

Report
di sostenibilità
2021





Indice

	Lettera agli stakeholder	4
1	Il nostro impegno per un futuro sostenibile	5
	La catena del valore del mercato farmaceutico	6
	I nostri mercati	7
	Distribuzione geografica delle vendite	7
	Le nostre sedi nel mondo	8
	La nostra storia	9
	Il nostro contributo ai Sustainable Development Goals	10
	<i>Vision</i> di sostenibilità	12
	La nostra strategia di sostenibilità	13
	La nostra <i>governance</i> di sostenibilità	14
	La gestione responsabile del nostro business	15
	Scenario e contesto aziendale del 2021	18
	Matrice di materialità	19
	Il rapporto con gli <i>stakeholder</i>	23
	I risultati del nostro impegno	25
2	Cresciamo insieme alle nostre persone	26
	Le nostre persone	28
	Il nostro impegno per le persone	33
	Fondo orario di solidarietà	33
	Misure per la conciliazione	34
	Politiche di remunerazione	34
	I benefici dello <i>smart working</i>	35
	Formazione e sviluppo dei talenti	36
	L'attenzione alla crescita delle persone	37
	Il programma di <i>cybersecurity</i>	38
	Salute e sicurezza delle nostre persone	40
	Investimenti e formazione	43
3	La sostenibilità per l'innovazione e lo sviluppo	45
	I consumi di energia e le emissioni	47
	L'acqua, bene essenziale	49
	Economia circolare e rifiuti	51
	Ricerca e sviluppo per vocazione	54
	Processi produttivi sostenibili	55
	Il progetto WMS	56
4	Condividiamo il valore con i nostri stakeholder	57
	I nostri <i>stakeholder</i>	58
	Clienti	58
	La nostra qualità, in sicurezza	59
	I fornitori	60
	Enti pubblici e istituzioni	65
6	Nota metodologica	67
	Tabelle dati indicatori GRI	69

Lettera agli *stakeholder*

Da diversi anni la nostra azienda ha intrapreso un percorso di sviluppo sostenibile nella ferma convinzione che sia necessario coniugare crescita economica, occupazione e benessere con il rispetto dell'ambiente. Oggi siamo lieti di presentare questo nuovo Report di sostenibilità, che diventa, a questo scopo, uno strumento ancor più importante, perché definisce precise azioni da perseguire per poter camminare con passo sicuro su quel percorso.

La sostenibilità diventa quindi, ogni giorno di più, non solo un principio guida del nostro agire, ma anche un fattore distintivo e di competitività, che riteniamo essere essenziale per permetterci di crescere cogliendo le opportunità del nostro settore. L'industria del farmaco, infatti, da molti anni ha un ruolo trainante per l'economia del nostro paese e nell'ultimo, difficile, biennio ha saputo dimostrare quanto sia strategica per la tutela della salute collettiva. Per noi è motivo di orgoglio, poiché abbiamo contribuito a questo risultato sostenendo la produzione mondiale di farmaci essenziali, tra cui molti salvavita. Nelle fasi acute dell'emergenza sanitaria globale abbiamo navigato in acque difficili mantenendo saldo il timone e per questa ragione vogliamo prima di tutto ringraziare i nostri collaboratori, che con grande senso di responsabilità, appartenenza e dedizione hanno contribuito al raggiungimento dei traguardi che ci siamo prefissati.

Tuttavia, le sfide che la società è tenuta ad affrontare non sono limitate al perdurare della pandemia, alle difficoltà globali di approvvigionamento, alla crisi energetica in larga parte derivante dal recente conflitto russo-ucraino, così tanto vicino ai nostri confini. In questo particolare contesto, emergenziale ed eccezionale, siamo infatti ancora più consapevoli che il contributo della nostra azienda non si ferma alla produzione di principi attivi secondo il principio del *business as usual*: dobbiamo porre il nostro sguardo oltre il presente, guardando con serietà e determinazione alle sfide di domani, disegnando un futuro sostenibile per noi e per le generazioni future. Nel 2021 abbiamo quindi reso ancor più concreto questo impegno ponendoci nuove sfide, in particolare

dotandoci per la prima volta di obiettivi misurabili di sostenibilità per la riduzione di gas serra, l'utilizzo di acqua e la produzione di rifiuti dei nostri processi di produzione, che ci impegniamo a raggiungere entro il 2026. Tali obiettivi si integrano efficacemente con gli ambiziosi progetti di crescita del Piano industriale recentemente approvato che ci guiderà per i prossimi cinque anni e che ci hanno permesso di collocare sul mercato il nostro primo *sustainability-linked bond* a inizio 2022.

Questo importante traguardo ci riempie di orgoglio, sia perché abbiamo ricevuto la fiducia di alcuni tra i più importanti investitori internazionali, noti per l'interesse verso aziende sostenibili, ma soprattutto perché siamo ora ancor più fiduciosi di avere gettato solide basi per garantire il futuro della nostra azienda, a beneficio di tutti i nostri numerosi *stakeholder*, primi fra tutti i nostri collaboratori; proprio per valorizzare il loro contributo, introdurremo progressivamente meccanismi premianti anche per il raggiungimento degli obiettivi di sostenibilità, ben consapevoli che le sfide che ci aspettano possano essere vinte solo con l'impegno di tutti.

Infine, parlando di impegni futuri, non possiamo che rivolgere un pensiero ai nostri collaboratori più giovani, molti dei quali entrati in azienda in tempi recenti: sono proprio loro che ci ricordano quanto tematiche come diversità di genere, conciliazione vita-lavoro, benessere psicologico, flessibilità lavorativa, meritocrazia e percorsi certi di carriera debbano entrare con forza nella nostra agenda, impegnandoci negli anni a venire per creare un ambiente di lavoro sempre più inclusivo e soddisfacente.

Buona lettura,



Giampaolo Ferrari
Il presidente

1

Il nostro impegno
per un futuro
sostenibile

ARRIVO DA FPH 953

ARRIVO STANZA FILTRI

INVIO STANZA FILTRI

ARRIVO DA CMP 1

ARRIVO RH 96

AZOTO

RICATA

Il nostro impegno per un futuro sostenibile

Siamo il partner ideale per il *contract manufacturing*: da oltre 60 anni produciamo API (Active Principle Ingredients, ovvero principi attivi) per le più importanti aziende farmaceutiche mondiali in modo agile, sicuro e sostenibile.

La nostra azienda è stata fondata nel 1957 a Montecchio Maggiore, in provincia di Vicenza, con stabilimenti anche a Lonigo (Vicenza) e Termoli (Campobasso). A oggi disponiamo di una capacità produttiva tale da posizionarci al primo posto in Italia e tra i primi in Europa per la produzione di principi attivi per l'industria farmaceutica.

Forniamo inoltre una serie di servizi integrati che, con il supporto di un team di circa 240 esperti di Ricerca & Sviluppo, vanno dall'ottimizzazione del processo di sintesi e *scale-up*, fino alla produzione su larga scala per quantità commerciali, grazie a una capacità produttiva totale di più di 3.150 m³ e quasi 1.900 dipendenti.

La catena del valore del mercato farmaceutico



Il nostro *core business* è rappresentato da:

- le **custom synthesis**, ovvero la produzione in esclusiva di intermedi, intermedi avanzati e principi attivi per le case farmaceutiche detentrici di brevetto;
- il **mercato del generico**, per il quale sviluppiamo e vendiamo principi attivi come tranquillanti, ansiolitici, antibatterici, anticonvulsivanti, antinfiammatori, diuretici, analgesici e cardiovascolari,

per i quali sono scaduti i diritti brevettuali;

- il **mercato veterinario**, sia con prodotti generici sia con prodotti *custom*.

Il nostro impegno – riassunto nella nostra promessa “Alimentare e contribuire alla crescita e allo sviluppo dell’intero ecosistema: famiglie, territorio, clienti” – è quello di essere costantemente un punto di riferimento internazionale per la chimica farmaceutica. Per questo garantiamo ai nostri clienti dei servizi integrati che

comprendano attività di ricerca e sviluppo, ottimizzazione dei processi di sintesi chimica e strategie di crescita per garantire una produzione su larga scala. L’utente ultimo dei nostri principi attivi è il paziente affetto da patologia: per questo è fondamentale riuscire a garantire qualità e sicurezza d’uso finalizzati all’efficacia terapeutica e al miglioramento della qualità della sua vita e di quella delle persone che lo circondano.

I nostri mercati



CUSTOM

73%

**Produzione di intermedi
e API per azienda
farmaceutiche**



GENERICI

25%

**Sviluppo e lancio
di nuove API
generiche**



VETERINARIO

2%

**Produzione
di API custom per
il settore veterinario**

Circa il 40% del nostro fatturato complessivo proviene da paesi extraeuropei, con una forte presenza degli Stati Uniti, e da un

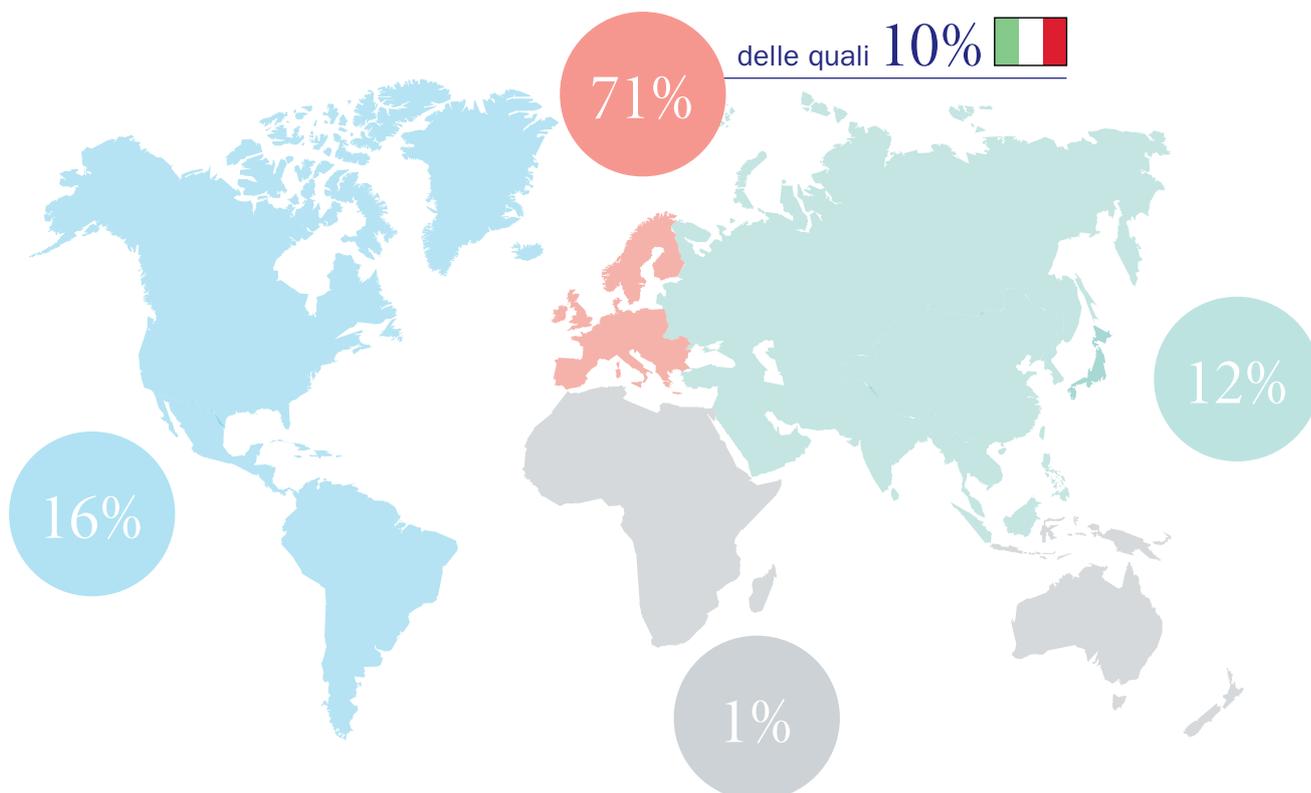
portafoglio clienti diversificato, che include più di 300 clienti a lungo termine, tra cui 15 delle prime 20 aziende farmaceutiche globali.*

Secondo studi di mercato, il settore CDMO crescerà tra il 2022 e il 2027 del 7,4% (CAGR).**

