive e categorie di prodotti, dando priorità ai principali. Per farlo, Fater si basa sulle 4R che sono la base delle azioni messe in atto, per **implementare innovazioni di prodotto e di user experience.**

LE 4R DELLA STRATEGIA FATER

paRtner

RIDUZIONE
DELL'IMPATTO
AMBIENTALE LUNGO
LA CATENA
DI FORNITURA



disRupt

SVILUPPO DI PRODOTTI
CON UN IMPATTO
AMBIENTALE MINORE
E CHE COINVOLGANO I
CONSUMATORI IN NUOVI
COMPORTAMENTI D'USO

Reduce

UTILIZZO PIÙ EFFICIENTE
DELLE RISORSE

Replace

SOSTITUZIONE
CON NUOVI MATERIALI
A MINOR IMPATTO
AMBIENTALE



La strategia di Fater sta evolvendo all'interno delle diverse categorie di prodotto, con l'obiettivo di raggiungere un numero sempre maggiore di consumatori, contribuendo ad aumentare l'impatto positivo dei loro consumi quotidiani.

In questa direzione, la scelta strategica dell'azienda è di concentrarsi sulle innovazioni di prodotto e di processo, in modo da progettare le nostre line-up in ottica di minore impatto ambientale, raggiungendo l'intero mercato di riferimento. A questo scopo abbiamo introdotto una sezione dedicata alla sostenibilità nei documenti approvativi di ogni nuovo progetto. Questa è volta a raccogliere informazioni sull'impatto ambientale dell'iniziativa, incluse le **emissioni di CO₂** e il cosiddetto **indicatore unico**, calcolato come media ponderata di indicatori ambientali per valutare l'impatto su tutto il ciclo di vita. **L'impatto emissivo ricopre un ruolo sempre maggiore nelle decisioni di approvazione e messa in atto di nuovi progetti.**

Ricerca e Sviluppo

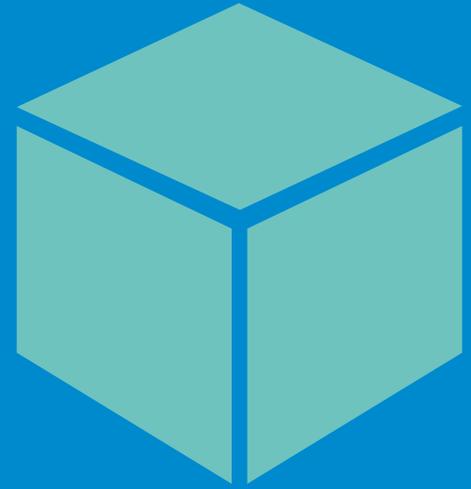
È grazie ai **laboratori R&D** del Campus che Fater porta a termine le molteplici attività di design e sviluppo di nuovi prodotti:

- **Ricerche con i consumatori** per indagare i loro bisogni e migliorare la user experience, nella Consumer Lounge;
- **Formulazione e analisi** per prodotti formulati;
- Studio e analisi di materiali da incorporare in **nuove formulazioni** e design di prodotto;
- Sviluppo dei **confezionamenti**, tramite prototipazione con stampanti 3D e prove di idoneità delle confezioni, di resistenza e di compatibilità con le sostanze contenute;
- **Test di performance**, per valutare ogni aspetto delle prestazioni dei prodotti e verificare il rispetto delle normative vigenti. In particolare, il laboratorio di **Laundry Testing** è un fiore all'occhiello di Fater per le sue dimensioni e per la versatilità rispetto a tutte le possibili abitudini al lavaggio del consumatore;
- Riproduzione delle diverse condizioni ambientali in cui si possono trovare i prodotti, incluse condizioni estreme di temperatura e umidità grazie alle camere climatiche del **Laboratorio di Stabilità**;
- Studio delle attività di industrializzazione, in appositi **Impianti Pilota** che permettono di riprodurre le fasi di trasformazione che avverranno su scala industriale.

PACKAGING SOSTENIBILE



98%
DEL PACKAGING PRIMARIO
DI TUTTI I PRODOTTI FATER
È RICICLABILE⁴⁹



INTENDIAMO FARE LA NOSTRA PARTE NELLA RIDUZIONE DELL'UTILIZZO DI PLASTICA VERGINE, CONTRIBUENDO SIA ALL'ABBATTIMENTO DELLE EMISSIONI GENERATE DAI RELATIVI CICLI PRODUTTIVI, SIA AL CONTRASTO DELL'INQUINAMENTO DA PLASTICA.

Il 98% del packaging primario di tutti prodotti Fater è riciclabile.

49. Secondo "Lista imballaggi in plastica" pubblicata da CONAI.

Inoltre, a partire dall'anno fiscale 2021/22 Fater ha iniziato a commercializzare **confezioni di alcuni dei propri prodotti più venduti con percentuali crescenti di plastica riciclata all'interno del packaging**.

Al fine di ridurre l'uso di plastica vergine, Fater ha deciso di impiegare sia rifiuti plastici derivanti da processi industriali (Post Industrial Recycled – PIR), sia plastica derivante da rifiuti domestici (Post Consumer Recycled – PCR). Alcune linee di prodotti interessati sono state, per esempio, Lines Seta Ultra, Pampers Baby Dry, ACE detersivo per lavatrice e ACE WC. Nell'anno fiscale 2022/23, la lista si è ampliata con l'introduzione di Lines Idea, Pampers Progressi e Pampers Sole&Luna.

Complessivamente, nell'anno fiscale 2022/23, la **riduzione della plastica vergine** utilizzata per il packaging primario dei prodotti, calcolata in rapporto ai volumi di produzione su base anno fiscale 2020/21, è stata del 5,7%. In particolare, la percentuale di plastica riciclata sul totale all'interno del packaging primario è stata del 30% di PIR per i prodotti per la cura della persona e del 5% di PCR per i prodotti destinati alla cura della casa e dei tessuti.

Fater ha continuato ad introdurre plastica riciclata nelle sue confezioni. Da Marzo 2024 tutto il packaging di pannolini, assorbenti e pannoloni, avrà in media il **50% di plastica riciclata** (PIR).

Anche sulla categoria Cura Casa e cura tessuti il Gruppo ha continuato ad incrementare la quantità di plastica riciclata (PCR), coinvolgendo la categoria degli spray sgrassatore senza candeggina. **Grazie all'accelerazione degli ultimi mesi, stimiamo che il dato relativo all'anno fiscale 2023/24 si attesterà ad un valore di riduzione del -25% rispetto alla base del 2020/21.**

Fater continua a lavorare per raggiungere l'ambizioso obiettivo di riduzione del 50% al 2024/25, con la consapevolezza che per il suo raggiungimento saranno necessari anche fattori esterni come la disponibilità di resina riciclata con caratteristiche compatibili con i nostri impianti di produzione.

In aggiunta, Fater è impegnata anche nell'**ottimizzazione del packaging secondario e terziario** allo scopo di migliorare l'efficienza logistica, come dettagliato nel capitolo "Cambiamento climatico".



“

La nostra esperienza racconta di un **crescente coinvolgimento tra fornitore e cliente in ambito ESG, che comporta di essere allineati sugli standard etici, ambientali e di governance da raggiungere**, così come sugli obiettivi futuri a breve, medio e lungo termine.

Con Fater stiamo collaborando con interesse a un progetto finalizzato ad aumentare la percentuale dell'HPDE riciclato all'interno dei flaconi prodotti nei nostri stabilimenti italiani.

L'obiettivo è raggiungere nel 2024 il 50-70% di HPDE riciclato post-consumo in flaconi originariamente realizzati esclusivamente oppure con percentuali elevate di resina vergine.

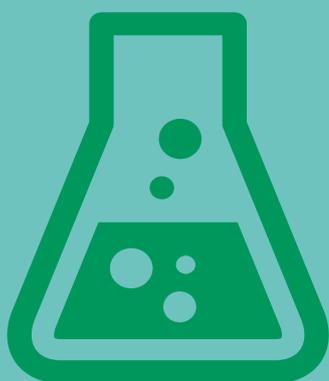
”

La parola agli stakeholder

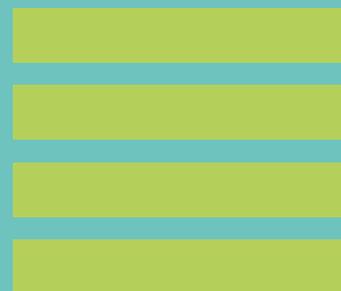
Andrea Bortolotti,
EU Sales Area Manager Serioplast



SOSTANZE CHIMICHE



FATER DISPONE DI UN **database** PER LA PROFILAZIONE DELLE SOSTANZE CHIMICHE UTILIZZATE



Nell'ambito dei processi produttivi all'interno degli stabilimenti di Fater⁵⁰ e delle ricerche all'interno dei laboratori di **Technology Innovation**⁵¹ vengono utilizzate sostanze chimiche, autorizzate e classificate in base al tipo di utilizzo ed alla relativa scheda di sicurezza. Le principali sostanze utilizzate nei processi si possono suddividere nelle seguenti categorie:

- resine (per quelle tipologie di flaconi e tappi prodotti nello stabilimento);
- profumi;
- sostanze tensioattive;
- altre tipologie di chimici, come additivi, preservanti e colori.

A monte rispetto all'avvio del processo di produzione, la funzione Technology Innovation sviluppa e definisce le **formulazioni dei prodotti finiti**. Una volta definita la formula, le schede di sicurezza dei singoli materiali vengono inviate agli stabilimenti che si occupano quindi della valutazione del rischio per il successivo utilizzo industriale delle stesse sostanze, assicurando il rispetto delle normative vigenti.

La **valutazione del rischio chimico** – mediante metodo Movarisich – viene effettuata su un portale interno HSE che fornisce il valore del rischio cumulativo oggettivo per ogni sostanza chimica, sulla base del quale sono definite misure di prevenzione e protezione. Per tutte le sostanze il cui rischio risulta essere superiore all'irrelevante per la salute vengono eseguiti ulteriori rilievi ambientali e/o personali.

50. Individuati come "utilizzatore a valle" di prodotti chimici, in conformità al Regolamento europeo REACH (Registration, Evaluation, Authorisation and Restriction of Chemicals).

51. Quanto applicato agli stabilimenti Fater si applica anche ai laboratori di Technology Innovation.

Per la gestione della salute e sicurezza in relazione alle sostanze chimiche è in vigore la specifica **procedura di sicurezza “Gestione prodotti chimici e schede di sicurezza”**, che identifica:

- definizioni di sostanze pericolose;
- modalità operative nella gestione delle schede di sicurezza ed eventuale aggiornamento;
- distribuzione delle schede a tutte le funzioni di utilizzo.