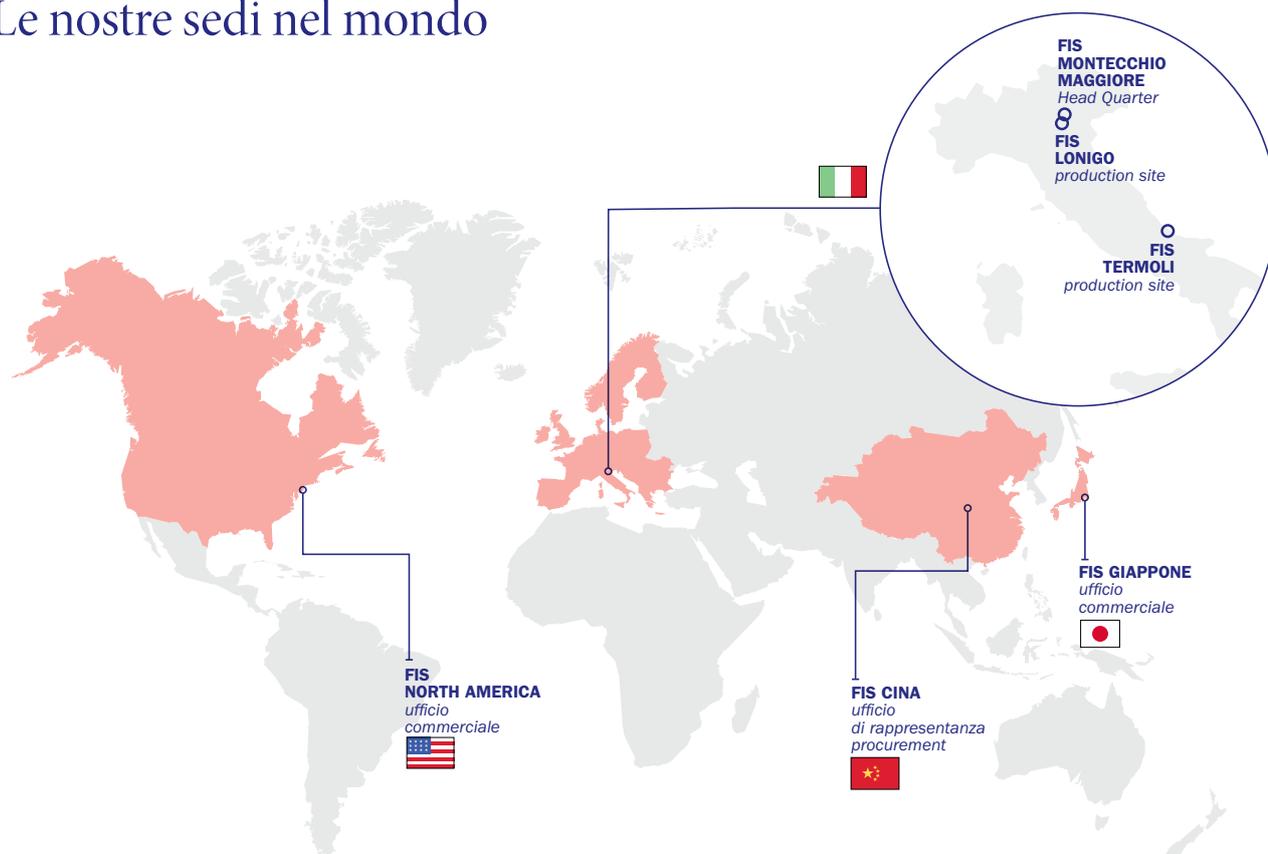
* Fonte: Analisi interna, EvaluatePharma, May 2021

** Fonte: EvaluatePharma, June 2020, EMR Global Contract Development and Manufacturing Organization (CDMO) Market

Distribuzione geografica del fatturato



Le nostre sedi nel mondo



In Italia abbiamo tre stabilimenti produttivi:

- lo stabilimento **FIS di Montecchio Maggiore** (Veneto), sede legale e stabilimento produttivo, sede storica e principale, ospita le attività di ricerca, sviluppo e produzione di principi attivi per aziende farmaceutiche, accreditato dal Ministero della Salute Italiana sin dal 1958 e ispezionato da FDA dal 1968;
- lo stabilimento **FIS di Termoli** (Molise), inizialmente coinvolto nella produzione di intermedi, oggi produce anche principi attivi ed è analogamente accreditato dal Ministero della Salute Italiana e da FDA;
- lo stabilimento **FIS di Lonigo** (Veneto), entrato a far parte del gruppo nel 2017, che produce principi attivi ed è accreditato – al pari degli altri siti – dal Ministero della Salute Italiana e da FDA.

Disponiamo anche di un **ufficio di rappresentanza in Cina** – che svolge azioni di supporto nella costruzione e nel mantenimento dei rapporti con i fornitori di materie prime provenienti dall’Estremo Oriente –, di un ufficio commerciale negli Stati Uniti e di uno in Giappone, recentemente inaugurato.

F.I.S. – Fabbrica Italiana Sintetici S.p.A. è controllata da Nine Trees Group S.p.A., che a sua volta controlla anche le seguenti società:

- **Anemocyte**, azienda italiana di biotecnologie, dedicata allo sviluppo e alla produzione di farmaci biologici innovativi;
- **Delmar**, sito strategico impegnato nella produzione di intermedi, che oggi produce anche principi attivi, e sito di produzione autorizzato dalla Food and Drug Administration (FDA) statunitense;

- **Fulton medicinali**, azienda fondata nel 1985. Il suo *core business* risiede nella ricerca, sviluppo, formulazione, produzione e confezionamento farmaceutico di prodotti a marchio Fulton e in conto terzi. A partire dal 5 giugno 2019 Fulton Medicinali si è fusa con l’azienda chimico-farmaceutica svizzera PHF SA, entrando così a far parte di Nine Trees Group;
- **Brenta**, che sviluppa piattaforme tecnologiche orientate alla ricerca nei settori della scienza farmaceutica e dei materiali. È un’azienda giovane e innovativa, in cui emergono competenze diverse che le consentono di concentrarsi su scienza dei materiali, biotecnologia, microbiologia e prodotti per la tutela del patrimonio culturale.



64
ANNI DI ATTIVITÀ



562
RICAVI DA PRODOTTI E SERVIZI
(M€)



1893
DIPENDENTI



3
SEDI



520
ADDETTI R&D (240) + QC (280)



3150
M³ CAPACITÀ PRODUTTIVA

La nostra storia

- 1957** Anno della fondazione di FIS da parte della famiglia Ferrari. È doveroso ricordare che, assieme alla famiglia Ferrari, vi sono alcune persone chiave che contribuiscono alla nascita e allo sviluppo della FIS: il dr. Colbertaldo, il dr. Perlotto e il sig. Caltran.
- 1958** Avvio della produzione nei primi laboratori e impianti nello stabilimento di Montecchio. FIS inizia a produrre il cloramfenicolo e nitrofurantoina, prodotto ancora oggi e per il quale FIS è leader nel mercato.
- Anni '60** FIS diventa leader nella famiglia dei benzodiazepinici, dei furanici e di altri prodotti, tra cui la furosemide. Nel 1964 la nitrofurantoina riceve la prima autorizzazione dalla Food and Drug Administration statunitense. Nel 1965 inizia a produrre la furosemide.
- Anni '70** Continua la crescita della gamma dei generici. Alla fine del decennio nasce l'esigenza di seguire un nuovo mercato, le *custom synthesis*. Si guarda con ancor più determinazione ai mercati internazionali. Alla fine degli anni '70 implementa il forno inceneritore con caldaia a recupero di calore ed elettrofiltro per l'abbattimento delle polveri.
- Anni '80** Aumenta il business nell'ambito delle *custom synthesis*, cosa che richiede un ampliamento della capacità produttiva con la realizzazione del sito di Termoli. Lo stabilimento di Montecchio riceve ulteriori ampliamenti, fra cui la realizzazione dell'impianto biologico per il trattamento delle acque di processo. Nel corso degli anni, collaborando con multinazionali europee, l'attività di FIS si allarga a Giappone e Stati Uniti.
- Anni '90** Si consolida il segmento *custom synthesis*, grazie a una più ampia gamma di prodotti e di clienti. L'azienda continua a investire sulla riduzione del proprio impatto ambientale. Vengono infatti installate, nelle sedi di Montecchio e Termoli, delle torri evaporative provviste di un circuito di riutilizzo dell'acqua refrigerata per ridurre il prelievo delle acque di falda.
- Anni 2000** FIS continua a investire sullo sviluppo tecnologico e punta al mercato americano con l'apertura dell'ufficio del New Jersey. Il rafforzamento sul mercato porta a una progressiva espansione di R&D per lo sviluppo di nuove *custom*, con acquisizione di nuovi clienti giapponesi ed europei. Viene decisa la conversione dell'impianto di Termoli da stabilimento dedicato alla produzione di soli intermedi a officina farmaceutica autorizzata alla produzione di principi attivi.
- Dal 2010 a oggi.** Sono anni di elevata crescita e di forti investimenti, come ad esempio sui nuovi settori delle *molecole high potent*, in tecnologie di processo innovative come il *fluid bed drying*, *spray drying*, la fluorurazione, la creazione dei nuovi laboratori del Controllo Qualità e l'acquisizione del nuovo stabilimento a Lonigo. Il numero dei collaboratori di FIS arriva quasi a 1900: un incremento superiore al 200% dal 2009. A settembre 2021 viene approvato il nuovo Piano strategico 2021/2026, che identifica la sostenibilità come un imprescindibile fattore per rafforzare la crescita e il ruolo di leader di settore.

Il nostro contributo ai Sustainable Development Goals

Da quando abbiamo iniziato il nostro percorso di sostenibilità abbiamo sempre avuto chiara la necessità di una crescente integrazione di questi temi nella nostra visione di business; per raggiungere questo obiettivo abbiamo deciso di aderire ai Sustainable Development Goals (SDGs) delle Nazioni Unite.

Gli SDGs sono gli obiettivi di sviluppo sostenibile da raggiungere entro il 2030 per garantire al nostro pianeta un futuro sostenibile e per mitigare rischi e sfide sempre più urgenti. I 17 SDGs dal 2015 sono entrati nell'agenda di molti soggetti, sia pubblici sia privati, chiamati a dare un contributo attivo su temi fondamentali come lotta alla povertà, tutela dell'ambiente, educazione per tutti, diritti umani e molto altro.

Abbiamo quindi deciso di aderire e sostenere gli Obiettivi 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 12 e 13, reputati maggiormente vicini al nostro business e ai nostri valori, oltre a essere in linea con le aspettative dei nostri *stakeholder*.



3. ASSICURARE LA SALUTE E IL BENESSERE PER TUTTI E PER TUTTE LE ETÀ

Con l'obiettivo 3 si vuole porre l'attenzione sul garantire salute e sicurezza a tutti gli individui di tutte le età. Da sempre il nostro lavoro contribuisce alla tutela della salute di milioni di pazienti nel mondo, assicurando continuità di fornitura ai produttori di farmaci.



4. FORNIRE UN'EDUCAZIONE DI QUALITÀ, EQUA E INCLUSIVA, E OPPORTUNITÀ DI APPRENDIMENTO PER TUTTI

L'obiettivo 4 mira a garantire che tutti i bambini, gli adolescenti e gli adulti abbiano accesso a un'istruzione e a una formazione adeguate alle loro esigenze e al contesto in cui vivono. Prestiamo da sempre grande attenzione allo sviluppo delle competenze dei nostri collaboratori e manteniamo vive relazioni con molteplici istituti scolastici dei territori sui cui siamo presenti.



5. RAGGIUNGERE L'UGUAGLIANZA DI GENERE ED EMANCIPARE TUTTE LE DONNE E LE RAGAZZE

L'uguaglianza di genere è un valore aziendale condiviso. Per sostenere questo obiettivo stiamo rafforzando la presenza di forza lavoro femminile in un settore che ha sempre visto una preponderanza maschile, riducendo anno dopo anno le disuguaglianze di genere anche per quanto concerne il *gender-pay-gap*.



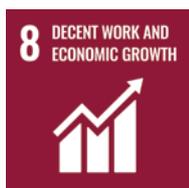
6. GARANTIRE A TUTTI LA DISPONIBILITÀ E LA GESTIONE SOSTENIBILE DELL'ACQUA E DELLE STRUTTURE IGIENICO-SANITARIE

Avere a disposizione acqua accessibile e pulita è un aspetto essenziale per il mondo in cui vogliamo vivere. Il nostro pianeta avrebbe sufficiente acqua potabile per raggiungere questo obiettivo, ma la cattiva gestione e gli sprechi la rendono un bene prezioso e da salvaguardare. Per questo poniamo maggiore attenzione all'uso dell'acqua, intraprendendo una strategia mirata alla riduzione dei consumi.



7. ASSICURARE A TUTTI L'ACCESSO A SISTEMI DI ENERGIA ECONOMICI, AFFIDABILI, SOSTENIBILI E MODERNI

Uno dei nostri obiettivi è il miglioramento dell'efficienza nell'uso dell'energia. Ci impegniamo, quindi, per un crescente utilizzo di energia da fonti rinnovabili con l'obiettivo di ridurre le nostre emissioni.



8. PROMUOVERE UNA CRESCITA ECONOMICA DURATURA, INCLUSIVA E SOSTENIBILE, LA PIENA E PRODUTTIVA OCCUPAZIONE E UN LAVORO DIGNITOSO PER TUTTI

La crescita economica sostenibile non deve avvenire a scapito dell'ambiente e delle persone. Questo è un obiettivo che tocca molteplici aspetti del nostro business, tra cui il nostro impegno a studiare soluzioni sempre più efficienti e a creare un ambiente di lavoro equilibrato, attento ai bisogni dei collaboratori, in un'ottica di conciliazione tra vita privata e lavoro.