A supporto della procedura di sicurezza, Fater prevede per tutti i dipendenti coinvolti in processi produttivi e di ricerca, che vedono l'utilizzo di sostanze chimiche, l'**erogazione di formazione dedicata sul rischio chimico**, con cadenza quinquennale.

L'introduzione di una nuova sostanza chimica può avvenire solo a seguito di specifica approvazione e valutazione. La procedura coinvolge il **Servizio di Prevenzione e Protezione (SPP) e il Medico Competente**, che, a seconda dei rischi rilevati, aggiorna di conseguenza il Protocollo Sanitario. Completato il processo, parte integrante del Documento di Valutazione di Rischi, il team SPP **informa e forma i lavoratori** direttamente coinvolti sul corretto utilizzo delle sostanze.

Nel caso in cui si verifichi una **non conformità** legata alla gestione ed al trattamento delle sostanze chimiche, viene avviata un'**analisi investigativa interna** mediante il tool Near Miss del portale interno HSE. L'investigazione, finalizzata ad individuare le cause dell'evento e le giuste misure correttive e preventive per evitare il ri-accadimento, coinvolge tutti i livelli e funzioni dell'Organizzazione e prevede una condivisione finale con il personale.

A conclusione del processo produttivo, i parametri sensibili per lo **scarico** nelle acque reflue e “bianche” dei principali componenti chimici sono monitorati secondo le modalità definite dagli Enti.

Nel 2018 Fater ha intrapreso anche la creazione di un **database per la profilazione delle sostanze chimiche utilizzate**, sia dal punto di vista delle emissioni di CO₂ che dell'impatto lungo tutto il ciclo di vita, utilizzando anche metodologie innovative come il cosiddetto indicatore unico. Grazie alla collaborazione con partner di profilo internazionale, oggi è possibile ottenere un'**analisi completa del ciclo di vita** delle sostanze. Quest'opera rientra nella più ampia strategia Fater di sviluppo di un'analisi delle emissioni di CO₂ di tutte le materie prime utilizzate.

Stabilimento di Campochiaro

Lo stabilimento di Campochiaro si occupa della **produzione della linea di prodotti ACE**: candeggina a base ipoclorito, candeggina a base perossido in formula ACE Gentile, ACE spray in diverse varianti, ACE detersivo per lavatrice ed ACE pavimenti in varie formulazioni.

In considerazione del livello di stoccaggio di ipoclorito di sodio del prodotto finito, lo stabilimento è soggetto alla **normativa Seveso**. Pertanto, tutte le sostanze chimiche soggette al rispetto di tale direttiva devono essere notificate agli enti preposti prima del loro utilizzo.

Lo stabilimento è soggetto anche alla **normativa AIA** (Autorizzazione Integrata Ambientale), che richiede ogni anno di realizzare un **bilancio quantitativo delle materie prime utilizzate** per il processo produttivo, comunicato agli enti preposti tramite IPPC (Integrated Pollution Prevention and Control).

Eventuali **scarti di produzione** di sostanze chimiche non utilizzate vengono gestiti come rifiuto, ai sensi del D.Lgs. 152/2006 ss.mm.ii e senza che lo stabilimento effettui alcun tipo di trattamento interno.

EVERY DAY RESPONSIBILITY

8 LAVORO DIGNITOSO
E CRESCITA
ECONOMICA



9 IMPRESE,
INNOVAZIONE
E INFRASTRUTTURE

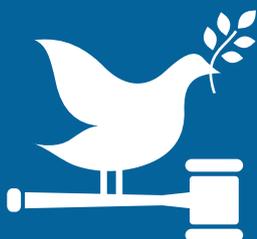


12 CONSUMO E
PRODUZIONE
RESPONSABILI





16 PACE, GIUSTIZIA
E ISTITUZIONI
SOLIDE



17 PARTNERSHIP
PER GLI OBIETTIVI



HIGHLIGHTS 2022/23

Zero

EPISSODI DI CORRUZIONE ACCERTATI
E AZIONI LEGALI PER VIOLAZIONI DELLE NORMATIVE ANTITRUST

+8%

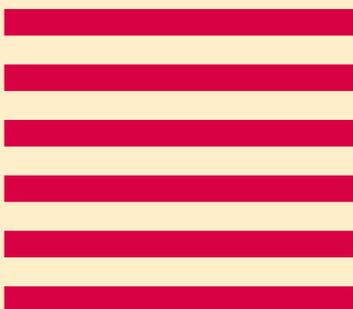
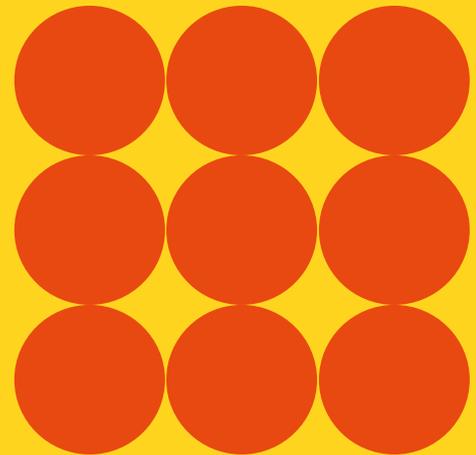
CRESCITA DEI RICAVI
RISPETTO AL
FY 2021/22

10

DIVERSE CERTIFICAZIONI
POSSEDUTE

Gebze

CERTIFICATO ISO 9001, 14001 E
45001 NEL 2023



Tutti

GLI STABILIMENTI PRODUTTIVI – SIA IN ITALIA CHE
ALL'ESTERO, INCLUSO IL CAMPUS – POSSIEDONO LE
CERTIFICAZIONI ISO 9001, 14001 E 45001



232

FORNITORI PER
L'ATTIVITÀ PRODUTTIVA,
DI CUI IL **78%** VALUTATI
SECONDO I CRITERI
SOCIALI CONSIDERATI PER LA
CERTIFICAZIONE SA 8000

1.020 mln €

VALORE ECONOMICO
GENERATO, DI CUI IL **95%**
DISTRIBUITO
AGLI STAKEHOLDER

51%

FORNITORI LOCALI
RISPETTO ALLA
POSIZIONE DEGLI
STABILIMENTI
(ATTIVITÀ PRODUTTIVA)

353 mln €

SPESA PER LE FORNITURE
(ATTIVITÀ PRODUTTIVA)

20 mln €

VALORE DEGLI
INVESTIMENTI
FY 2022/23
(**70 mln €** NEL TRIENNIO)

ETICA E TRASPARENZA DEL BUSINESS

▶ GRI 2-26, 205-2, 205-3, 206-1



Zero

EPISODI DI CORRUZIONE ACCERTATI
E AZIONI LEGALI PER VIOLAZIONI DELLE
NORMATIVE ANTITRUST

In Fater è presente un **Governance Team**, guidato dal CFO (Chief Financial Officer) e composto dai rappresentanti di tutte le funzioni aziendali, che analizza la compliance sotto il profilo normativo e regolamentare e propone al Leadership Team eventuali interventi necessari.



Il **Governance Board** – un comitato ristretto composto da CFO, Legal ed HR (Human Resources) – analizza i potenziali rischi e implementa le strategie definite per la loro mitigazione, coinvolgendo i dipartimenti interessati. Nell'anno fiscale 2022/23 è stato creato uno specifico **compliance plan, volto al rafforzamento di tutte le aree della Società in ambito di compliance** e fondato su cinque pilastri:



Un elemento qualificante ed essenziale della Corporate Governance di Fater è rappresentato dal **Sistema di Controllo Interno**. Questo è definito come l'insieme di regole, procedure e strutture organizzative volte a consentire l'identificazione, la misurazione, la gestione e il monitoraggio dei principali rischi aziendali. Tale sistema riveste un **ruolo centrale nell'organizzazione aziendale**, favorendo l'assunzione di decisioni consapevoli e coerenti con i valori aziendali e la propensione al rischio, la salvaguardia degli investimenti degli azionisti e dei beni della Società, l'efficienza e l'efficacia dei processi e delle operazioni aziendali, nonché l'affidabilità delle informative finanziarie, il rispetto di leggi, norme e regolamenti di riferimento, dello Statuto Sociale e degli strumenti normativi interni.

All'interno della direzione **Finance & Administration**, le attività relative al Sistema di Controllo Interno – in stretta relazione con gli organismi istituzionali di controllo (Collegio Sindacale, Società di Revisione, Organismi di Vigilanza) – si sono sviluppate su due filoni:

- analisi di processo (**risk assessment**) finalizzate all'individuazione dei flussi aziendali potenzialmente generatori di rischi patrimoniali e finanziari (Risk Audit Universe), con rilevazione e misurazione degli stessi, suggerendo le idonee azioni di controllo;
- sviluppo e implementazione di nuovi strumenti e tecniche di controllo interno (**Control Self Assessment**), finalizzati alla tutela del patrimonio aziendale e al rispetto di leggi, regolamenti, contratti e norme etiche.

CODICE ETICO E MODELLO 231

Fater ha adottato un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/01 (di seguito "Modello 231") e si è dotata di un Codice Etico, entrambi disponibili sul sito www.fatergroup.com.

In Fater **l'etica nella conduzione degli affari è un valore primario** da perseguire come condizione del successo dell'impresa. Il **Codice Etico** esplicita i principi generali e le regole di condotta che si applicano, senza eccezione alcuna, agli organi sociali, al management, ai dipendenti e ai soggetti terzi. L'insieme dei principi etici d'impresa guida le attività di tutti coloro che operano in - o con - Fater, tenendo conto dell'importanza dei ruoli, della complessità delle funzioni e delle responsabilità a ognuno affidate per il perseguimento degli obiettivi aziendali. L'ultimo aggiornamento del Codice Etico è stato approvato nel maggio 2021.

Codice Etico e principi di Fater

- **Onestà, sincerità e correttezza**
I rapporti che Fater instaura con gli stakeholder sono improntati ad atteggiamenti onesti, sinceri e corretti, tanto nelle relazioni interne quanto verso l'esterno.
- **Integrità**
Le persone di Fater esprimono con il loro comportamento una solida integrità personale e il coraggio delle proprie idee e convinzioni, facendo ciò che ritengono giusto anche nel caso di pressioni da parte di terzi.
- **Responsabilità**
Tutte le persone di Fater riconoscono ed accettano la responsabilità personale per ogni propria azione e/o omissione, anche sotto il profilo etico.
- **Equità**
Fater si impegna a non fare in alcun modo discriminazioni nell'assunzione, nella retribuzione, nell'accesso alla formazione, nella promozione, nel licenziamento o nel pensionamento in base a caratteristiche personali non attenenti al lavoro.
- **Legalità e Compliance**
Nello svolgimento delle attività, Fater agisce nel rispetto delle leggi e di tutte le normative vigenti nei territori nei quali opera, nonché del Codice Etico e delle procedure aziendali.
- **Trasparenza**
Fater promuove, a tutti i livelli, una comunicazione trasparente, chiara e completa.
- **Lotta alla corruzione**
Fater si impegna a mettere in atto tutte le misure necessarie per prevenire ed evitare fenomeni corruttivi.
- **Centralità della persona**
La tutela e la promozione del valore delle risorse umane sono di ispirazione per Fater, che si impegna a promuovere il rispetto dell'integrità fisica, morale e culturale della persona e ad accrescerne il patrimonio di competenze.