9. COSTRUIRE UN'INFRASTRUTTURA RESILIENTE E PROMUOVERE L'INNOVAZIONE E UNA INDUSTRIALIZZAZIONE EQUA, RESPONSABILE E SOSTENIBILE

Lo sviluppo industriale inclusivo e sostenibile è la prima fonte di generazione di reddito e fornisce soluzioni tecnologiche per un'industrializzazione che rispetti l'ambiente. Il progresso tecnologico, infatti, è alla base degli sforzi per raggiungere obiettivi legati all'ambiente. Siamo costantemente alla ricerca di processi produttivi più sostenibili e all'avanguardia, proponendo al mercato soluzioni efficienti e innovative.



12. GARANTIRE MODELLI SOSTENIBILI DI PRODUZIONE E DI CONSUMO

L'obiettivo mira alla gestione ecologica dei prodotti chimici e di tutti i rifiuti, nonché a una sostanziale riduzione della produzione di rifiuti attraverso misure quali il riciclaggio. Nel settore chimico viene generato un significativo volume di rifiuti. Destiniamo quindi molte risorse alla corretta progettazione dei processi al fine di identificare le migliori soluzioni di gestione dei rifiuti allo scopo di diminuirne i volumi e la pericolosità, identificando nuove soluzioni di circolarità anche finalizzate al recupero della materia per altri settori.



13. PROMUOVERE AZIONI, A TUTTI I LIVELLI, PER COMBATTERE IL CAMBIAMENTO CLIMATICO

Il cambiamento climatico è un problema globale di gravità estrema e anche noi intendiamo dare il nostro contributo per vincere la sfida più grande che la nostra società abbia mai dovuto affrontare. Tale apporto poggia le basi su una strategia di azioni mirate a ridurre le emissioni pur in un percorso di crescita produttiva, che rende ancora più concreta la nostra ambizione.

Vision di sostenibilità

Dal 2019 abbiamo fatto un significativo passo avanti nell'orientare le nostre strategie verso il perseguimento di obiettivi chiari, condivisi e sostenibili.

La nostra *vision* di sostenibilità è fondata su tre pilastri fondamentali, che rappresentano la sintesi di ciò che facciamo ogni giorno.



Ognuno di questi elementi è sostenuto da strategie e azioni specifiche che stiamo già realizzando, misurandone inoltre gli effetti e le conseguenze per comprendere quanto sia realmente

efficace il nostro operato. Una delle sfide del futuro, infatti, imporrà alle aziende di integrare nei processi di business l'attenzione alla sostenibilità, innescando sinergie *win-win* che siano in grado di portare

sia a concreti risultati economici nell'interesse dell'azienda, sia a benefici di lungo periodo per l'intera società. In altre parole, per noi, adottare strategie sostenibili significa vincere, tutti insieme.

La nostra strategia di sostenibilità

Sempre più aziende nel settore farmaceutico si stanno posizionando con dichiarati impegni in termini di sostenibilità, investendo maggiormente in una *value* rispettosa dell'ambiente, delle condizioni di lavoro e dei diritti dei lavoratori, perseguendo nel contempo il diritto alla salute dei pazienti. Allo stesso modo, le nuove generazioni sono sempre più interessate ad acquistare in modo consapevole, prediligendo le aziende che manifestano un forte impegno nella lotta al cambiamento climatico, nella conciliazione vita-lavoro e nel benessere fisico e mentale dei dipendenti. Una solida e credibile strategia

di sostenibilità è oggi requisito fondamentale nell'ambiente competitivo dell'industria farmaceutica.

A settembre 2021 il Consiglio di Amministrazione ha approvato la proposta di Piano strategico aziendale con un orizzonte quinquennale, identificando la sostenibilità come un imprescindibile fattore per rafforzare la nostra crescita e il nostro ruolo di leader di settore. Questa importante *milestone* ci permetterà di orientare con efficacia ogni azione di crescita, in un contesto generale in cui la sostenibilità è ormai diventata un elemento trasversale e

valorizzante per le logiche di business, che non può più essere solo condotto tradizionalmente ma sempre più integrato con gli elementi ambientali e sociali, diretti da una adeguata struttura di *governance*.

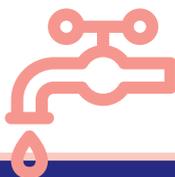
Abbiamo quindi individuato tre target di sostenibilità ambientale particolarmente rilevanti per il nostro business, ovvero la riduzione della CO₂, dell'acqua utilizzata nei nostri processi produttivi e dei rifiuti, investendo conseguentemente sempre più risorse nel raggiungimento di questi importanti obiettivi.

I NOSTRI TARGET PER IL 2026:



-20%

CO₂ EMESSA (SCOPE 1 & 2)



-20%

ACQUA CONSUMATA



-20%

RIFIUTI A SMALTIMENTO ESTERNO
/ RIFIUTI A RECUPERO ESTERNO

Il *framework* di sostenibilità che raccoglie questo nuovo nostro impegno pubblico è stato oggetto di opinione di seconda parte dalla società di *rating* Sustainalytics, per verificarne l'allineamento con i Sustainability-Linked Bond Principles 2020 e le raccomandazioni del Climate Transition Finance 2020. La scelta dei KPI e degli obiettivi target è stata giudicata efficace, coerente,

rilevante e materiale rispetto al nostro settore di appartenenza e agli SDGs individuati. I target sono stati giudicati ambiziosi perché sopra la media del settore e dei *competitor*, ma allo stesso tempo raggiungibili.

A inizio 2022 abbiamo emesso il nostro primo Sustainability-Linked Bond (SLB) per un valore complessivo nominale di 350

milioni di euro. Riteniamo che l'emissione di queste obbligazioni, legate anche al raggiungimento dei target di sostenibilità, sia un'azione efficace per generare valore condiviso integrando le logiche di funzionamento del business.

La nostra *governance* di sostenibilità

L'approccio etico è un pilastro fondamentale del nostro agire, per questo riteniamo che non possa esistere un vero sviluppo sostenibile quando questo non sia profondamente legato alla strategia di business dell'azienda.

Le tematiche di sostenibilità sono gestite nel rispetto delle priorità strategiche dell'azienda su più livelli decisionali. Pertanto, molte azioni sono normalmente gestite come processi dalle pertinenti funzioni aziendali: è il caso, ad esempio, delle tematiche collegate alla valorizzazione e mantenimento delle nostre risorse umane grazie a molteplici azioni di supporto alla conciliazione vita-lavoro, allo

sviluppo di carriera e molto altro che sarà descritto nei capitoli successivi.

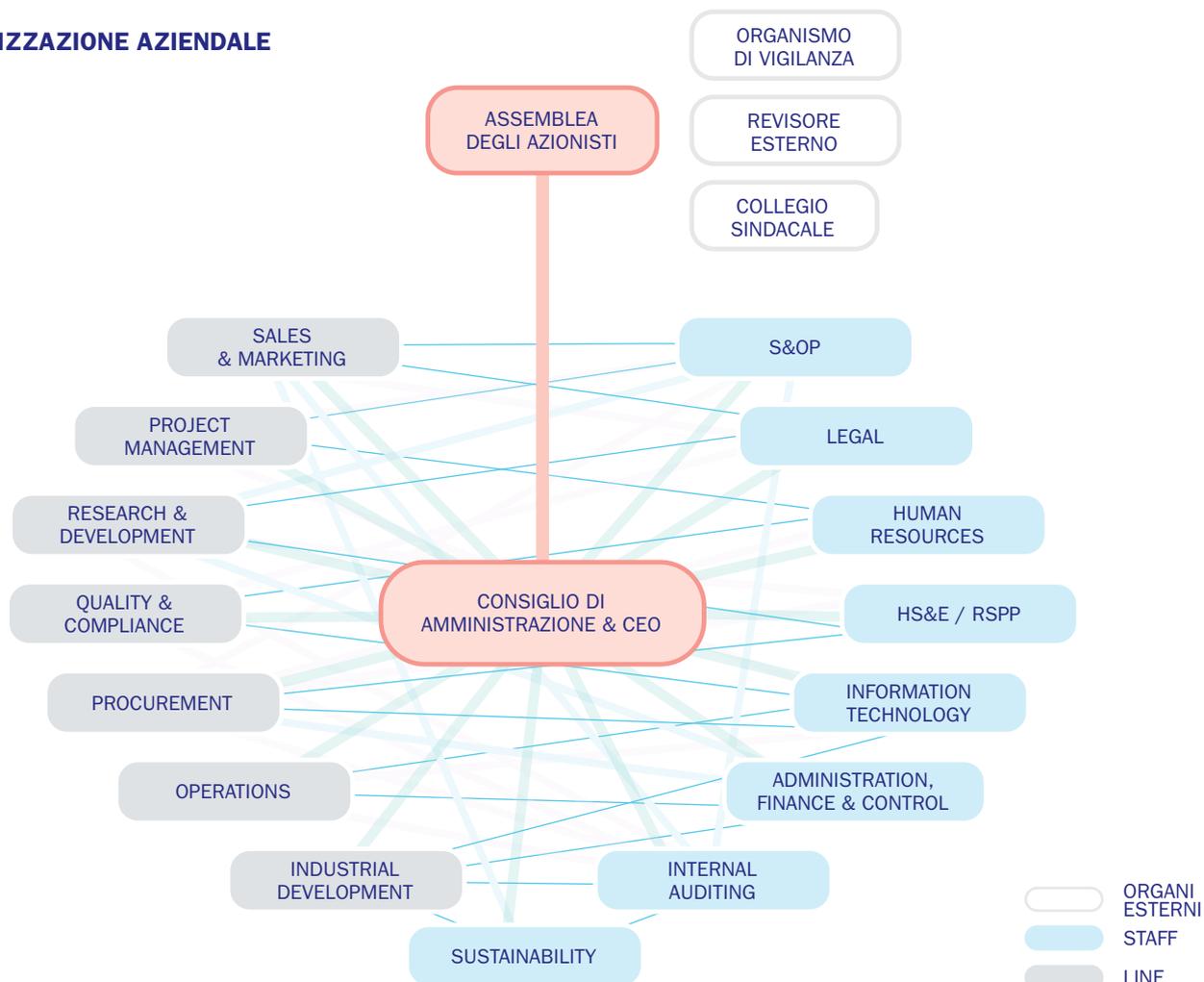
Per altre tematiche, come ad esempio quelle ambientali, oltre ai presidi delle funzioni pertinenti (HSE, Energy Manager, etc..) va evidenziato il ruolo della funzione Corporate Sustainability a riporto della direzione Industrial Operations, il cui ruolo propositivo e di indirizzo per nuove azioni, soluzioni e *best practice* è anche funzionale all'identificazione di rischi emergenti e opportunità.

Il sistema di deleghe di FIS è di tipo "tradizionale", con il Presidente ed il Consiglio di Amministrazione al

vertice, l'Amministratore Delegato (carica che non coincide con quella del Presidente) e poi, a cascata, le varie direzioni aziendali, cui sono distribuite deleghe specifiche in ragione di ogni specifica posizione organizzativa.

Questa struttura di *governance*, snella ed efficace, ha contribuito non solo a dare ancora maggior rilevanza e concretezza ai temi dello sviluppo sostenibile all'interno della nostra azienda, ma anche ad approcciare le nuove sfide in modo proattivo e dinamico, divenendo ancora una volta una vera e propria leva per la creazione di valore e un'opportunità di crescita.

ORGANIZZAZIONE AZIENDALE



La gestione responsabile del nostro business

Da tempo ci siamo dotati di un Codice etico, una chiave di volta fondamentale per garantire che l'intera azienda mantenga comportamenti caratterizzati dal rispetto della legalità, dell'onestà, dell'integrità, della correttezza, della trasparenza e buona fede. Non solo i dipendenti, ma anche tutti coloro che agiscono in nome e per conto di FIS sono, infatti, tenuti a conoscere e attenersi alle disposizioni del Codice. Chiunque può rivolgersi al Garante del Codice etico, nominato dal Consiglio di Amministrazione, per segnalare situazioni o comportamenti che contraddicano quanto in esso contenuto.

Dal 2011 abbiamo affiancato al nostro **Codice etico un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo** che risponde ai requisiti del Decreto Legislativo 231/2001 e successive modifiche e integrazioni. Tale decreto richiede di individuare le attività aziendali nel cui ambito potrebbero essere commessi reati e definisce i principi generali, la struttura e i componenti delle attività interne di organizzazione, gestione e controllo dei rischi. Questo Modello è stato nel tempo integrato, esteso agli altri reati previsti dal Decreto e completato con un sistema sanzionatorio interno. È compito di un organismo di vigilanza esterno e indipendente, istituito in forma collegiale e nominato dal Consiglio di Amministrazione, garantire la sorveglianza sull'applicazione e il funzionamento del modello, svolgendo ispezioni periodiche per identificare possibili incoerenze e mancanze.