Il Codice Etico è una componente essenziale del **Modello 231 – adottato da Fater nel 2004** – che rappresenta un **insieme coerente di principi, regole e disposizioni** che:

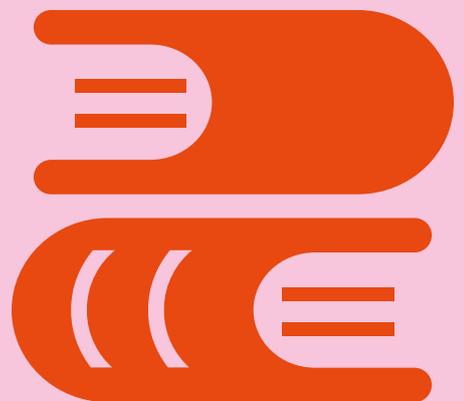
- incidono sul funzionamento interno dell'organizzazione e sulle modalità con le quali la stessa si rapporta con l'esterno;
- regolano la diligente gestione di un sistema di controllo delle attività sensibili, finalizzato a prevenire la commissione, o la tentata commissione, dei reati richiamati dal D. Lgs. 231/01;
- assicurano le condizioni di trasparenza e correttezza nella conduzione delle attività aziendali a tutela della reputazione e dell'immagine, proprie e delle società controllate, degli interessi degli azionisti e del lavoro dei propri dipendenti;
- prevengono i reati che potrebbero essere posti in essere sia da parte di soggetti apicali sia da parte dei loro sottoposti, esonerando da responsabilità l'ente in caso di commissione di uno dei reati individuati nel D. Lgs. 231/01.

Il Modello viene costantemente aggiornato in relazione all'introduzione di nuovi reati-presupposto; l'ultimo aggiornamento è stato approvato nel maggio 2021. Per verificare l'efficace e corretto funzionamento del Modello 231, l'Assemblea dei Soci ha nominato l'**Organismo di Vigilanza (OdV)**, composto da tre componenti, che relaziona semestralmente al Consiglio di Amministrazione sulla sua attività.

Fater, al fine di dare efficace attuazione al Modello 231, ne assicura una **corretta divulgazione dei contenuti** – incluse le politiche e procedure anticorruzione – all'interno ed all'esterno dell'organizzazione. Infatti, tale divulgazione è estesa non solo ai dipendenti, ma a tutti i soggetti che operano per il conseguimento degli obiettivi di Fater in forza di rapporti contrattuali. L'attività di comunicazione e formazione è improntata a principi di completezza, chiarezza, accessibilità e continuità e diversificata a seconda dei destinatari, in modo da consentire la piena **consapevolezza delle disposizioni che sono tenuti a rispettare e delle norme etiche che devono ispirare i loro comportamenti**.

Nei **contratti sottoscritti** è presente una apposita clausola con la quale si rende noto alla controparte che Fater si è dotata di un Codice Etico e di un Modello Organizzativo ai sensi del D. Lgs. 231/01. La controparte si impegna a mantenere una condotta in linea con i principi contenuti nel Modello, nonché a farli conoscere e rispettare dai propri dipendenti, collaboratori e chiunque partecipi all'esecuzione del contratto.

La formazione sul D. Lgs. 231/01 include le politiche e procedure anti-corruzione. Questa è obbligatoria per tutti gli impiegati, quadri e dirigenti ed erogata in modalità e-learning asincrona, con test di qualificazione finale. L'offerta formativa sul tema è stata integrata con un modulo dedicato ai reati tributari e doganali, rivolto ai dipendenti formati quando tali reati non rientravano ancora nel perimetro del decreto. Per i neoassunti è prevista un'attività formativa dedicata.



Do the Right Thing Week

Nell'ambito dell'omonimo pilastro della strategia People First, Fater ha organizzato la “**Do the Right Thing Week**”, in cui le funzioni di compliance hanno dato vita ad una serie di eventi aperti a tutti i dipendenti. In particolare, sono state proposte iniziative di **awareness e formazione** – anche sotto forma di gamification – che hanno coperto le seguenti aree tematiche:

- Modello 231;
- Salute e Sicurezza;
- Anticorruzione;
- Finanziamenti pubblici;
- Protezione dei dati personali;
- Cybersecurity;
- Sostenibilità;
- Disciplina in ambito pubblicitario.

Fater ha implementato un **processo di gestione delle segnalazioni interne relative alla corruzione** (c.d. whistleblowing) attraverso due canali di segnalazione, rispettivamente con riferimento al Modello 231 e alla certificazione SA 8000 sulla Responsabilità sociale d'impresa. Il processo è gestito attraverso una piattaforma specifica, indipendente e autonoma, che si aggiunge ai canali tradizionali esistenti in azienda (per esempio la mail OdV) e che garantisce al segnalante il massimo grado di trasparenza, chiarezza e riservatezza.

Nell'ultimo triennio **non sono stati rilevati episodi di corruzione accertati né azioni legali per comportamenti anticoncorrenziali, violazioni delle normative antitrust o pratiche monopolistiche.**

PROTEZIONE DEI DATI

Fater ha adottato un **modello organizzativo relativo alla protezione dei dati**, che prevede la nomina del Data Protection Officer, la nomina da parte del Consiglio di Amministrazione dei delegati privacy, le nomine degli autorizzati al trattamento dei dati e degli amministratori di sistema.

Sono state predisposte e adottate diverse **policy in materia di trattamento dei dati personali**, fra cui quelle per favorire l'esercizio dei diritti da parte degli interessati, per la gestione di data breach, su privacy by default e by design, analisi dei rischi, data retention, e gestione dei responsabili esterni al trattamento.

Fater ha effettuato anche specifiche **attività di formazione** in relazione alla normativa in materia di protezione dei dati personali, a favore dei propri dipendenti e dei collaboratori incaricati del trattamento dei dati nella propria azienda.

Fater inoltre è un'azienda impegnata nella sicurezza informatica: la certificazione **ISO 27001** dimostra l'attenzione alla sicurezza delle informazioni. È stata definita una roadmap per realizzare progetti volti ad aumentare il livello di sicurezza ed è stata creata una nuova organizzazione per gestire la tematica.

Nel **Cyber Security Bulletin**, pubblicato annualmente e rivolto al top management, sono presentate informazioni sugli scenari legati alla sicurezza informatica, sui rischi legati ad eventuali attacchi esterni, sulle strategie in essere, sugli incidenti avvenuti e sulle azioni da intraprendere.

La strategia di Fater prevede **quattro categorie di azione: data, devices, people, governance & control**. Per ognuno di questi pillar è stato definito un piano di azione triennale che ogni anno viene revisionato in base alle varie evoluzioni degli scenari legati agli attacchi informatici.

“

I temi Privacy e Cyber security sono fondamentali per Fater. Una buona strategia permette di proteggere gli asset aziendali, ma soprattutto le persone.

Tramite i Piani di awareness cerchiamo di aumentare la consapevolezza del personale sui rischi legati ai comportamenti di ciascuno, soprattutto online.

Inoltre, Fater ha avviato un percorso molto sfidante di adozione dell'Intelligenza Artificiale, che permetterà di migliorare la produttività, semplificando il lavoro delle persone e riducendo i costi dei processi.

”

La parola agli stakeholder

Giuseppe Aniceti,
Head of Digital, Automation,
Warehouse Management, GDPR,
Services and Infrastructure



RISPETTO DEI DIRITTI UMANI



GRI 2-23, 2-24



L'applicazione della politica SA 8000, che certifica il Sistema di responsabilità sociale nelle sedi italiane di Fater, garantisce il rispetto:

- **della Dichiarazione dei Diritti Umani e dei documenti ILO per il rispetto dei diritti dei lavoratori;**
- **delle leggi dello Stato** in materia di sicurezza sui luoghi di lavoro, rispetto dell'età minima per l'avviamento al lavoro, della giusta retribuzione, della regolarità contributiva, delle ore di riposo tra un turno e il successivo.

Su tutti questi aspetti, Fater è soggetta a audit di verifica annuale da parte di un Ente terzo accreditato.

L'esercizio delle norme SA 8000 si estende, oltre che ai dipendenti del Gruppo, a tutte le categorie di lavoratori che a vario titolo concorrono alla vita produttiva aziendale. Queste includono lavoratori che collaborano con l'organizzazione e "parti interessate", quali i fornitori di beni e servizi e i loro dipendenti, Enti ed Associazioni senza scopo di lucro. Le **modalità con cui Fater assicura una condotta aziendale responsabile**, ai diversi livelli dell'Organizzazione e in tutte le proprie attività e relazioni d'affari, comprendono:

- l'attribuzione di ruoli e responsabilità (procure notarili firmate dal Datore di Lavoro, organigramma HSE e job description, aspettative HSE firmate da tutti i lavoratori);
- piani d'azione;
- obiettivi di lavoro individuali;
- procedure operative;
- qualificazione dei fornitori;
- formazione in ambito Salute Sicurezza e Ambiente obbligatoria per tutti i dipendenti.

Per aumentare internamente la consapevolezza sulla politica e il rispetto della norma, oltre a fornire **formazione dedicata a tutti i dipendenti sulla SA 8000**, Fater mette anche a disposizione una sezione della intranet con materiale informativo dedicato, tra cui il Codice Etico.

In merito ad eventuali **segnalazioni** su commissione di reati o condotte illecite rilevanti ai sensi del D. Lgs. 231/01 o condotte non in linea con il Codice Etico e il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, l'Organismo di Vigilanza svolge una continua attività di monitoraggio per garantire la compliance. Nell'anno fiscale 2022/23 **non sono pervenute segnalazioni di non conformità rispetto allo Standard SA 8000**.

Nelle **sedi estere**, non coperte da certificazione SA 8000, il rispetto dei diritti umani viene comunque garantito attraverso la compliance alle normative nazionali e l'applicazione di quanto previsto nel contratto nazionale locale, in Portogallo, e nella contrattazione di secondo livello, in Turchia. Inoltre, i processi HR corporate e la strategia People First, applicati attraverso i CoE, gli HRBPs e gli SPOC locali (Center of Expertise, HR Business Partner, Single Point Of Contact), garantiscono **uniformità di trattamento in tutti i Paesi** in cui il Gruppo opera e il monitoraggio di eventuali segnalazioni tramite attività di ascolto.