In particolare, abbiamo provveduto a identificare le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati, così come richiesto dall'art. 6 del D. Lgs. 231/2001. Inoltre,

è stato costruito un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.

Il **Codice etico** è stato aggiornato nel 2014. Al suo interno, il codice individua gli elementi essenziali su cui FIS intende basare la relazione con tutti i soggetti che sono interessati dall'attività aziendale; inoltre esprime gli indirizzi adottati affinché chiunque agisca in nome e per conto della Società si attenga a una condotta aderente ai valori cui FIS si ispira e coerente con la missione aziendale. I dipendenti e i collaboratori della Società sono tenuti a conoscere le disposizioni contenute nel Codice etico e ad adeguare a esse i propri comportamenti. Il rispetto del Codice etico rientra tra le obbligazioni afferenti al rapporto di lavoro alle dipendenze di FIS e l'inosservanza dei relativi contenuti può costituire inadempimento contrattuale e configurare violazioni della disciplina aziendale, sanzionabili nel rispetto delle procedure stabilite dalla legge e dalla contrattazione collettiva.

Il Consiglio di Amministrazione ha nominato un Garante per vigilare sulla corretta e costante applicazione dei principi contenuti nel Codice etico. Inoltre, con lo scopo di garantire la sua effettiva applicazione, la Società richiede a tutti coloro che vengano a conoscenza di eventuali casi di inosservanza del Codice, all'interno della Società, di effettuare segnalazioni, purché veritiere e utili a identificare comportamenti da esso difforni. I dipendenti, in particolare, possono riferire, in forma non anonima, eventuali violazioni o sospetti di violazione ai rispettivi superiori, che ne informeranno il Garante; nei casi in cui la segnalazione del dipendente al proprio superiore

non sia efficace o opportuna, lo stesso dipendente può rivolgersi in via diretta al Garante. Il Codice etico è per noi un documento fondamentale, in quanto aiuta tutti i nostri collaboratori a crescere con equilibrio, saggezza imprenditoriale e responsabilità, caratteristiche che ci hanno permesso fino a oggi di raggiungere traguardi importanti e che deve guidarci nel perseguire nuovi obiettivi.

La nostra Società opera in conformità a leggi e regolamenti in differenti ambiti attraverso personale dedicato e qualificato. Come richiamato dal Codice etico, la conformità dei comportamenti alla legge e alle norme deontologiche applicabili è un requisito inderogabile per noi di FIS e per tutti i nostri collaboratori, in ciascun paese in cui svolgiamo la nostra attività.

Tra le principali figure aziendali operative a tale riguardo rientrano i responsabili Quality Assurance, Regulatory Affairs, Qualified Person, gli RSPP (Responsabili Sicurezza, Salute e Ambiente).

Le attività di verifica di conformità a leggi e regolamenti sono condotte in linea alle *best practice* internazionali e sono costantemente oggetto di esame in occasione di ispezioni da parte di partner commerciali, autorità o enti di certificazione. Ci atteniamo alle normative emanate dagli enti di certificazione settoriali e alle regolari ispezioni fatte da parte dell'Agenzia Italiana del Farmaco.

Ci avvaliamo del supporto della Direzione Legale per l'istruzione del contenzioso civile, penale e amministrativo dell'azienda, nonché della cura e tutela dei diritti e degli interessi aziendali in tutte le nostre sedi.

CYBERSECURITY

I rischi e le minacce informatiche sono in costante aumento e rappresentano un fattore di rischio significativo per ogni organizzazione. All'interno della nostra organizzazione societaria i principali rischi intrinseci riguardano principalmente le informazioni relative al personale dipendente e all'ambito della proprietà intellettuale.

Nel corso del 2021 non abbiamo registrato casi di *data breach* e abbiamo intrapreso una serie di iniziative volte ad aumentare la consapevolezza da parte degli utenti e la sicurezza generale delle informazioni da parte del personale. Per il 2022 abbiamo inoltre programmato di investire maggiormente sulla *cybersecurity* e saranno valutate una serie di

nuove misure volte ad aumentare la sicurezza delle informazioni.

L'attenzione alla sicurezza informatica è in aumento anche da parte dei nostri clienti. Per questo motivo il reparto IT è costantemente chiamato a contribuire all'individuazione delle migliori soluzioni tecnologiche.

POLITICHE PER LA PROTEZIONE DEI DATI PERSONALI

Nel corso del 2021 abbiamo deciso di migliorare il livello di compliance in materia di protezione dei dati personali proseguendo le attività di adeguamento anche grazie al DPO esterno (Data Protection Officer).

Il DPO ha condotto un *assessment* complessivo nel 2021, i cui esiti corrispondono a un sostanziale incremento del livello di compliance aziendale con un avvicinamento alla totale aderenza al dettato normativo e alle *best practice* in materia di protezione dei dati.

Nel corso del 2021 abbiamo investito ed erogato formazione generale in materia di protezione dei dati personali nei confronti dei soggetti autorizzati interni alla società, riducendo pertanto i rischi connessi alla mancanza di consapevolezza del personale sull'argomento.

Inoltre, nel corso dell'anno solare abbiamo implementato una serie di ulteriori *policies* interne volte a regolamentare alcune attività considerate critiche e svolte dai soggetti coinvolti nel trattamento di dati personali (es. gestione posta elettronica certificata, *governance* e *accountability* ecc.). Per l'anno 2022 abbiamo in progetto un miglioramento

della *compliance* in materia di protezione dei dati personali con l'acquisizione, già avvenuta, di una risorsa interna dotata di specifica esperienza. Inoltre, prevediamo la razionalizzazione e la proceduralizzazione delle principali attività collegate al trattamento di informazioni personali in un'ottica di aderenza ai concetti di *privacy by design* e *by default*.

LA NUOVA FUNZIONE DI INTERNAL AUDIT

Per un modello di business sempre più sostenibile occorre anticipare i principali rischi in cui l'azienda potrebbe incorrere, nonché saper adattare le situazioni e l'ambiente esterno al fine di creare nuove opportunità di crescita. Per questo motivo abbiamo delineato rischi e sfide di breve e lungo termine e stiamo attribuendo una maggiore rilevanza alla gestione e al controllo dei rischi, quali condizioni per garantire un'affidabile e sostenibile generazione di valore proteggendo nel contempo la reputazione della Società.

Siamo dotati di un sistema di controllo interno idoneo a rilevare, misurare e verificare con continuità i rischi tipici dell'attività sociale. Nel suo complesso, il Sistema di Controllo Interno (SCI) è incentrato su un insieme di regole, procedure e strutture organizzative che mirano ad assicurare il rispetto delle strategie aziendali e il conseguimento delle seguenti finalità:

- efficacia ed efficienza dei processi aziendali;
- salvaguardia del valore delle attività e protezione dalle perdite;
- affidabilità e integrità delle informazioni contabili e gestionali;

Nel mese di ottobre 2021, con la nomina dell'Internal Audit Manager e la creazione della funzione di Internal Auditing, abbiamo avviato un progetto volto al rafforzamento del presidio di controllo aziendale e al miglioramento della *corporate governance*.

Il progetto intende adottare un approccio incentrato sulla mappatura integrata dei rischi, sulla valutazione qualitativa e sulla creazione di un database funzionale al monitoraggio, aggiornamento e gestione degli stessi.

Scenario e contesto aziendale del 2021

Il 2021 è stato per la nostra industria un anno particolarmente complesso e sfidante sotto molti punti di vista. In particolare, abbiamo dovuto far fronte alle problematiche sorte nell'approvvigionamento delle materie prime e dell'aumento dei costi per la logistica e il trasporto, dovuto in parte alla pandemia e in parte a politiche climatiche globali. A tali dinamiche si è aggiunto inoltre l'aumento dei prezzi dell'energia elettrica, conseguentemente a un aumento di domanda degli idrocarburi. Questi imprevisti si sono trasformati per noi di FIS in una vera e propria sfida nel garantire la continuità produttiva.

La situazione di emergenza nel mercato delle materie prime ha avuto come conseguenza anche un notevole incremento delle qualifiche di nuove fonti di fornitura (+150%) e di *verification of performance* (+50%) dei fornitori, che sono state gestite in stretta collaborazione con i principali clienti *custom*.

Un altro aspetto importante che abbiamo dovuto affrontare e gestire durante il 2021 è stato il perdurare della situazione pandemica. Ci siamo impegnati in prima linea contribuendo alla produzione di oltre 140 farmaci (nello specifico principi attivi farmaceutici), che vengono distribuiti in Italia e in oltre 60 paesi nel mondo, per alcuni dei quali siamo il principale produttore globale. La continuità della terapia non può prescindere dalla disponibilità del principio attivo, pertanto mai come durante lo scorso anno abbiamo sentito particolarmente la responsabilità etica sottesa al nostro operato. Nel corso del 2021 la nostra struttura R&D ha proseguito l'impegno nello sviluppo di alcuni nuovi prodotti strategici anti Covid-19, in

particolare alcuni antivirali. Nonostante la pandemia abbia avuto una recrudescenza significativa (terza ondata), in particolare a inizio anno, il presidio sull'osservanza delle disposizioni previste dal protocollo interno di contrasto al Covid-19 ha impedito lo sviluppo di focolai interni all'Azienda, scongiurando problemi sanitari per il personale e permettendo una piena operatività dei siti. Relativamente al tema del contrasto al Covid-19, gli incontri dei comitati relativi all'applicazione del protocollo anti-Covid si sono svolti con regolarità durante tutto l'anno.

Nell'ambito della salute e sicurezza dei nostri collaboratori dobbiamo rilevare un andamento asimmetrico per l'andamento antinfortunistico nei nostri stabilimenti, con il sito di Lonigo in grado di migliorare in modo significativo i propri risultati, mentre i siti di Montecchio e Termoli hanno registrato risultati sotto le attese: per questo saranno oggetto di ulteriori azioni mirate per riportarli sui trend positivi che hanno caratterizzato gli anni precedenti.

Un altro aspetto di particolare importanza per FIS è determinato dalla corretta gestione dei rischi e delle minacce informatiche in particolare all'interno della nostra organizzazione i principali rischi riguardano le informazioni relative al personale dipendente.

L'attenzione alla sicurezza informatica è in aumento anche da parte dei nostri clienti, per questo motivo il reparto IT è stato chiamato in modo crescente a contribuire alla raccolta e condivisione di informazioni sulle misure di sicurezza vigenti in azienda come parte integrante degli MSA (Master Service Agreement). Nel corso dell'anno solare

abbiamo implementato una serie di ulteriori *policies* interne volte a regolamentare alcune attività considerate critiche e svolte dai soggetti coinvolti nel trattamento di dati personali (es. gestione posta elettronica certificata, *governance* e *accountability* ecc.). A tutela dei dati aziendali abbiamo altresì deciso di intraprendere il percorso di certificazione secondo la norma UNI EN ISO 27001 per la gestione della sicurezza delle informazioni. Per l'anno 2022 abbiamo in progetto un miglioramento della *compliance* in materia di protezione dei dati personali con l'acquisizione, già avvenuta, di una risorsa interna dotata di specifica esperienza. Inoltre, prevediamo la razionalizzazione e la proceduralizzazione delle principali attività collegate al trattamento dei dati personali in un'ottica di aderenza ai concetti di *privacy by design* e *by default*.

Matrice di materialità

Il perimetro di rendicontazione di questo Report prende in considerazione i progetti e le attività intraprese o svolte da FIS nel corso del 2021. Sono da considerarsi esclusi i fatti, i dati e le informazioni afferenti alle altre società della Nine Trees Group S.p.A. In accordo con quanto previsto dal GRI Standard, quest'edizione del Report si fonda sull'analisi di

materialità, individuando i temi di rendicontazione maggiormente rilevanti per l'azienda e i suoi *stakeholder* interni ed esterni.

L'analisi è stata aggiornata a fine 2021 partendo dalla mappatura degli *stakeholder* dell'azienda – comune ai sistemi di gestione certificati esistenti – attraverso una serie di interviste qualitative. Quest'ultime si sono svolte con il

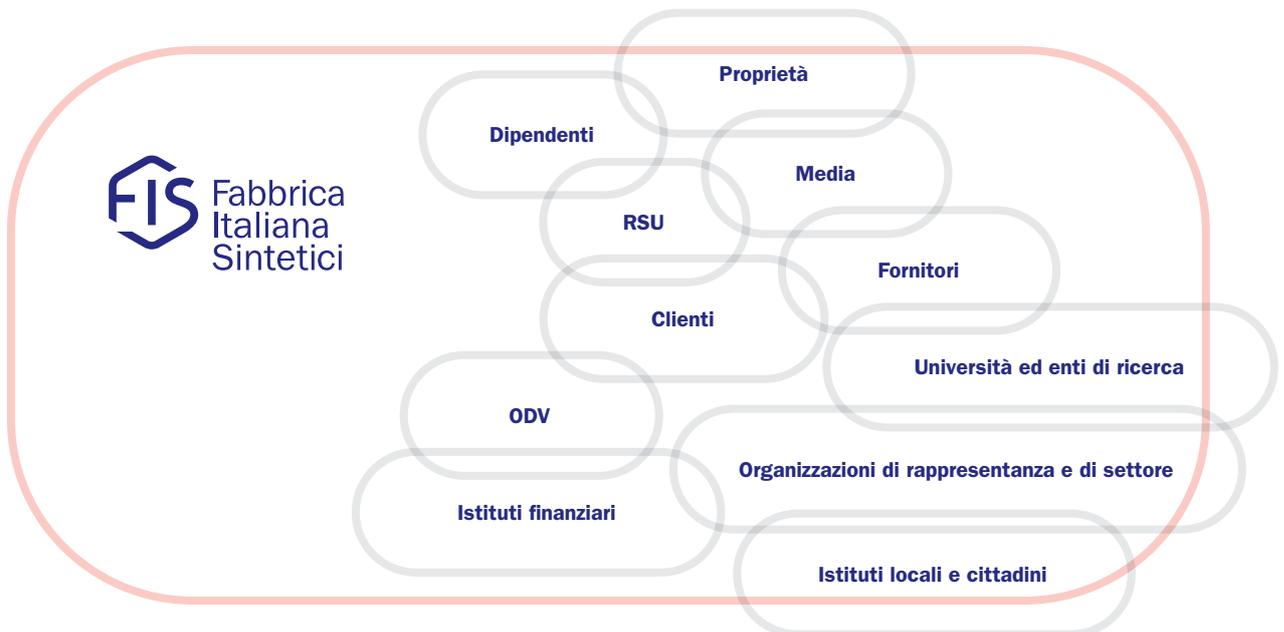
top management e i responsabili delle principali funzioni aziendali per quanto riguarda i temi di rilevanza per FIS, mentre tramite lo strumento del c.d. *stakeholder engagement* per i temi significativi per i nostri *stakeholder*. Di seguito le quattro fasi principali del processo di identificazione dei temi e della loro priorità.



Lo *stakeholder engagement* è stato realizzato ispirandosi allo standard internazionale AA1000 AP (2018), un *framework* che definisce i principi che un'organizzazione può utilizzare per identificare e rispondere alle sfide della sostenibilità, con lo scopo di migliorare le proprie performance

nel lungo termine. Tali principi prevedono un coinvolgimento inclusivo di tutti gli *stakeholder* al fine di determinare i temi materiali ed essere rispondenti a eventuali questioni sollevate dagli stessi. L'aggiornamento della matrice di materialità ha coinvolto 11 categorie di *stakeholder* (clienti,

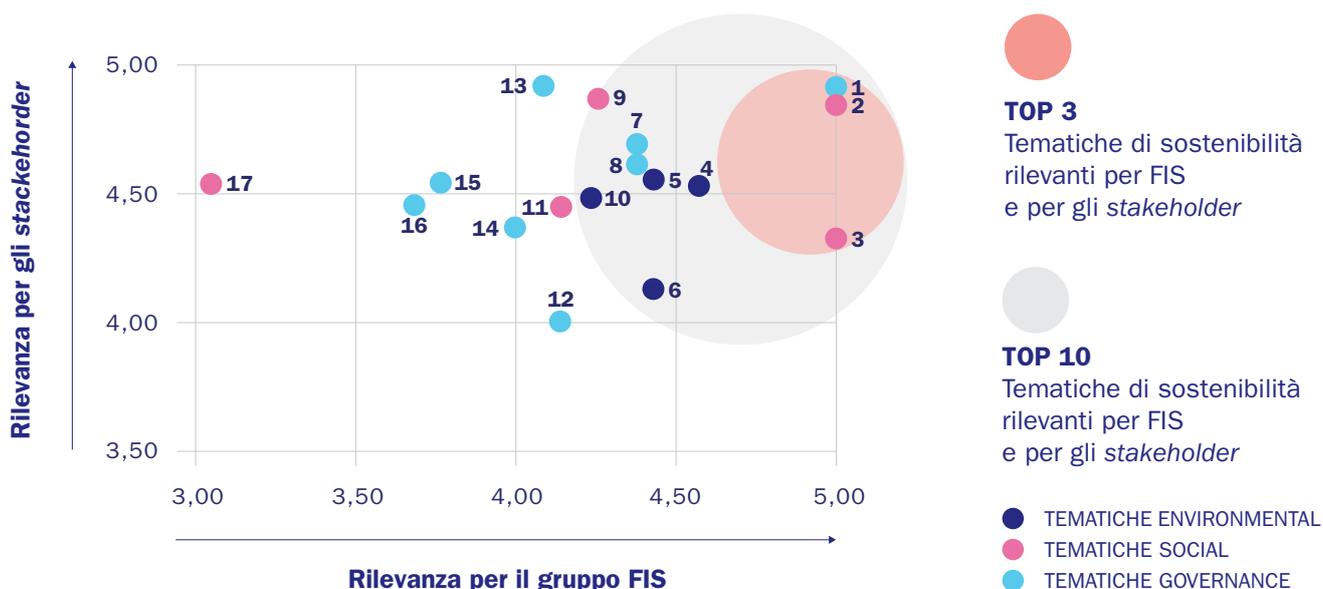
fornitori, media, proprietà, istituti finanziari, istituzioni locali e cittadini, odv, organizzazioni di rappresentanza e di settore, università ed enti di ricerca, dipendenti e rsu), per le quali è stato strutturato e diffuso un questionario, condiviso a più di 2000 *stakeholder*.



Questo processo ha portato a identificare i seguenti 17 temi materiali e ha permesso di ridefinire la scala di priorità rispetto a essi.

GLI OBIETTIVI DI SVILUPPO SOSTENIBILE E I TEMI DI MATERIALITÀ DI FIS

Il risultato di questo sforzo trova sintesi visiva nella seguente matrice di materialità, nella quale appaiono evidenti i temi materiali (in alto a destra rispetto agli assi).



n	TEMI
1	Creazione di valore economico e strategia di crescita sostenibile
2	Salute, sicurezza e tutela dei lavoratori
3	Soddisfazione del cliente, qualità e sicurezza del prodotto
4	Gestione dei rifiuti
5	Sustainable supply chain
6	Gestione e tutela dell'acqua
7	Business & medical ethics
8	Cambiamento climatico ed emissioni inquinanti
9	Formazione e sviluppo professionale dei dipendenti

n	TEMI
10	Uso sostenibile dell'energia
11	Acquisizione e mantenimento dei talenti
12	Innovazione, R&D e sviluppo di processo
13	Sostenibilità dei processi produttivi ed economia circolare
14	Trasformazione digitale e innovazione tecnologica
15	Rispetto dei diritti umani
16	Welfare, diversità di genere e fair working conditions
17	Sostegno e sviluppo delle comunità locali

Rispetto alla matrice di materialità del 2020, i temi materiali più importanti, che rientrano tra i top 3, sono rimasti «**Creazione di valore economico e strategia di crescita sostenibile**», «**Salute, sicurezza e tutela dei lavoratori**» e «**Soddisfazione del cliente, qualità e sicurezza del prodotto**».

A differenza di quanto previsto dalla matrice di materialità del 2020, il tema «Salute, sicurezza e tutela dei lavoratori» è cresciuto in importanza, anche in relazione al particolare contesto storico e al proseguimento dell'epidemia da Covid-19. Inoltre, abbiamo rilevato l'attribuzione di maggiore rilevanza

alle tematiche ambientali quali la gestione dei rifiuti, tutela delle acque e la salute e benessere delle persone.

I 17 temi materiali individuati tramite l'analisi di materialità sono approfonditi all'interno del Report di sostenibilità. Ai fini di una maggiore comprensione di tali temi, se ne riporta di seguito una descrizione associata ai relativi SDGs:



Creazione di valore economico e strategia di crescita sostenibile: generazione di nuove opportunità di business grazie a investimenti mirati e ottimizzazione dei propri prodotti, identificazione di obiettivi raggiungibili e creazione di valore nel lungo termine.



Salute, sicurezza e tutela dei lavoratori: adozione di misure preventive e protettive per evitare o ridurre al minimo incidenti e situazioni di rischio per la salute e sicurezza sul lavoro; formazione e accertamento dell'attiva partecipazione dei lavoratori nei confronti delle questioni di salute e sicurezza sul luogo di lavoro.



Soddisfazione del cliente, qualità e sicurezza del prodotto: gestione attenta dei rapporti con la clientela per mantenere un livello alto di soddisfazione e di fidelizzazione della stessa; adozione di standard per assicurare prodotti sicuri e di alta qualità; monitoraggio della qualità e dei rischi dell'intero processo produttivo.



Gestione dei rifiuti: svolgimento delle attività aziendali garantendo particolare attenzione alla promozione di processi e attività sicuri e rispettosi dell'ambiente, mediante l'analisi degli impatti ambientali e delle risorse utilizzate e la predisposizione di meccanismi di segnalazione delle irregolarità che sono tali da determinare un'influenza negativa sull'ambiente/ecosistema;



Sustainable supply chain: gestione responsabile e sostenibile di tutti i processi di approvvigionamento, produzione e distribuzione; adozione di linee guida e standard per prevenire violazioni della catena di fornitura; adozione e sottoscrizione di un codice di comportamento dei fornitori.



Gestione e tutela dell'acqua: protezione e gestione delle risorse idriche; tutela delle acque pulite e ripristino della loro qualità; prevenzione e riduzione dell'inquinamento; aumento dell'efficienza idrica; investimenti in tecnologie finalizzate al risparmio idrico.



Business & medical ethics: conduzione delle attività aziendali in conformità a principi quali integrità, etica, trasparenza, equità, imparzialità, legalità, responsabilità; tutela e cura della salute.



Cambiamento climatico ed emissioni inquinanti: riduzione degli sprechi energetici; installazione di impianti a energia rinnovabile; implementazione di politiche, strategie, piani e attività per ridurre gli impatti; adozione di standard di certificazione al fine di valutare gli impatti dei cambiamenti climatici sulla propria attività e attuare piani di adattamento efficaci.



Formazione e sviluppo professionale dei dipendenti: pianificazione di processi che consentono ai dipendenti di migliorare le performance aziendali; programmazione di attività formative con frequenza periodica; valutazione dei risultati ottenuti somministrando sondaggi ai dipendenti su apprendimento, gradimento ed efficacia della formazione, etc.



Uso sostenibile dell'energia: modalità di produzione e di utilizzo di energia rinnovabile; filiera produttiva e consumo finale efficiente; R&D su tecnologie di produzione maggiormente efficienti; misura dell'impronta ambientale; impiego di energia ecosostenibile.



Acquisizione e mantenimento dei talenti: programmi di *mentoring* per supportare la crescita professionale dei talenti e migliorare la competitività dell'organizzazione attraverso la formazione di forza lavoro specializzata; attività di reclutamento per attrarre professionisti e neolaureati.



Innovazione, R&D e sviluppo di processo: attività di ricerca per l'ideazione e sperimentazione di nuovi prodotti o processi; generazione di impatti positivi sull'efficienza e sulla sostenibilità delle operazioni commerciali; soddisfazione di nuovi bisogni sorti o indotti nei consumatori.



Sostenibilità dei processi produttivi ed economia circolare: gestione della continuità operativa, ottimizzazione dell'impiego di materie prime rinnovabili e di materiali riciclati nel processo produttivo; impiego di criteri e tecnologie avanzate in materia di salvaguardia ambientale, di efficienza energetica e di gestione responsabile delle risorse.



Trasformazione digitale e innovazione tecnologica: progettazione di prodotti e servizi innovativi di maggiore qualità che rispondono a bisogni differenziati per fornire soluzioni specifiche; miglioramento e ottimizzazione del business in termini sia di processi interni sia di qualità degli *output* finali; sviluppo di *leadership* di settore.



Rispetto dei diritti umani: tutela e rispetto dei diritti umani in particolare nella *supply chain* (ad es. diritto al lavoro, all'assistenza, alla tutela della salute, all'istruzione, alla libera scelta dell'impiego, a una remunerazione equa e a un tenore di vita dignitoso); previsione di meccanismi di controllo e garanzia.



Welfare, diversità di genere e *fair working conditions*: valorizzazione delle competenze, delle diversità; rispetto delle pari opportunità; promozione di una cultura di appartenenza e inclusiva; programmi di *corporate wellness*.



Sostegno e sviluppo delle comunità locali: impegno a sostenere e promuovere, tramite erogazioni di contributi economici e sponsorizzazioni, iniziative finalizzate al sostegno e allo sviluppo di progetti sociali e culturali legati alla collettività.

Il rapporto con gli *stakeholder*

Teniamo conto delle aspettative dei nostri *stakeholder* nei processi decisionali, al fine di realizzare una fattiva e sinergica gestione del nostro business nel rispetto di tutti.