SISTEMI DI GESTIONE E CERTIFICAZIONI



10
DIVERSE CERTIFICAZIONI
POSSEDUTE

Gebze
CERTIFICATO
ISO 9001, 14001
E 45001 NEL 2023



Tutti

GLI STABILIMENTI PRODUTTIVI – SIA IN ITALIA CHE
ALL'ESTERO, INCLUSO IL CAMPUS – POSSIEDONO
LE CERTIFICAZIONI ISO 9001, 14001 E 45001

Il **miglioramento continuo** perseguito da Fater nella gestione aziendale – nel rispetto di regole e standard di qualità e sicurezza – è supportato da un **sistema di gestione strutturato e da diverse certificazioni**. Per riscontrare la correttezza delle procedure formali e delle pratiche implementate, sono condotte periodicamente verifiche attraverso audit regolari e certificati da enti esterni.

Le politiche e certificazioni adottate da Fater – consultabili presso la sezione **trasparenza** del sito, all'indirizzo <https://www.fatergroup.com/it/trasparenza-politiche-e-certificazioni> – sono elencate di seguito, per ogni sede.

CERTIFICAZIONE	HQ (SPOLTORE)	PESCARA	CAMPOCHIARO	PORTO (PORTOGALLO)	GEBZE (TURCHIA)
ISO 9001:2015 Sistema di gestione per la qualità	✓	✓	✓	✓	✓
ISO 14001:2015 Sistema di gestione ambientale	✓	✓	✓	✓	✓
ISO 45001:2018 Sistema di gestione della sicurezza e della salute sul luogo di lavoro	✓	✓	✓	✓	✓
ISO 13485:2016 Sistema di gestione della qualità per i dispositivi medici	✓	✓			
ISO 27001:2013 Sistema di gestione della sicurezza delle informazioni	✓	✓			
ISO 50001:2011 Sistema di gestione dell'energia		✓			
SA 8000:2014 Responsabilità sociale d'impresa	✓	✓	✓		
PEFC ST 2002:2013 Certificazione della catena di custodia di origine forestale	✓	✓			
EMAS Sistema di gestione ambientale		✓	✓		
EPD Dichiarazione ambientale di prodotto	✓				

Per quanto riguarda lo stabilimento produttivo di Gebze, in particolare, sono state ottenute nel 2023 le certificazioni ISO 9001, ISO 14001 e ISO 45001. Il loro raggiungimento segna un importante traguardo in ottica di **espansione e consolidamento dei sistemi di gestione del Gruppo**.

CRESCITA ECONOMICA E PERFORMANCE FINANZIARIA



+8%

CRESCITA DEI
RICAVI RISPETTO
AL FY 2021/22

20 mln €

VALORE DEGLI INVESTIMENTI
FY 2022/23 (70 MLN € NEL
TRIENNIO)

1.020 mln €

VALORE ECONOMICO
GENERATO, DI CUI
IL 95% DISTRIBUITO AGLI
STAKEHOLDER

ANDAMENTO DELLA GESTIONE

Nel corso dell'anno fiscale 2022/23, molteplici mercati in cui opera il Gruppo Fater sono stati influenzati da **fattori demografici**. Il calo delle nascite, in particolare, ha causato una flessione del mercato dei **pannolini per bambini**. L'invecchiamento della popolazione ha ridotto il numero di donne in età fertile, impattando negativamente i mercati dei **prodotti assorbenti femminili**, producendo tuttavia un effetto positivo sul mercato dei **prodotti per l'incontinenza**.

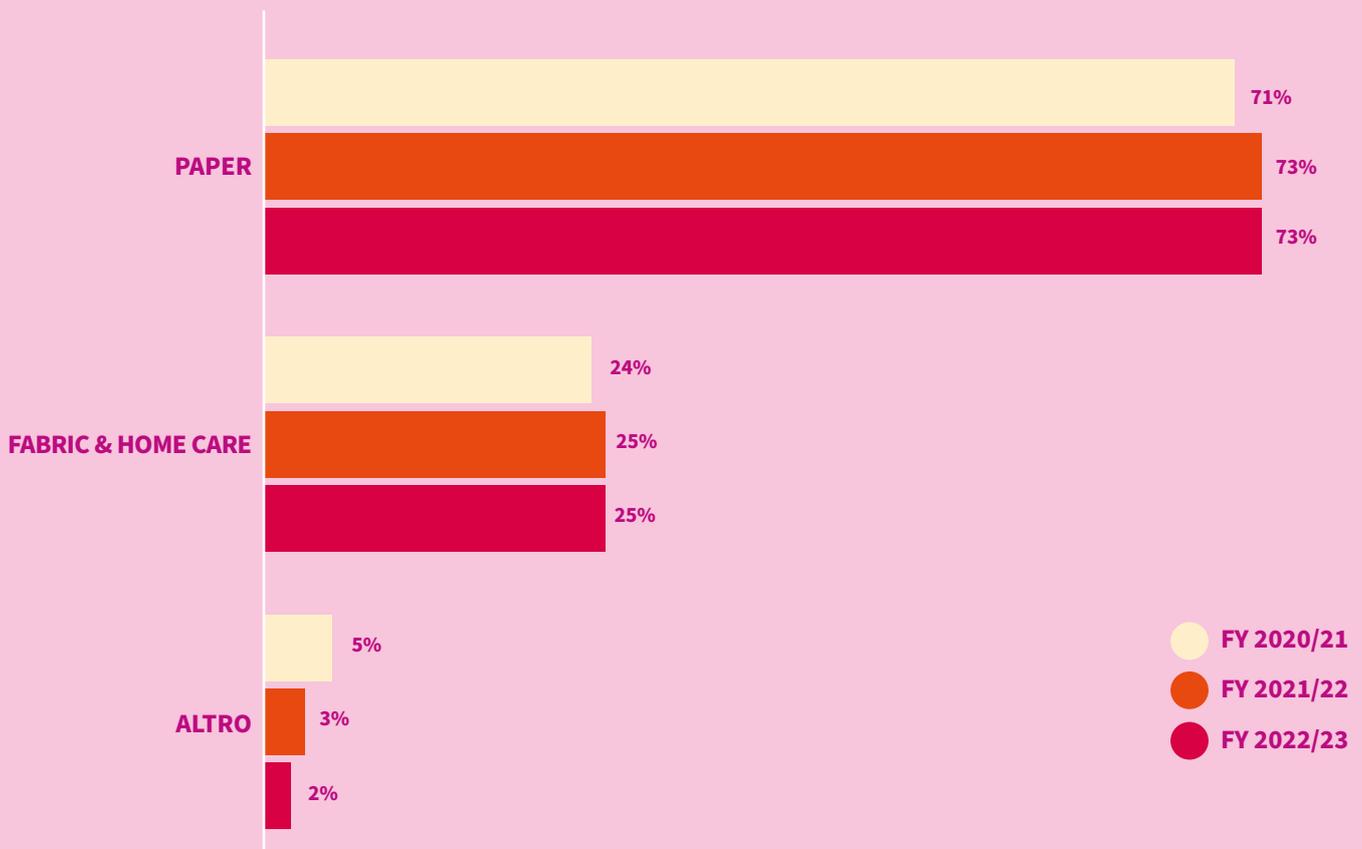
Per quanto riguarda i **prodotti detergenti per la cura della casa e dei tessuti**, l'andamento negativo post-Covid del mercato delle candeggine classiche è in parte bilanciato dalla crescita del segmento della candeggina gentile.

Nonostante il non facile contesto socioeconomico, **Fater ha servito un maggior numero di consumatori, migliorando così la sua quota di mercato in quasi tutti i settori in cui opera**. Questo è stato possibile grazie sia al successo delle innovazioni di prodotto, che alla **strategia commerciale** orientata alla collaborazione con i partner della distribuzione, anche attraverso strumenti innovativi e piani di co-marketing.

Nell'anno fiscale 2022/23, Fater ha dovuto affrontare un **aumento complessivo dei costi**, principalmente a causa dell'andamento dei prezzi dell'energia, della cellulosa e delle materie chimiche.

Nonostante il non facile contesto socioeconomico, **i ricavi di Fater negli ultimi tre anni fiscali sono cresciuti (+8% FY 2021/22)**.

RICAVI PER CATEGORIA DI PRODOTTO



La maggior parte dei ricavi proviene stabilmente dai prodotti della categoria **Paper**: il 73% nell'ultimo anno fiscale, percentuale in leggera crescita nel triennio (71% nell'anno fiscale 2020/21). Rispetto alla distribuzione geografica, **il 94% dei ricavi di Fater si concentra sul mercato italiano**, con un andamento stabile nel corso del triennio. In valore assoluto il mercato estero registra un fatturato di circa 56 milioni di euro, con un incremento del 5% rispetto all'anno fiscale precedente.

RICAVI PER AREA GEOGRAFICA (MLN €)



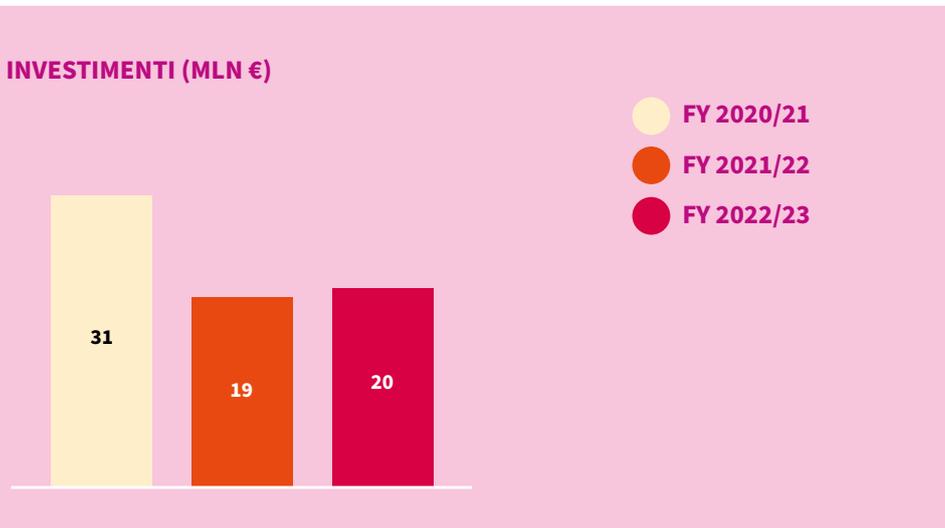


INVESTIMENTI

▶ GRI 203-1

Per fare crescere la propria quota di mercato e mantenere quindi un posizionamento competitivo nei settori di riferimento, Fater **ha investito nel triennio oltre 70 milioni di euro**. I principali investimenti realizzati su sedi, stabilimenti e processi riguardano **macchinari, impianti e strutture, l'upgrade tecnologico e l'ammodernamento dei reparti produttivi**.

Inoltre sono state rafforzate le **attività di Ricerca e Sviluppo a supporto dell'innovazione di prodotto**, condotte dal Technology Innovation Department con la collaborazione di ricercatori e consulenti e l'impiego di adeguate strumentazioni e attrezzature.



Nella valutazione economico-finanziaria degli investimenti da realizzare, nell'ambito dell'analisi più ampia sulla creazione di valore di ogni progetto, Fater tiene in forte considerazione gli impatti di sostenibilità. **L'impatto ambientale** – declinato negli indicatori di LCA e di riduzione delle emissioni di CO₂ – **è infatti un criterio delle scelte aziendali**.

VALORE ECONOMICO GENERATO E DISTRIBUITO



IL VALORE ECONOMICO GENERATO E DISTRIBUITO RAPPRESENTA LA CAPACITÀ DI UN'AZIENDA DI CREARE RICCHEZZA E DI DISTRIBUIRLA FRA I SUOI DIVERSI STAKEHOLDER. IL VALORE ECONOMICO GENERATO DA FATER VIENE IN GRAN PARTE DISTRIBUITO AI DIVERSI STAKEHOLDER CON CUI INTERAGIAMO NELLO SVOLGIMENTO DELLE NOSTRE ATTIVITÀ, NELL'INTENTO DI ASSICURARE UNA SOSTENIBILITÀ ECONOMICA DI MEDIO E LUNGO PERIODO E RISPONDERE ALLE ASPETTATIVE DEGLI STAKEHOLDER NEI NOSTRI CONFRONTI.

Il **valore economico distribuito** è quindi la parte del valore economico generato che Fater distribuisce alle diverse categorie di stakeholder, fra cui:

- **FORNITORI:** tutti i costi per l'acquisto di risorse, materiali, beni e servizi che Fater destina ai suoi fornitori;
- **PERSONALE:** salari, stipendi, oneri previdenziali ed assistenziali dei dipendenti di Fater;
- **FINANZIATORI:** interessi e altri oneri finanziari che Fater versa ai propri finanziatori;
- **AZIONISTI:** la quota di dividendi, derivanti dall'utile dell'esercizio, che Fater distribuisce ai suoi azionisti;
- **PUBBLICA AMMINISTRAZIONE:** tutte le imposte correnti⁵² versate da Fater, nel rispetto della fiscalità dei Paesi in cui essa opera, al netto dei contributi pubblici ricevuti;
- **COLLETTIVITÀ:** la quota di valore economico generato che viene destinata alla comunità locale, incluse eventuali erogazioni, liberalità, sponsorizzazioni e collaborazioni.

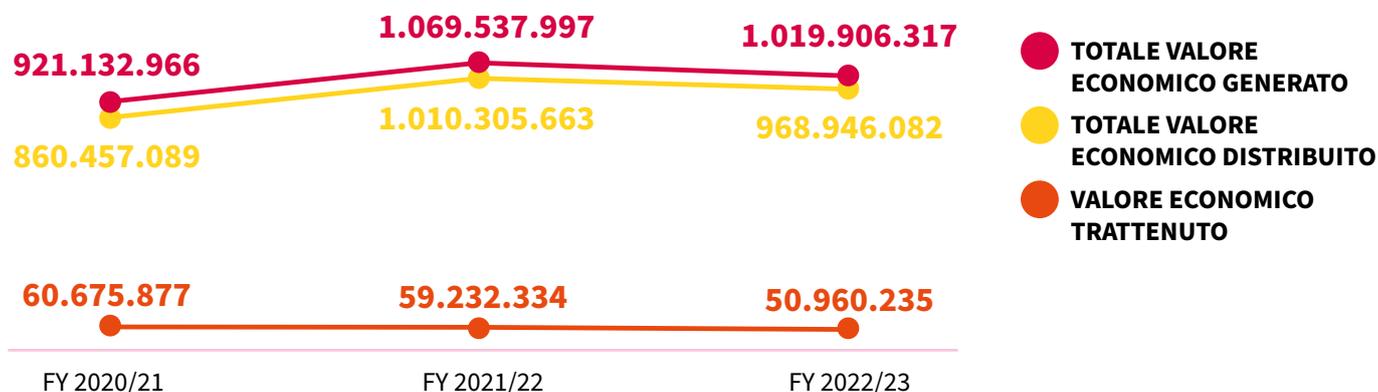
Il **valore economico trattenuto**, risultante dalla differenza fra il valore economico generato e il valore economico distribuito, rappresenta invece l'insieme delle risorse finanziarie dedicate alla crescita economica e alla stabilità patrimoniale del Gruppo, nonché alla creazione di nuova ricchezza a vantaggio degli stakeholder.

52. Si riportano solo le imposte correnti, e non quelle differite e anticipate, per rispettare il principio di competenza richiesto dallo standard GRI.

VALORE AGGIUNTO (€)	FY 2020/21	FY 2021/22	FY 2022/23
Valore della produzione ⁵³	883.535.006	912.260.636	990.768.944
Altri ricavi e proventi	26.518.000	23.117.478	25.745.054
Proventi finanziari ⁵⁴	11.079.960	134.159.883	3.392.319
Valore economico generato	921.132.966	1.069.537.997	1.019.906.317
Costi operativi	645.888.410	679.737.274	767.018.295
Remunerazione del personale	119.502.774	119.527.382	129.678.500
Remunerazione dei finanziatori	743.146	565.827	2.670.250
Remunerazione degli azionisti ⁵⁴	78.204.819	199.818.108	60.929.138
Remunerazione della Pubblica Amministrazione ⁵²	15.730.040	10.079.073	8.096.448
Liberalità esterne (investimenti nella comunità)	387.900	578.000	553.451
Valore economico distribuito	860.457.089	1.010.305.663	968.946.082
Ammortamenti, svalutazioni e rettifiche	58.683.727	59.511.834	44.820.099
Accantonamenti per rischi ed altri accantonamenti	1.992.149	-279.500	6.140.136
Risultato d'esercizio destinato a riserve (Utile - dividendi distribuiti)	-	-	-
Valore economico trattenuto	60.675.877	59.232.334	50.960.235

Nell'anno fiscale 2022/23 il valore economico generato è pari a oltre 1.020 milioni di euro, mentre il valore economico distribuito è stato pari a oltre 971 milioni di euro: **Fater ha quindi distribuito ai suoi diversi stakeholder il 95% della ricchezza che ha generato.** Il valore economico trattenuto nell'anno fiscale 2022/23 è pari a oltre 50 milioni di euro.

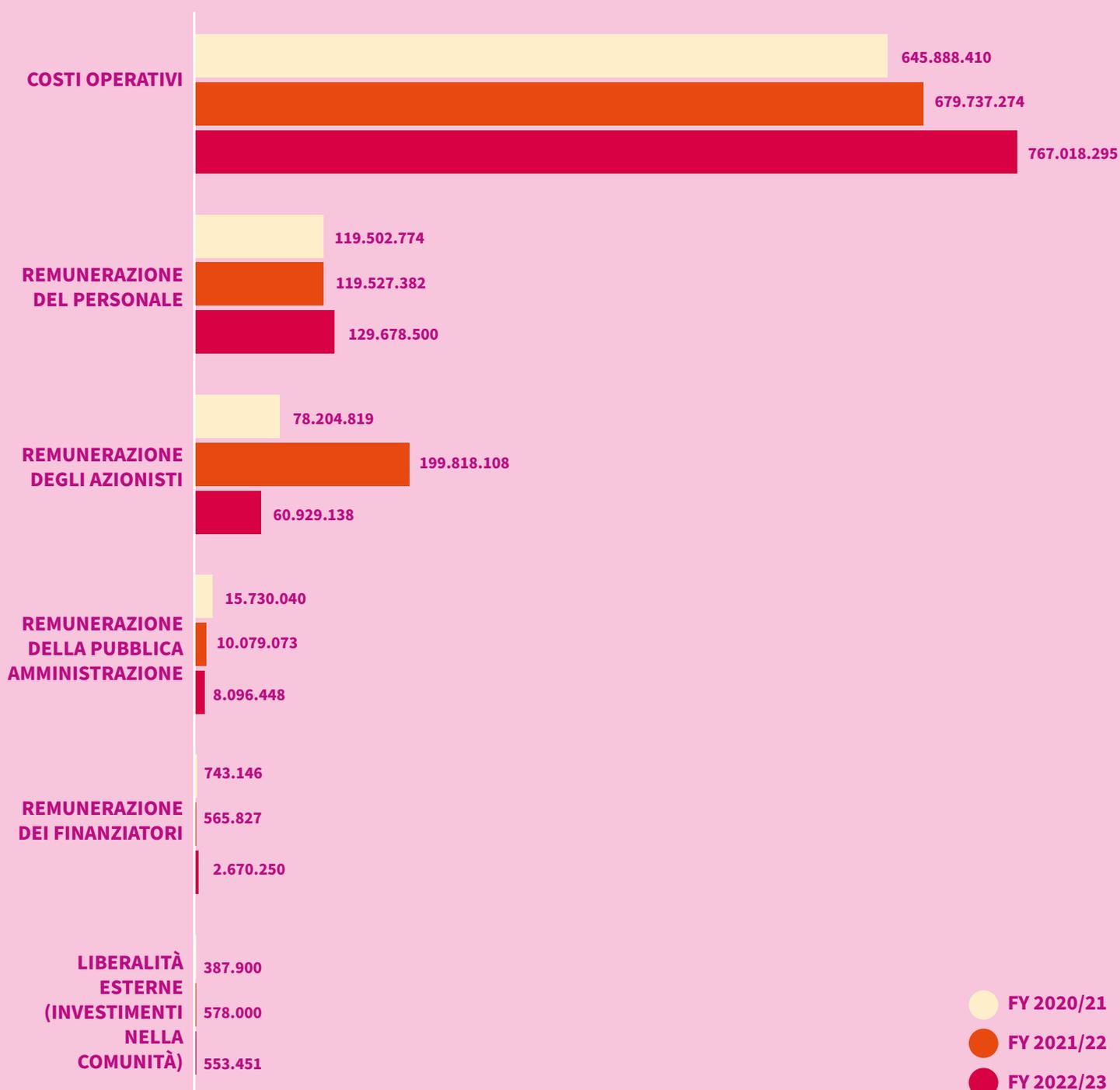
VALORE ECONOMICO GENERATO, DISTRIBUITO E TRATTENUTO (€)



53. Lo scostamento tra il valore della produzione qui indicato e i ricavi presentati nel capitolo "Andamento della gestione" è dovuto alle variazioni delle rimanenze di prodotti.