Lo sviluppo sostenibile è oggi un tema fondamentale nell'interesse della società e impone un ruolo centrale da parte dell'azienda, che sempre più deve governare efficacemente i propri processi

bilanciando il proprio legittimo interesse a operare con il dovere di restituire valore alla collettività.

Sono 12 le principali categorie di *stakeholder* con le quali coltiviamo un rapporto improntato alla collaborazione e al rispetto, per la crescita di relazioni proficue in grado di condividere valori, principi e un'idea comune di sviluppo sostenibile.

In tal senso, la mappatura dei nostri *stakeholder* e delle loro aspettative viene annualmente aggiornata e riportata, sinteticamente, nella tabella sottostante.

IL NOSTRO MODELLO DI *STAKEHOLDER ENGAGEMENT*:

Stakeholder	Canale di comunicazione	Periodicità di ascolto/comunicazione	Temati emersi
Fornitori di materia prima strategici	- <i>Audit</i>	- Comunicazione costante	- Gestione integrata della <i>supply chain</i>
Fornitori di beni e servizi tecnologici	- Modalità di ascolto diretta	- Visite periodiche in sito effettuate quattro volte l'anno, ogni tre mesi	- Compliance normativa
Fornitori di servizi di smaltimento rifiuti	- E-mail e canali web		- Qualità di processo e di prodotto
Altri fornitori			- Rischi di processo
	- Visite periodiche e <i>audit</i>	<i>Audit</i> in base a un piano concordato e comunque in numero maggiore o uguale a n. 2 occ./anno	- Gestione emergenza Covid-19
	- Modalità di ascolto diretta		Agli <i>audit</i> seguono comunicazioni formali da parte di FIS, con cui l'Azienda suggerisce ai <i>key supplier</i> quali attività implementare per adeguarsi alla normativa e ridurre i rischi
			Miglioramento continuo della performance dei fornitori stessi
Clienti	- Incontri <i>one-to-one</i> e <i>audit</i> da parte dei clienti	- Comunicazione costante	- Velocità di sviluppo del prodotto
	- Modalità di ascolto diretta	- <i>Audit</i> annuali da parte dei clienti principali	- Qualità e sicurezza del prodotto
	- E-mail e canali web		- Capacità produttiva
			- Innovazione tecnologica
			- Protezione dei dati
			- Gestione emergenza Covid-19
			- Sviluppo di servizi integrati alla produzione
			- Salute, sicurezza e ambiente dei processi produttivi interni e della <i>supply chain</i>
			- Catena di fornitura sostenibile
Dipendenti e nuove potenziali risorse	- Comitati periodici	- A seconda della necessità	- Tematiche legate ad aspetti di sicurezza, salute, ambiente e qualità
	- Comunicazioni aziendali	- Base mensile o trimestrale	- Strategie aziendali, iniziative formative di <i>welfare</i> aziendale
	- Incontri periodici con quadri e dirigenti		- Formazione e sviluppo professionale dei dipendenti
	- Modalità d'ascolto diretta		- Mobilità sostenibile
			- <i>Work-life balance</i>
			- Rispetto delle diversità
			- Promozione di una cultura aziendale
			- Aumento delle aree verdi

Stakeholder	Canale di comunicazione	Periodicità di ascolto/ comunicazione	Temi emersi
Rappresentanze sindacali	- Osservatorio aziendale - Modalità d'ascolto diretta	Variabile in ragione delle necessità	- Remunerazione - Contrattazione collettiva integrativa - Organizzazione del lavoro - Salute e sicurezza
Autorità di controllo	- Comunicazioni informali/ formali via e-mail e telefoniche - Ispezioni periodiche	Periodicità variabile	Aggiornamenti su <i>compliance</i> e regolamenti (es. <i>data integrity</i>)
Istituzioni locali (es. ARPA, PA, Protezione civile, Comitato tecnico regionale, ASL) e cittadini	- Incontri <i>one-to-one</i> / Report elaborati periodicamente - Ispezioni periodiche di ARPAV - Modalità d'ascolto diretta	Trasmissioni trimestrali risultanze autocontrolli sulle emissioni gassose e sugli scarichi idrici dell'inceneritore	Aggiornamenti sulle normative Salute Sicurezza e Ambiente
Scuole e organizzazioni non profit	Incontri periodici	Annuale	- Conoscenza delle attività di FIS - Alternanza scuola-lavoro - Opportunità di progetti di interesse comune
Proprietà	Incontri <i>one-to-one</i> durante le visite periodiche allo stabilimento e le riunioni del CDA	Continuo e ricorrente attraverso l'AD e il Leadership team	- Andamento aziendale - <i>Governance</i>
Collegio sindacale, ODV, società di revisione,	- Verifiche periodiche - Modalità d'ascolto diretta	Trimestrale	- <i>Compliance</i> civilistico-fiscale - <i>Governance</i> societaria - Governo dei rischi
Istituti di credito e operatori finanziari	- Incontri periodici - Modalità d'ascolto diretta	Variabile, in funzione delle necessità strategiche aziendali: minimo bimestrali	- Conoscenza del business e dell'andamento societario - Analisi del fabbisogno finanziario
Università ed enti di ricerca	- Incontri periodici - Modalità d'ascolto diretta	Variabile in funzione della progettualità	- Processi produttivi sostenibili - Mantenimento dei talenti - Creazione di valore condiviso - Cambiamento climatico ed emissioni inquinanti
Organizzazioni di rappresentanza e di settore (PSCI, EFCG)	- Incontri periodici - Modalità d'ascolto diretta	Secondo il calendario predisposto dagli enti di settore (3-4 incontri annui)	- Condivisione tendenze settoriali - Promozione pratiche di gestione socio-ambientali responsabili - Creazione di valore economico e strategia di crescita sostenibile
Media	- Modalità d'ascolto diretta	Saltuariamente	Sostegno e sviluppo delle comunità locali

Durante l'attività di *stakeholder engagement* condotta attraverso le *survey* non sono emerse criticità di rilievo. Tra i temi sottolineati

troviamo il bisogno di tutelare maggiormente l'ambiente e di attrarre nuovi talenti, tramite la formazione delle nuove generazioni

e attivando dei programmi d'inserimento per persone in cerca di lavoro nella comunità locale.

I risultati del nostro impegno

Da 60 anni a questa parte abbiamo lavorato per garantire ai nostri clienti e tutti i nostri *stakeholder* qualità, sicurezza e affidabilità. Lavoriamo per migliorare sempre le nostre performance economiche e creare

valore da condividere con i nostri dipendenti, i collaboratori, gli *shareholder* e la comunità in cui ci troviamo. Parte dei profitti, inoltre, vengono reinvestiti nella ricerca, per garantire processi più efficienti e prodotti di maggiore qualità;

nell'innovazione, per una efficace gestione delle risorse; e, infine, nel mantenimento dei talenti, attraverso una ricca offerta di formazione e *benefit*.

	Unità di misura	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
VALORE ECONOMICO GENERATO								
Valore della produzione	k€	353.645	495.232	665.325	545.191	506.990	571.892	614.164
Proventi da partecipazioni	k€	0	-	-	-	-	-	-
Altri proventi finanziari	k€	47	1.377	1.029	270	88	62	61
Proventi straordinari	k€	515	-	-	-	-	-	-
TOTALE FIS	k€	354.207	496.609	666.354	545.461	507.078	571.954	614.225
VALORE ECONOMICO DISTRIBUITO								
COSTI OPERATIVI								
Costi per materie prime	k€	186.360	260.009	374.641	278.711	228.715	293.161	364.772
Costi per servizi	k€	47.049	60.456	85.623	88.642	79.585	82.651	98.051
Costi per godimento di beni di terzi	k€	860	1.463	2.266	1.908	1.120	1.311	1.477
Variazioni delle rimanenze di materie prime	k€	14.001	9.452	-10.424	1.118	-7.554	-11.638	-60.896
Oneri diversi di gestione (al netto delle imposte)	k€	863	783	1.252	1.303	1.017	4.037	4.694
Oneri straordinari	k€	398	-	-	-	-	0	0
VALORE DISTRIBUITO AI DIPENDENTI								
Costi per il personale	k€	62.808	75.327	119.710	108.852	118.948	122.316	124.617
VALORE DISTRIBUITO AI FORNITORI DI CAPITALE								
Interessi e altri oneri finanziari	k€	1.782	2.433	3.759	7.754	13.530	13.253	11.846
VALORE DISTRIBUITO ALLA P.A.								
Imposte (correnti e anticipate) sul reddito	k€	13.076	22.347	12.094	-247	-544	192	891
Oneri diversi di gestione (solo il valore di imposte)	k€	527	506	2.043	847	1.012	996	1029
VALORE A DISPOSIZIONE DELLA HOLDING								
Dividendi distribuiti	k€	26.000	26.000	26.000	14.000	6.500	0	0
VALORE DISTRIBUITO ALLA COMUNITÀ								
Liberalità	k€	281	7	43	51	15	50	51
Sponsorizzazioni	k€	0	-	-	-	-	-	-
Contributi associativi	k€	209	182	222	225	235	214	233
TOTALE FIS	k€	354.214	458.965	617.229	503.164	442.579	506.543	546.766
VALORE ECONOMICO TRATTENUTO								
Utile (o perdita) d'esercizio (al netto dei dividendi)	k€	3.710	25.300	9.017	-5.710	576	17.923	10.566
Ammortamenti / Accantonamenti / Svalutazioni / Rivalutazioni	k€	23.743	31.646	43.300	48.303	51.288	55.716	64.738
Imposte differite	k€	176	81	144	-15	-93	70	335
TOTALE FIS	k€	27.629	57.027	52.461	42.578	51.771	73.708	75.639

2

Cresciamo insieme
alle nostre persone



Cresciamo insieme alle nostre persone

Ricerca del miglioramento continuo, nel rispetto degli individui e dell'ambiente, all'insegna della trasparenza e della responsabilità. Sforzo quotidiano per restare al passo con lo sviluppo, pronti a innovare e anticipare i cambiamenti.

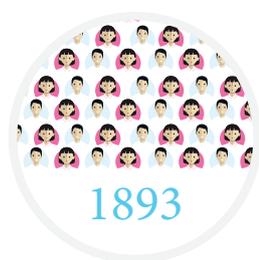
Da sempre siamo al fianco dei nostri collaboratori e attraiamo ogni anno nuove risorse e giovani talenti: figure professionali che vanno ad arricchire la nostra azienda, che ci aiutano a crescere e a essere sempre più competitivi. Il nostro primo obiettivo è quello di garantire elevati standard di salute, sicurezza e qualità del lavoro. Formazione continua e ambiente coinvolgente sono inoltre fondamentali per stimolare ogni persona verso l'accrescimento delle proprie competenze. Il benessere organizzativo e il *well-being* sono la nostra grande sfida per il futuro. Il benessere dei nostri collaboratori è per noi un tema estremamente importante:

il nostro Piano strategico 2021-2026 è il punto di partenza per formulare le risposte alle esigenze dei nostri dipendenti. Attenzione alla formazione, alla crescita professionale al rafforzamento del *welfare* aziendale, perseguendo un carico di lavoro più bilanciato con le esigenze della vita privata, sono tematiche emerse con forza dalla fase di *stakeholder engagement* rivolta ai nostri dipendenti. Inoltre, sono emersi temi di sostenibilità ambientale, quali l'incentivazione di una mobilità sostenibile e una migliore gestione dei rifiuti prodotti, ottimizzando anche i processi produttivi.

Quest'anno abbiamo dato il benvenuto a 133 nuovi dipendenti, assunti nei nostri tre siti, che ci hanno supportato nel far fronte alle numerose richieste ricevute dai nostri clienti e ci aiuteranno a sostenere la crescita positiva del nostro mercato. Tra i nuovi entranti, 82 sono stati assunti con contratto di lavoro a tempo determinato. Inoltre, nell'anno sono stati consolidati 18 contratti a tempo determinato e trasformati quindi in rapporti di lavoro a tempo indeterminato. Altri 95 sono stati prorogati nel corso dell'anno. Grazie alle collaborazioni con le università, nel 2021 abbiamo inserito anche 19 stagisti, di cui 8 extracurricolari.



CRESCITA ORGANICO DAL 2015



PERSONE FIS



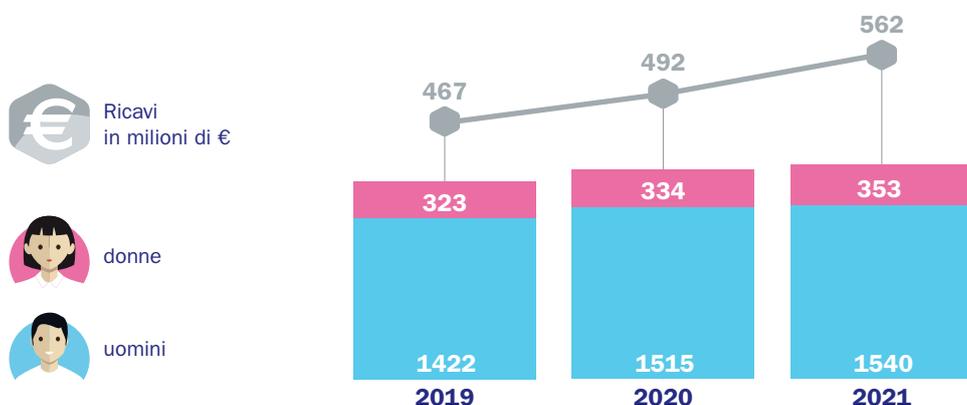
ETÀ MEDIA



NUOVI LAVORATORI ASSUNTI NEL 2021

Le nostre persone

Il nostro obiettivo è consolidare costantemente le basi del nostro business, attraendo nuovi talenti e difendendo il livello occupazionale attuale. A oggi contiamo su 1893 persone, 608 in più rispetto al 2016. Con orgoglio possiamo dimostrare l'impegno per il miglioramento del dato occupazionale anche nel 2021.



La nostra società riconosce la centralità delle risorse umane nella convinzione che il principale fattore di successo di un'organizzazione sia costituito dal contributo professionale, umano e creativo di tutte le persone che vi operano.

Per questo, negli ultimi anni, abbiamo intrapreso politiche inclusive e ci siamo dimostrati attenti verso le questioni relative alla parità di genere, allo scopo di creare un ambiente di lavoro diversificato che aiuti a crescere e a sviluppare un business dinamico, in grado di comprendere le esigenze di tutti i collaboratori. Riteniamo, infatti, che la capacità di rispettare e ascoltare le nostre persone sia un fattore essenziale per creare ambienti

di lavoro fertili. In questo senso cerchiamo ogni giorno di offrire disponibilità e solidarietà affinché la crescita dell'Azienda costruisca un'opportunità per il futuro di chi vi lavora. Per questo chiediamo a ciascuna delle nostre persone di svolgere il proprio ruolo con obiettività, equilibrio e rispetto dei diritti di ogni persona.

All'interno del Codice etico abbiamo delineato specifiche linee guida, alle quali ciascuno dei dipendenti dell'azienda si deve ispirare, dalle figure manageriali fino a quelle operative. In particolare, come società ci impegniamo a:

- evitare qualsiasi forma di discriminazione in base all'etnia, al credo religioso,

all'appartenenza politica e sindacale, al genere, all'orientamento sessuale, all'età e all'handicap;

- svolgere attività di selezione in un clima sereno e rispettoso della dignità personale;
- creare opportunità di formazione adeguate alla posizione di ciascuna persona;
- definire e comunicare in modo chiaro e continuativo le possibilità e i percorsi che consentono la crescita professionale in azienda;
- sostenere attivamente l'azione delle persone investite di responsabilità in azienda;
- creare luoghi di lavoro sicuri e rispettosi della salute di chi vi opera.

Uno degli elementi distintivi, alla base delle politiche aziendali di *diversity & inclusion*, è l'impegno verso un maggior equilibrio di genere a tutti i livelli e per tutte le aree del nostro business. FIS è impegnata attivamente nel coinvolgimento del personale di genere femminile, registrando un trend positivo, di anno in anno.

La crescita, avvenuta negli ultimi tre anni, pari al 9%, lo dimostra: anche nel 2021 la percentuale di nuove assunte è stata del 29%.



Aumento del personale femminile dal 2019

+9%

Prosegue a ritmo sostenuto la crescita del personale femminile operante nell'area Controllo qualità e Ricerca & Sviluppo, rimanendo tuttavia pressoché costante nell'area Operations.



2%
Operations



41%
Laboratori



43%
Uffici

Attualmente, i ruoli ricoperti dalle figure femminili all'interno della nostra azienda sono principalmente distribuiti tra dirigenti, quadri e impiegati. L'industria chimica è caratterizzata da un'importante presenza femminile, con una quota superiore alla media industriale,

in particolare per le qualifiche più elevate. Nello specifico, le donne che occupano posizioni dirigenziali sono circa il 29%, (Fonte: Federchimica – L'industria chimica in cifre 2021, settembre 2021)

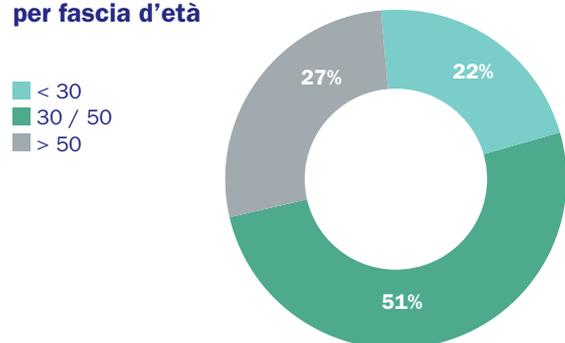
Sempre in linea con l'attenzione della società alle tematiche di

diversity & inclusion il nostro organico può contare sulla partecipazione di 79 persone con disabilità, appartenenti alle categorie protette: 57 uomini e 32 donne, con ulteriori previsioni di inserimento anche entro l'orizzonte temporale del Piano industriale.

Distribuzione dipendenti per fascia d'età e genere



Distribuzione dei dipendenti per fascia d'età



La maggior parte dei dipendenti (51%) si colloca nella fascia di età compresa tra i 30 e i 50 anni, in linea con la media nazionale di settore (circa il 60%). A tale fascia seguono i dipendenti con più di

50 anni (27%), contro circa il 19% della media nazionale, e infine i dipendenti con meno di 30 anni, che rappresentano il 22%, in linea con il dato medio di settore. In coerenza con tali dati, per il 2021

l'età media dei dipendenti di FIS registrata è pari a 39 anni: 41 per gli uomini e 37 per le donne, contro l'età media di 40 anni del 2020.

Inquadramento professionale dipendenti

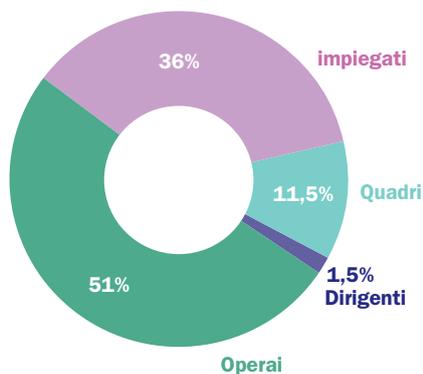
Nel 2021, la categoria professionale maggiormente rappresentata è stata quella degli operai (51%), in linea con le medie nazionali (circa 39,8%), seguita dagli impiegati (36%), valore più alto rispetto alla media nazionale pari al 27,9%, i quadri (11,5%) e i dirigenti (1,5%).

I nostri dipendenti sono distribuiti su tre macro aree. L'area più popolosa è quella

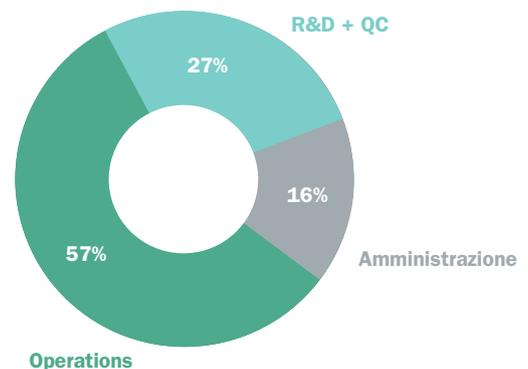
Operations, che comprende, oltre all'attività produttiva, la gestione dei numerosi servizi accessori tra cui servizi tecnici, ecologici, i servizi ingegneristici e quelli legati alle innovazioni tecnologiche. Fanno parte di quest'area il 57% dei nostri collaboratori. Il 27% dei nostri dipendenti, invece, è impegnato nelle funzioni di Controllo qualità, Ricerca e Sviluppo, Risorse umane, Assicurazione di

qualità e Regulatorio, essenziali nel nostro business. Infine, il restante 16% del personale lavora nell'area Amministrazione, occupando posizioni in uffici che si occupano di garantire il corretto funzionamento dell'azienda in maniera trasversale, dedicati alla Comunicazione, all'Information technology, all'area Legal, Finanza e controllo e al Sales & marketing.

Inquadramento professionale dipendenti



Distribuzione dipendenti per area



I mutati scenari dei mercati internazionali – resi più complessi dalla situazione pandemica e dalle molteplici difficoltà e variabili imposte dalle contingenti criticità nella catena di fornitura, che hanno comportato ritardi nelle consegne delle materie prime e nella produzione e distribuzione di API – hanno reso più complesse le valutazioni relative al dimensionamento degli organici. Abbiamo pertanto intrapreso politiche di lavoro maggiormente flessibili che mantenessero, allo stesso tempo, costanti le quote occupazionali all'interno dell'azienda, al fine di favorirne la crescita dimensionale. Tali politiche ci consentono

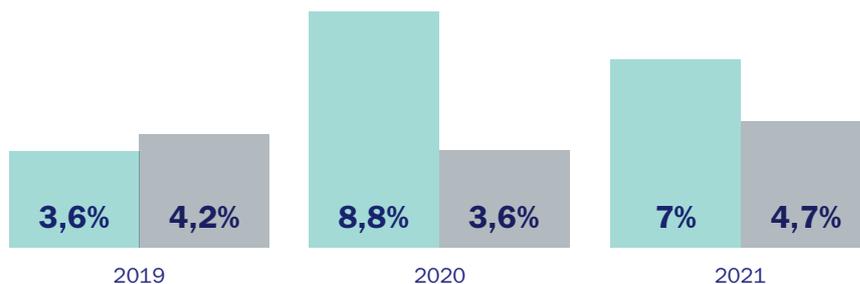
di monitorare l'inserimento di nuove risorse, con l'obiettivo di consolidare i rapporti di lavoro e convertirli in contratti a tempo indeterminato. La situazione descritta ha determinato nel 2021 un ulteriore aumento della quota di personale a tempo determinato, incrementata del 10% rispetto al 2019, ma sempre con la dichiarata e consolidata finalità di estendere il periodo di inserimento di nuovo personale in un'ottica di lungo periodo. Per quanto riguarda il confronto con le medie nazionali, che riportano valori pari al 15% dei contratti per il tempo determinato e 85% per il tempo indeterminato (Fonte: Istat, 2020), FIS dimostra

il proprio impegno a instaurare rapporti stabili con i propri dipendenti, come si evince dai risultati ottenuti, più elevati rispetto alle medie sopra riportate: 89% per il tempo indeterminato e 11% per il tempo determinato. Seguendo questa linea, possiamo affermare che il 49% del nostro personale, infatti, è in azienda da almeno sei anni.

Come anticipato, nel 2021 sono stati assunti ben 133 dipendenti, a fronte di 89 cessazioni. Il tasso di *turnover* in uscita nell'ultimo anno è infatti lievemente aumentato, mentre quello in entrata rimane più basso rispetto al livello raggiunto nel 2020.

Tasso di turnover

■ tasso di turnover in entrata
■ tasso di turnover in uscita

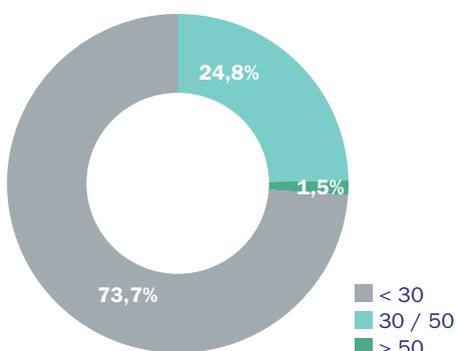


In merito all'analisi del turnover del personale, si rileva il tasso di turnover negativo del 4,7% per l'anno 2021, in crescita rispetto al 2020 (3,6%). Il dato raccolto nel 2021 è, ad ogni modo, in linea con il 2019 (+0,4%) ed è stato ampiamente compensato dal turnover positivo, che è risultato pari al 7%. Questo è stato possibile anche grazie al processo

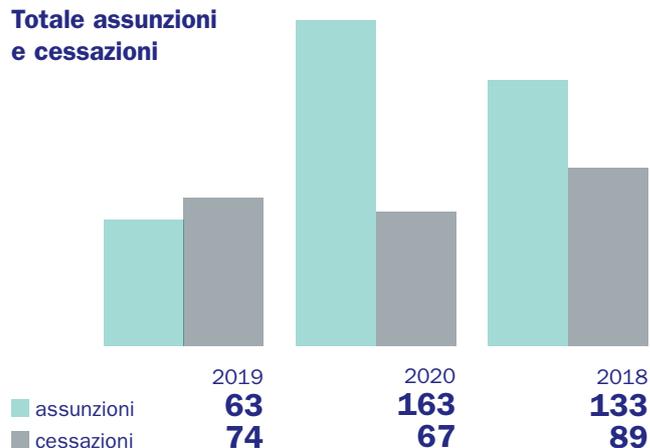
di *talent acquisition*: in ambito di ricerca e selezione del personale si è proseguito con la linea impostata nel corso dell'anno precedente, avvalendosi di una serie di test che hanno consentito di migliorare la fase di *screening* e valutazione dei talenti. Per quanto riguarda la distinzione per fascia di età dei neoassunti, il 74% di loro ha un'età inferiore

ai 30 anni, a dimostrazione del rinnovato impegno ad attrarre giovani talenti e delle collaborazioni che vengono costantemente attivate con il mondo universitario. Tutte le occasioni di incontro con realtà studentesche e universitarie sono per noi un importante spazio di confronto e arricchimento, oltre che uno stimolo al miglioramento anche in termini di processi.