54. Il valore del FY 2021/22 include una plusvalenza da cessione di partecipazione pari a Euro 120,2/MM.

VALORE ECONOMICO DISTRIBUITO (€)



APPROCCIO FISCALE



GRI 207-1, 207-2, 207-3

Fater si impegna a gestire la fiscalità assicurando il **pieno rispetto della normativa vigente**. L'approccio adottato si basa sui principi di **prudenza, responsabilità e trasparenza** nei confronti delle amministrazioni fiscali e di tutti gli stakeholder.

In particolare, gli **obiettivi** di Fater nell'approccio alla fiscalità riguardano:

- il controllo dei rischi fiscali e la tutela della reputazione aziendale;
- la corretta quantificazione e il puntuale adempimento degli obblighi tributari;
- la diffusione di una cultura aziendale rispettosa della normativa fiscale;
- la formazione delle persone coinvolte nei processi aziendali a cui sono associati rischi fiscali.

A livello organizzativo, l'area fiscale è presieduta dal CFO (Chief Financial Officer), il quale è il rappresentante legale dell'Organizzazione in ambito tributario. L'unità organizzativa che si occupa di fiscalità è costantemente aggiornata sulle variazioni della normativa di riferimento e, in caso di dubbi circa la corretta interpretazione della normativa rilevante, si avvale del supporto di primari studi professionali.

La funzione fiscale viene costantemente coinvolta nelle operazioni di business ordinarie e in quelle straordinarie (M&A), sia in fase di definizione contrattuale che in fase di esecuzione, al fine di garantire che le operazioni siano svolte in conformità con la normativa. A tal fine, all'interno dell'Organizzazione sono presenti **adeguati presidi di controllo nel rispetto dei principi di segregazione, tracciabilità, esecuzione delle verifiche**.

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo è stato opportunamente aggiornato con l'introduzione dei reati tributari e doganali, a seguito delle modifiche normative che hanno previsto la responsabilità amministrativa delle società anche per i suddetti reati. Fater ha quindi sviluppato un puntuale **sistema di controllo interno per la prevenzione dei reati tributari** rilevanti ai fini del regime di responsabilità amministrativa ex D. Lgs. 231/2001, in correlazione al proprio profilo di rischio.

Fater dispone inoltre di **processi operativi consolidati** che garantiscono la correttezza formale e sostanziale delle dichiarazioni, definendone le modalità di verifica. È previsto un iter autorizzativo segregato per l'approvazione del contenuto dei modelli dichiarativi e di versamento, e l'invio degli stessi all'Amministrazione finanziaria. Le dichiarazioni fiscali sono preventivamente controllate e firmate da una primaria società di revisione prima di essere trasmesse telematicamente.

Fater, in quanto impresa di rilevante dimensione, è annualmente sottoposta ad attività di **tutoraggio e monitoraggio** da parte dell'Agenzia delle Entrate. Attraverso tale strumento, l'Organizzazione intrattiene un dialogo costante e trasparente con l'Amministrazione finanziaria, nell'ottica del corretto assolvimento dei propri obblighi tributari.

GESTIONE RESPONSABILE DELLA CATENA DI FORNITURA

GRI 204-1, 308-1, 414-1



232

FORNITORI PER L'ATTIVITÀ
PRODUTTIVA, DI CUI
IL 78% VALUTATI
SECONDO I CRITERI
SOCIALI CONSIDERATI PER LA
CERTIFICAZIONE SA 8000

51%

FORNITORI LOCALI RISPETTO
ALLA POSIZIONE DEGLI
STABILIMENTI (ATTIVITÀ
PRODUTTIVA)

353 mln €

SPESA PER LE FORNITURE
(ATTIVITÀ PRODUTTIVA)

SIAMO CONSAPEVOLI DEI POSSIBILI EFFETTI INDIRETTI CHE LE NOSTRE SCELTE E ATTIVITÀ POSSONO COMPORTARE LUNGO TUTTA LA SUPPLY CHAIN. LA SOSTENIBILITÀ DI UN PRODOTTO NON PUÒ INFATTI ESSERE MISURATA SOLO CONSIDERANDO L'IMPATTO DERIVANTE DALLA SUA CREAZIONE E DAL SUO SMALTIMENTO, MA COMINCIA DA UNA SCELTA RESPONSABILE DEI MATERIALI E DELLE MATERIE PRIME DI CUI ESSO È COMPOSTO.

Negli anni il Gruppo Fater ha costruito **relazioni solide e trasparenti con i propri fornitori**, distribuiti in tutto il mondo. Il percorso di sostenibilità coinvolge quindi anche la gestione della catena di fornitura, con l'obiettivo di ridurre gli impatti negativi dei prodotti lungo tutta la catena del valore. Il processo di approvvigionamento è gestito nell'ottica di **tenere in sempre maggiore considerazione aspetti sociali e ambientali**: nella scelta di nuovi fornitori il Gruppo privilegia quelli che sono in grado di garantire elevati standard di **qualità e affidabilità**, attraverso un processo di selezione e qualifica che valorizza in maniera crescente la compliance rispetto a **criteri ESG**.

Sono tre i principali progetti su cui il Gruppo sta lavorando:

- Creazione del **Supplier Code of Conduct**, una raccolta di principi e comportamenti rispetto ai quali richiedere la consapevolezza ai principali fornitori;
- Implementazione della piattaforma **Ecovadis** per rinforzare l'integrazione di criteri ESG nella selezione dei fornitori, tramite un processo graduale a partire dai fornitori più rilevanti di materie prime per l'attività produttiva;
- Organizzazione di **incontri con ogni specifico fornitore** per condividere impegni e azioni, attraverso la condivisione di obiettivi di decarbonizzazione, target e dati specifici sui livelli di emissioni di CO₂ dei singoli fornitori.

L'integrazione di ulteriori criteri ambientali rappresenterà per Fater uno dei pilastri principali attraverso cui raggiungere gli ambiziosi **obiettivi di decarbonizzazione** definiti e ridurre i propri impatti ambientali.

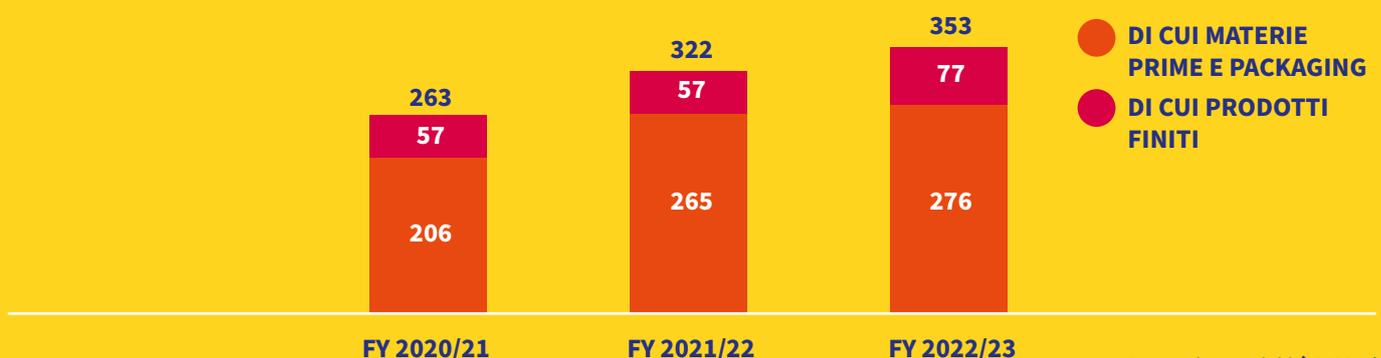
Oltre all'ambiente, forte attenzione è rivolta al **rispetto dei diritti umani, alla salute e sicurezza e alla lotta alla corruzione**, anche in coerenza con valori e principi espressi nel Codice Etico, il cui rispetto è richiesto a tutti i fornitori di materiali. In aggiunta, in fase di selezione, oltre alla verifica del possesso della certificazione SA 8000, a tutti i fornitori viene sottoposto un questionario di autovalutazione sul rispetto della norma. Per i fornitori che non sono in possesso della certificazione, all'avvio della relazione con il Gruppo è richiesta la sottoscrizione della **dichiarazione di conformità ai requisiti SA 8000 di Fater**. Inoltre, è stato avviato nell'anno fiscale 2023/24 un piano di audit, che partirà dal coinvolgimento dei principali fornitori in termini di rilevanza e di livello di rischio.

FORNITURE PER LE ATTIVITÀ PRODUTTIVE

Prendendo in considerazione la **catena di fornitura per l'attività produttiva degli stabilimenti**, Fater nell'ultimo anno fiscale si è avvalsa della collaborazione di 232 fornitori di materie prime, packaging e prodotti finiti (contractors e consociate).

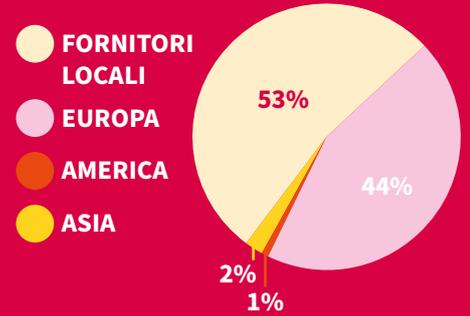
In totale, nell'anno fiscale 2022/23 la spesa per il processo di approvvigionamento legato alla produzione ha raggiunto i 353 milioni di euro. Questo dato è in **forte crescita nel triennio**, per sostenere l'aumento dell'attività produttiva (+1% FY 2021/22) e a causa del generalizzato aumento dei prezzi. Gli acquisti di materie prime e packaging ammontano a 276 milioni di euro e rappresentano il 78% del totale delle spese considerate, in linea con i precedenti anni fiscali.

VALORE DELLE FORNITURE PER ATTIVITÀ PRODUTTIVE (MLN €)

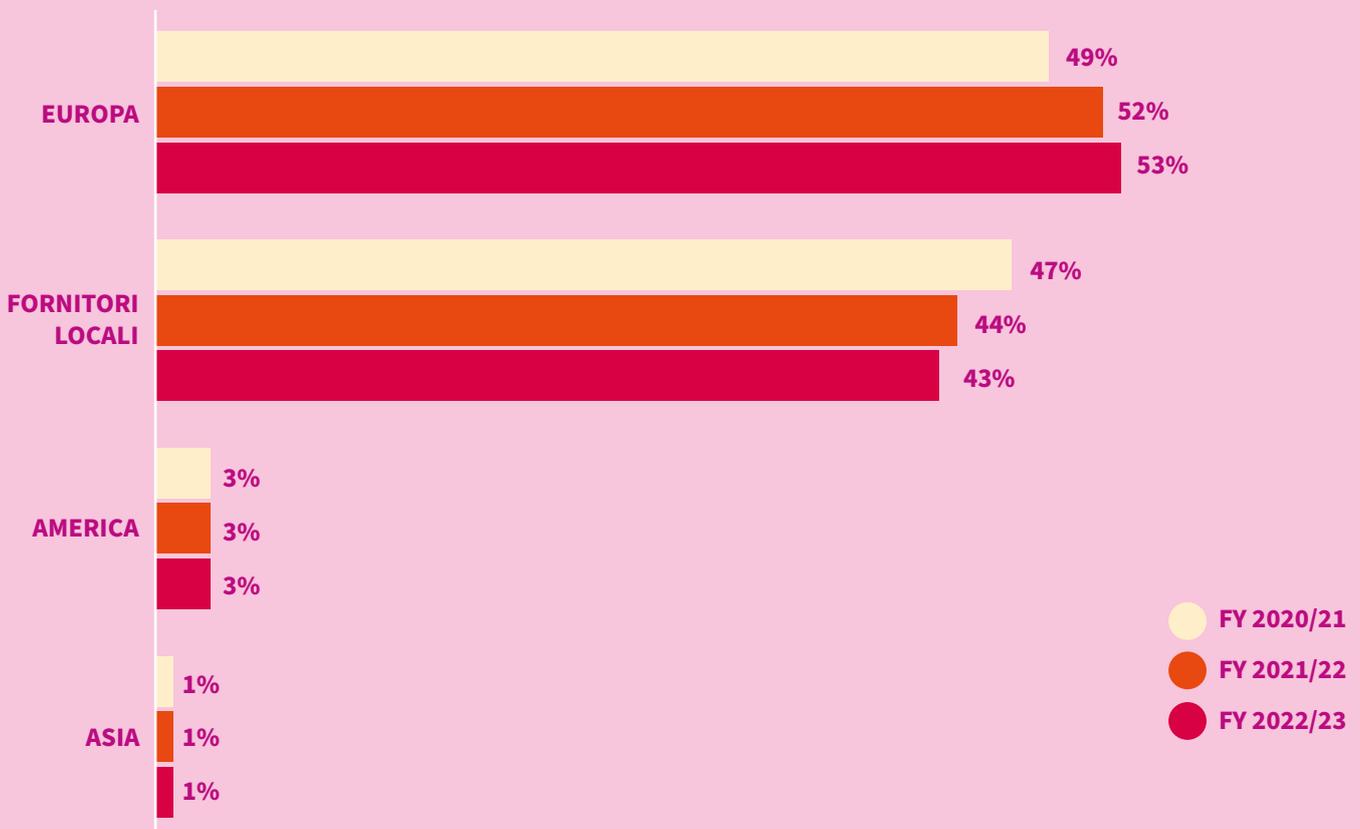


Nell'ultimo anno fiscale, **circa il 53% dei fornitori di materie prime e packaging hanno sede nello Stato in cui sono localizzati gli stabilimenti Fater e sono quindi considerati locali**, mentre il 44% non sono considerati locali ma sono situati in Europa. La spesa verso i fornitori locali ammonta al 43%.

DISTRIBUZIONE GEOGRAFICA DEI FORNITORI DI MATERIE PRIME E PACKAGING FY 2022/23

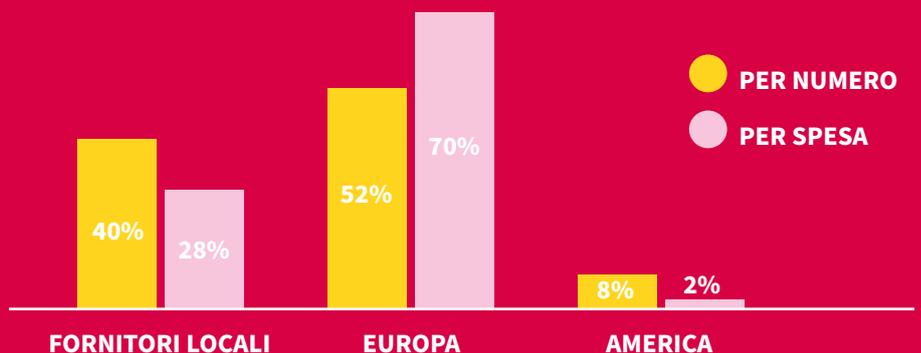


PERCENTUALE DELLA SPESA VERSO FORNITORI DI MATERIE PRIME E PACKAGING PER DISTRIBUZIONE GEOGRAFICA



Considerando i **fornitori di prodotti finiti**, il 40% proviene da zone locali, a cui corrisponde il 28% del budget, a fronte del 70% della spesa allocata per fornitori europei (non locali).

DISTRIBUZIONE GEOGRAFICA DEI FORNITORI DI PRODOTTI FINITI FY 2022/23



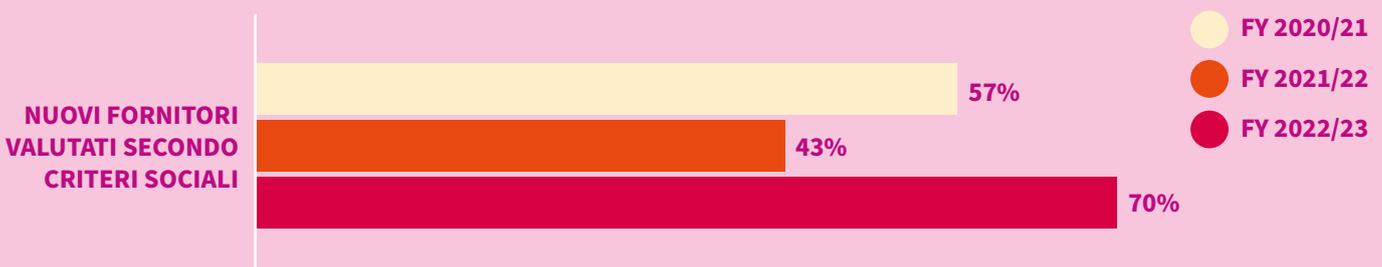
Il processo di selezione dei fornitori pone particolare attenzione alla **valutazione dei criteri sociali**. Nell'ultimo anno fiscale il 78% dei fornitori è stato valutato secondo tali criteri, con un aumento significativo nel triennio, a fronte di un 3% valutato secondo criteri ambientali.

VALUTAZIONE AMBIENTALE E SOCIALE DEI FORNITORI



L'implementazione di indicatori ambientali nel processo di selezione è stata infatti avviata negli ultimi anni a partire dall'approvvigionamento della cellulosa, materiale di particolare rilievo per il processo produttivo del Gruppo. Per quanto riguarda gli acquisti di tale materia prima, infatti, Fater ha scelto di **approvvigionarsi solo da fornitori certificati PEFC** (Programme for the Endorsement of Forest Certification) per la gestione sostenibile delle foreste. Inoltre, per il packaging primario di alcuni dei prodotti più venduti Fater acquista plastica riciclata di elevata qualità.

VALUTAZIONE SOCIALE DEI NUOVI FORNITORI*



* I nuovi fornitori non sono ancora stati valutati secondo criteri ambientali.



GRI CONTENT INDEX

GRI CONTENT INDEX

DICHIARAZIONE D'USO

Nel presente Report di Sostenibilità sono state rendicontate le seguenti informative GRI per il periodo 01.07.2020 - 30.06.2023 per la società Fater S.p.A., con riferimento agli Standard GRI.

GRI 1 UTILIZZATO

GRI 1 - Principi Fondamentali 2021

STANDARD GRI	INFORMATIVA	PAGINA	RISPOSTA DIRETTA
GRI 2: Informativa Generale - 2021	2-1	Dettagli organizzativi	16, 20 Il modello di business - Struttura del Gruppo
	2-2	Entità incluse nella rendicontazione di sostenibilità dell'Organizzazione	6 Nota metodologica
	2-3	Periodo di rendicontazione, frequenza e punto di contatto	6 Nota metodologica
	2-4	Revisione delle informazioni	6 Nota metodologica
	2-5	Assurance esterna	174 Relazione della Società di Revisione
	2-6	Attività, catena del valore e altri rapporti di business	12, 16 Il Gruppo Fater - La storia - Il modello di business
	2-7	Dipendenti	44 Profilo del personale
	2-8	Lavoratori non dipendenti	44 Profilo del personale
	2-9	Struttura e composizione della Governance	20 Organi di Governance di Fater S.p.A.
	2-10	Nomina e selezione del massimo organo di governo	20 Organi di Governance di Fater S.p.A.
	2-11	Presidente del massimo organo di governo	20 Organi di Governance di Fater S.p.A.
	2-12	Ruolo del più alto organo di governo nella supervisione degli impatti	25 Governance della sostenibilità
	2-13	Delega di responsabilità per la gestione degli impatti	25 Governance della sostenibilità
	2-14	Ruolo del massimo organo di governo nella rendicontazione di sostenibilità	25 Governance della sostenibilità
	2-15	Conflitto di interessi	

	2-17	Conoscenza collettiva del più alto organo di governo	25	Governance della sostenibilità
	2-18	Valutazione delle prestazioni del massimo organo di governo	60	Politiche di remunerazione
	2-19	Politiche di remunerazione	60	Politiche di remunerazione
	2-20	Processo per determinare la remunerazione	60	Politiche di remunerazione
	2-21	Rapporto tra i compensi annuali totali	60	Politiche di remunerazione
	2-22	Dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile	4	Lettera agli stakeholder
	2-23	Impegni nelle politiche	154	Rispetto dei diritti umani
	2-24	Integrazione degli impegni nelle politiche	154	Rispetto dei diritti umani
	2-26	Meccanismi di consultazione ed espressione di dubbi	148	Codice Etico e Modello 231
	2-28	Appartenenza ad associazioni	103	Associazioni
	2-29	Approccio al coinvolgimento degli stakeholder	26	Gli stakeholder di Fater – Temi della sostenibilità
	2-30	Contratti collettivi	44	Profilo del personale
GRI 3: Temi materiali - 2021	3-1	Processo di determinazione dei temi materiali	26	Temi della sostenibilità
	3-2	Elenco di temi materiali	26	Temi della sostenibilità
	3-3	Gestione dei temi materiali		Tutto il documento
GRI 201: Performance Economica - 2016	201-1	Valore economico diretto generato e distribuito	160	Valore economico generato e distribuito
GRI 203: Impatti economici indiretti - 2016	203-1	Investimenti in infrastrutture e servizi supportati	159	Investimenti
GRI 204: Prassi di approvvigionamento - 2016	204-1	Proporzione della spesa effettuata a favore di fornitori locali	164	Forniture per le attività produttive
GRI 205: Anticorruzione - 2016	205-2	Comunicazione e formazione su normative e procedure anticorruzione	148	Etica e trasparenza del business
	205-3	Incidenti confermati di corruzione e misure adottate	148	Etica e trasparenza del business - Non sono stati rilevati casi di corruzione nel periodo di rendicontazione in esame

GRI 206: Comportamento anticompetitivo - 2016	206-1	Azioni legali relative a comportamento anticompetitivo, attività di trust e prassi monopolistiche	148	Etica e trasparenza del business - Non vi sono state azioni legali per comportamento anticoncorrenziale o per violazioni delle normative antitrust nel periodo di rendicontazione in esame
GRI 207: Tasse - 2019	207-1	Approccio alle imposte	163	Approccio fiscale
	207-2	Governance relativa alle imposte, controllo e gestione del rischio	163	Approccio fiscale
	207-3	Coinvolgimento degli stakeholder e gestione delle preoccupazioni correlate alle imposte	163	Approccio fiscale
GRI 302: Energia - 2016	302-1	Consumo di energia all'interno dell'Organizzazione	123	Consumi energetici
	302-3	Intensità energetica	123	Consumi energetici
	302-4	Riduzione dei consumi energetici	123	Consumi energetici
GRI 303: Acqua ed effluenti - 2018	303-1	Interazioni con l'acqua come risorsa condivisa	128	Risorse idriche
	303-3	Prelievo idrico	128	Risorse idriche
	303-4	Scarico idrico	128	Risorse idriche
	303-5	Consumo idrico	128	Risorse idriche
GRI 305: Emissioni - 2016	305-1	Emissioni di gas a effetto serra (GHG) dirette (Scope 1)	117	Cambiamento climatico
	305-2	Emissioni di gas a effetto serra (GHG) indirette da consumi energetici (Scope 2)	117	Cambiamento climatico
	305-3	Altre emissioni di gas a effetto serra (GHG) indirette (Scope 3)	117	Cambiamento climatico
	305-4	Intensità delle emissioni di gas a effetto serra (GHG)	117	Cambiamento climatico
	305-5	Riduzione delle emissioni di gas a effetto serra (GHG)	117	Cambiamento climatico
GRI 306: Rifiuti - 2020	306-2	Gestione di impatti significativi correlati ai rifiuti	132	Rifiuti
	306-3	Rifiuti generati	132	Rifiuti
	306-4	Rifiuti non conferiti in discarica	132	Rifiuti
	306-5	Rifiuti conferiti in discarica	132	Rifiuti
GRI 308: Valutazione ambientale dei fornitori - 2016	308-1	Nuovi fornitori che sono stati selezionati utilizzando criteri ambientali	164	Gestione responsabile della catena di fornitura

GRI 401: Occupazione - 2016	401-1	Assunzioni di nuovi dipendenti e avvicendamento dei dipendenti	49	Attrazione e processo di selezione
	401-2	Benefit per i dipendenti full-time che non sono disponibili per i dipendenti a tempo determinato o part-time	75	Welfare aziendale
	401-3	Congedo parentale	78	Genitorialità
GRI 403: Salute e sicurezza sul lavoro - 2018	403-1	Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	67	Salute e sicurezza
	403-2	Identificazione del pericolo, valutazione del rischio e indagini sugli incidenti	67	Salute e sicurezza
	403-3	Servizi per la salute professionale	67	Salute e sicurezza
	403-4	Partecipazione e consultazione dei lavoratori in merito a programmi di salute e sicurezza sul lavoro e relativa comunicazione	67	Salute e sicurezza
	403-5	Formazione dei lavoratori sulla salute e sicurezza sul lavoro	69	Formazione su salute e sicurezza
	403-9	Infortuni sul lavoro	72	Infortuni e malattie professionali
	403-10	Malattie professionali	72	Infortuni e malattie professionali
GRI 404: Formazione e istruzione - 2016	404-1	Numero medio di ore di formazione all'anno per dipendente	53	Formazione e sviluppo del capitale umano
	404-2	Programmi di aggiornamento delle competenze dei dipendenti e di assistenza nella transizione	53	Formazione e sviluppo del capitale umano
	404-3	Percentuale di dipendenti che ricevono periodicamente valutazioni delle loro performance e dello sviluppo professionale	53	Formazione e sviluppo del capitale umano
GRI 405: Diversità e pari opportunità -2016	405-1	Diversità negli organi di Governance e tra i dipendenti	20, 63	Organi di Governance di Fater S.p.A. - Diversità, equità e inclusione
GRI 413: Comunità locali - 2016	413-1	Operazioni con il coinvolgimento della comunità locale, valutazioni degli impatti e programmi di sviluppo	100	Rapporto con la comunità locale
GRI 414: Valutazione sociale dei fornitori - 2016	414-1	Nuovi fornitori che sono stati selezionati utilizzando criteri sociali	164	Gestione responsabile della catena di fornitura
GRI 417: Marketing ed etichettatura - 2016	417-1	Requisiti relativi all'etichettatura e informazioni su prodotti e servizi	86	Qualità e sicurezza dei prodotti

FATER S.p.A.

Relazione della società di revisione indipendente

Bilancio di sostenibilità al 30 giugno 2023

VLNE/GPCQ/sac - RC036892023BD1883

Tel: +39 066976301
www.bdo.itVia Ludovisi, 16
00187 Roma

RELAZIONE DELLA SOCIETÀ DI REVISIONE INDIPENDENTE SUL BILANCIO DI SOSTENIBILITÀ 2023

Al Comitato Esecutivo della Fater S.p.A.

Siamo stati incaricati di effettuare un esame limitato (“*limited assurance engagement*”) del Bilancio di Sostenibilità 2023 del Gruppo Fater (di seguito anche “il Gruppo”) relativo all’esercizio chiuso al 30 giugno 2023.

Responsabilità degli Amministratori per il Bilancio di Sostenibilità

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

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

Gli Amministratori sono, inoltre, responsabili per la definizione degli obiettivi del Gruppo Fater in relazione alla performance di sostenibilità, nonché per l’identificazione degli *stakeholder* e degli aspetti significativi da rendicontare.

Indipendenza della società di revisione e controllo della qualità

Siamo indipendenti in conformità ai principi in materia di indipendenza dell’*International Code of Ethics for Professional Accountants (including International Independence Standards)* (IESBA Code) emesso dall’*International Ethics Standards Board for Accountants*, basato su principi fondamentali di integrità, obiettività, competenza e diligenza professionale, riservatezza e comportamento professionale.

La nostra società di revisione applica l’*International Standard on Quality Management 1* in base al quale è tenuta a configurare, mettere in atto e rendere operativo un sistema di gestione della qualità che includa direttive o procedure sulla conformità ai principi etici, ai principi professionali e alle disposizioni di legge e regolamentari applicabili.

Responsabilità del revisore

È nostra la responsabilità di esprimere, sulla base delle procedure svolte, una conclusione circa la conformità del bilancio di sostenibilità rispetto a quanto richiesto dai GRI Standards. Il nostro lavoro è stato svolto secondo quanto previsto dal principio “*International Standard on Assurance Engagements 3000 (Revised) - Assurance Engagements other than Audits or Reviews of Historical Financial Information*” (“*ISAE 3000 Revised*”), emanato dall’*International Auditing and Assurance Standards Board* (IAASB) per gli incarichi di *limited assurance*. Tale principio richiede la pianificazione e lo svolgimento di procedure al fine di acquisire un livello di sicurezza limitato che il Bilancio di Sostenibilità non contenga errori significativi.

Pertanto, il nostro esame ha comportato un’estensione di lavoro inferiore a quella necessaria per lo svolgimento di un esame completo secondo l’*ISAE 3000 Revised* (“*reasonable assurance engagement*”) e, conseguentemente, non ci consente di avere la sicurezza di essere venuti a conoscenza di tutti i fatti e le circostanze significativi che potrebbero essere identificati con lo svolgimento di tale esame.

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

Bari, Bologna, Brescia, Cagliari, Firenze, Genova, Milano, Napoli, Padova, Palermo, Roma, Torino, Verona

BDO Italia S.p.A. - Sede Legale: Viale Abruzzi, 94 - 20131 Milano - Capitale Sociale Euro 1.000.000 i.v.
Codice Fiscale, Partita IVA e Registro Imprese di Milano n. 07722780967 - R.E.A. Milano 1977842

Iscritta al Registro dei Revisori Legali al n. 167911 con D.M. del 15/03/2013 G.U. n. 26 del 02/04/2013

BDO Italia S.p.A., società per azioni italiana, è membro di BDO International Limited, società di diritto inglese (company limited by guarantee), e fa parte della rete internazionale BDO, network di società indipendenti.



In particolare, abbiamo svolto le seguenti procedure:

- analisi del processo di definizione dei temi rilevanti rendicontati nel Bilancio di Sostenibilità, con riferimento alle modalità di analisi e comprensione del contesto di riferimento, identificazione, valutazione e prioritizzazione degli impatti effettivi e potenziali e alla validazione interna delle risultanze del processo;
- comparazione tra i dati e le informazioni di carattere economico-finanziario riportati nel Bilancio di Sostenibilità e i dati e le informazioni incluse nel bilancio consolidato del Gruppo;
- comprensione dei processi che sottendono alla generazione, rilevazione e gestione delle informazioni qualitative e quantitative significative incluse nel Bilancio di Sostenibilità.

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

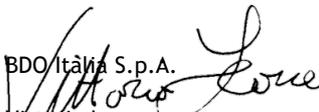
Inoltre, per le informazioni significative, tenuto conto delle attività e delle caratteristiche del Gruppo:

- a livello di gruppo,
 - a. con riferimento alle informazioni qualitative contenute nel bilancio di sostenibilità, abbiamo effettuato interviste e acquisito documentazione di supporto per verificarne la coerenza con le evidenze disponibili;
 - b. con riferimento alle informazioni quantitative, abbiamo svolto sia procedure analitiche che limitate verifiche per accertare, su base campionaria, la corretta aggregazione dei dati.
- Per i seguenti siti di Porto e Gebze, che abbiamo selezionato sulla base delle loro attività, del loro contributo agli indicatori di prestazione a livello consolidato e della loro ubicazione, abbiamo effettuato delle interviste per un confronto con i responsabili e abbiamo acquisito riscontri documentali su base campionaria circa la corretta applicazione delle procedure e dei metodi di calcolo utilizzati per gli indicatori.

Conclusioni

Sulla base del lavoro svolto, non sono pervenuti alla nostra attenzione elementi che ci facciano ritenere che il Bilancio di Sostenibilità della Società relativo all'esercizio chiuso al 30 giugno 2023 non sia stato redatto, in tutti gli aspetti significativi, in conformità a quanto richiesto dai GRI Standards come descritto nel paragrafo "Nota metodologica" del Bilancio di Sostenibilità.

Roma, 16 aprile 2024

BDO Italia S.p.A.

Vittorio Leone
Socio



Coordinamento Progetto Editoriale:
Corporate & Sustainability Communication

Direzione artistica e Progetto grafico:
Industree Communication Hub

Consulenza di Progetto:
Refe Strategie di Sviluppo Sostenibile

Fater S.p.A.
Via Mare Adriatico, 122
65010 Spoltore (PE) - Italy

www.fatergroup.com