Composizione dei neo-assunti nell'anno 2021 per fascia di età



Totale assunzioni e cessazioni



Tra i canali principalmente utilizzati per la ricerca di nuovi talenti ci sono LinkedIn, la cui pagina viene gestita e aggiornata in ottica di *employer branding*, e lo spazio "Lavora con noi", all'interno del sito aziendale. Il nostro obiettivo è incrementare l'attrattività della nostra azienda, rafforzare la cultura aziendale e creare percorsi di carriera più stimolanti. Stiamo

progettando e pianificando incontri ed eventi sia online sia in presenza per il 2022 con le università, al fine di aumentare i contatti con gli istituti scolastici e partecipare a occasioni d'incontro che possano consolidare il nostro *employer branding*, come ad esempio il Career Day. Per inserire nuovi talenti nella nostra organizzazione, stiamo

ottimizzando il processo di selezione tramite un iter sempre più snello, orientato alla *candidate experience*, allineato ai ritmi e alle esigenze del business. Per tipizzare ulteriormente il processo di selezione, stiamo creando delle procedure standardizzate per l'apertura e la conduzione dell'iter di selezione, raccogliendo e individuando dei KPI per il suo

monitoraggio. Nell'ultimo trimestre dell'anno è stata progettata una piattaforma strutturata e articolata per lo sviluppo di quest'area, di rilevante importanza per l'azienda, in termini sia di *talent attraction*, sia di *talent retention*, per mezzo di strumenti opportunamente calibrati e affinati, in corso di implementazione nell'anno 2022. In aggiunta, abbiamo recentemente implementato uno strumento di *assessment* che prevede due questionari, completabili in modalità agile, volti ad approfondire la conoscenza dei candidati da un punto di vista attitudinale, motivazionale e di abilità generali. Successivamente al completamento dell'*assessment*, per i candidati che ottengono una profilazione in linea con la posizione offerta, viene organizzata una seconda intervista strutturata secondo il modello BEI (Behavioural Events Interview). Una volta identificato il candidato idoneo, questo viene inserito in un processo di *onboarding* concentrato sulla formazione, affrontando alcuni dei temi principali, quali la qualità, la sicurezza e l'ambiente lavorativo. Attrarre e mantenere i talenti all'interno della nostra azienda ci ha permesso di reagire a questo periodo storico e alle implicazioni del cosiddetto *talent shortage*.

Questo fenomeno porta con sé una serie di difficoltà per le aziende nel reperire competenze adeguate a ricoprire le posizioni vacanti e ricercate. Se l'inserimento di personale rimane un asset per ogni azienda, dall'altra parte riuscire a creare rapporti duraturi permette di costruire un team di lavoro con competenze ed esperienza nel campo, riducendo i costi di formazione e di reinserimento. A questo proposito abbiamo intrapreso azioni preventive e di *retention*, tra le quali:

- implementazione di una revisione organizzativa e aggiornamento delle *job description*;
- rilevazione dello stress lavoro-correlato e interventi con misure specifiche. In particolare, è stata realizzata un'indagine a fine 2021 per il sito di Montecchio Maggiore attraverso interviste individuali a circa 151 lavoratori, che corrispondono all'incirca al 13% della popolazione del sito;
- organizzazione di colloqui motivazionali, con la finalità di individuare preventivamente eventuali situazioni di criticità e, al contempo, far leva sulle potenzialità e sulle attitudini di ciascun dipendente;
- predisposizione di adeguati piani di crescita per ciascun dipendente, in particolare identificando, attraverso

assessment mirati, i punti di forza dei collaboratori, al fine di garantire loro adeguate opportunità di crescita professionale. Tra gli altri benefici, ciò garantisce all'organizzazione un *pool* interno di possibili figure manageriali da cui attingere;

- investimenti nella formazione del personale al fine di aumentare le loro competenze e, allo stesso tempo, renderli consapevoli del funzionamento delle attività, dei prodotti e dei servizi dell'organizzazione. A questo scopo, stiamo implementando delle strategie di *job rotation*, che implicano lo spostamento periodico e programmato dei dipendenti;
- revisione della politica dei compensi, al fine di valorizzare e retribuire in maniera più adeguata e incentivante le nostre risorse umane;
- miglioramento e rafforzamento delle condizioni di conciliazione vita-lavoro. Tra le attività principali sono inclusi la proroga dello *smart working* e l'implementazione del progetto "Wellbeing".

Il nostro impegno per le persone

I nostri collaboratori rappresentano il motore dell'azienda, per questo siamo orgogliosi di poter offrire loro un ambiente lavorativo stimolante, che sia improntato sulla fiducia, l'equità e la correttezza. Negli anni abbiamo sviluppato soluzioni organizzative in grado di sostenere un efficace bilanciamento tra vita lavorativa e vita privata. È con questo obiettivo che, in collaborazione con le rappresentanze dei lavoratori, dagli inizi del 2018 abbiamo lavorato per creare condizioni contrattuali omogenee per tutti. Un percorso, questo, che ha visto la sua

realizzazione nella stipula di nuovi contratti di **secondo livello** rivolti al personale di tutti e tre i siti aziendali, rinnovati nel corso del 2021 tramite un accordo ponte, migliorando ulteriormente il *welfare* aziendale ed estendendo alcune misure a tutti i lavoratori.

In particolare, tali iniziative si sviluppano su diverse linee di intervento riguardanti:

- misure di conciliazione tra la vita lavorativa e la vita familiare;
- misure a sostegno della previdenza e assistenza sanitaria integrativa, come l'iscrizione dei nostri dipendenti ai fondi

Fonchim e Faschim, dedicati ai lavoratori dell'industria chimica e farmaceutica;

- misure di sostegno economico a fronte di particolari situazioni individuali e prestazioni agevolate;
- messa a disposizione di beni e servizi, tra cui buoni carburante e mensa gratuita.

È attualmente in corso la contrattazione collettiva sia per il rinnovo del contratto per il biennio 2022-2023 sia per altre misure oggetto di negoziazione.



Sul tema della conciliazione vita lavorativa e vita familiare, il cosiddetto *work-life balance*, abbiamo introdotto dal 2020 la possibilità per i nostri dipendenti di assistere i propri cari in caso di malattia, usufruendo di permessi retribuiti fino a un massimo di 40 ore all'anno. Nel 2021 sono stati 147 i dipendenti che hanno usufruito di questa misura per un totale di 1591 ore messe a disposizione dell'azienda.

Per far fronte all'emergenza pandemica è stata introdotta da marzo 2020 la copertura assicurativa per il rischio da Covid. La copertura è gratuita e accessibile a tutti i dipendenti, compresi i consulenti esterni, il collegio sindacale e i membri del Consiglio di Amministrazione che hanno contratto il virus e sono stati ricoverati.

Fondo orario di solidarietà

Nel 2021 abbiamo portato avanti l'iniziativa del **Fondo orario di solidarietà**, inserito sperimentalmente già nel contratto collettivo del 2015, finalizzato alla cessione da

parte dei lavoratori di ore di permesso per ROL (Riduzione dell'Orario di Lavoro) in favore di colleghi che hanno particolari condizioni di necessità. L'iscrizione è volon-

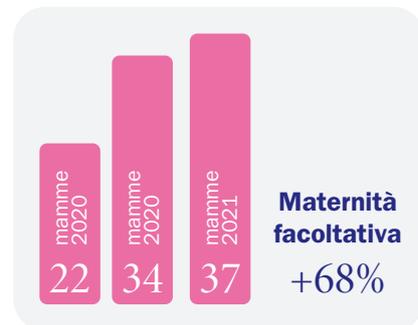
taria e comporta per il lavoratore la cessione iniziale di due ore di permesso ROL per ogni anno.

Misure per la conciliazione

Il settore farmaceutico italiano vanta un interessante primato; è infatti il primo settore manifatturiero italiano per sostegno alla natalità, con un numero di figli superiore alla media nazionale del 45% (indagine Farindustria, 2022). Anche la nostra azienda ha dato il suo contributo, grazie all'impegno costante verso l'implementazione e l'attuazione di politiche di *welfare* attente alle esigenze delle donne sul posto di lavoro e alle prospettive di carriera.

Riconosciamo a ogni neomamma una retribuzione sino al 100% a integrazione di quella dell'INPS in caso di astensione facoltativa. Nel 2021 37 neomamme hanno beneficiato di questa misura. Con il rinnovo del contratto di secondo livello il sostegno alla maternità è stato esteso anche al sito di Termoli.

Abbiamo deciso di adottare misure di sostegno per l'accudimento dei figli. Queste includono l'estensione del limite di età dai 12 ai 18 anni, la possibilità di accesso al part time o a permessi non retribuiti.



Politiche di remunerazione

Per quanto concerne le politiche di remunerazione dei dipendenti, stiamo seguendo le linee precedentemente definite grazie a un graduale consolidamento dei giovani talenti entrati in azienda e cresciuti nel proprio ruolo. Il nostro sistema retributivo applica un *benchmark* con l'esterno unitamente a una valutazione dei percorsi di crescita individuali.

Oltre alla remunerazione abbiamo studiato un sistema di assegnazione di bonus basato sul raggiungimento di obiettivi individuali e obiettivi aziendali, quest'ultimi dedicati ai dirigenti. Durante il 2021

abbiamo inserito, per i quadri e i dirigenti riferimenti agli indicatori di performance aziendali e finanziari. Inoltre, abbiamo istituito un sistema per l'assegnazione di bonus addizionali legati a progetti di lungo termine, in aggiunta al sistema per obiettivi già in uso.

La nostra politica di diversità e inclusione non si riduce al semplice inserimento di figure appartenenti alle minoranze, ma riteniamo che sia importante offrire pari opportunità a tutti i nostri collaboratori: per questo prestiamo particolare attenzione all'adozione di politiche di retribuzione eque che implicano

la riduzione della differenza salariale tra uomini e donne. Ancora oggi rileviamo, tuttavia, una situazione residua di disparità nel trattamento economico. Secondo gli ultimi dati Eurostat la differenza media europea tra salari femminili e maschili è pari al 13%, mentre in FIS si attesta al massimo al 12%, nel caso specifico degli operai. In tutte le altre categorie il divario massimo registrato è del 7% (quadri e impiegati), mentre a livello dirigenziale si riduce al 5%. Infine, il rapporto tra lo stipendio più elevato e la media dello stipendio dei dipendenti nel 2021 è pari a 5,13.

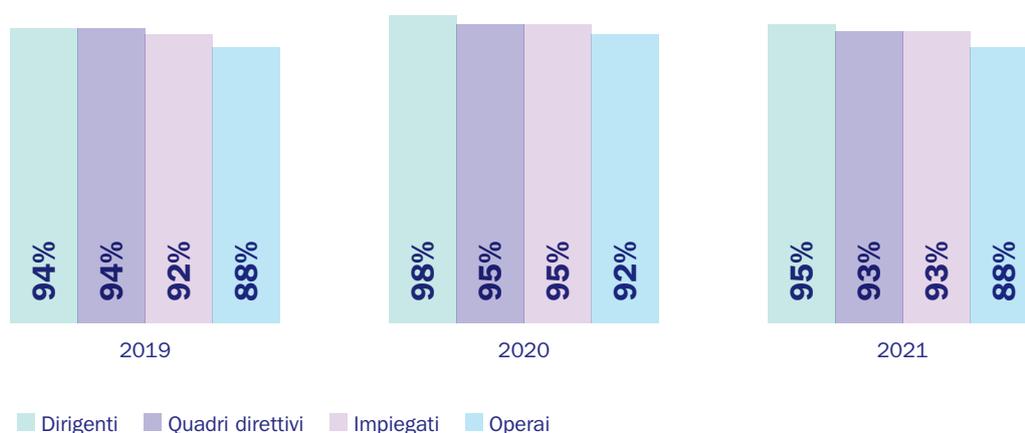
Valutazione per obiettivi nel lungo periodo

Nel 2022 la valutazione per obiettivi tramite l'assegnazione di bonus e un sistema di incentivazione per *senior manager*

e *key people* avrà anche obiettivi in relazione al monitoraggio dei progressi relativi ai tre obiettivi strategici dettati dal framework

di sostenibilità collegato al Sustainability-Linked Bond (SLB)

Rapporto stipendio medio base delle donne rispetto agli uomini triennio



I benefici dello smart working

Nel 2021 abbiamo continuato a incentivare, quando possibile, lo *smart working*, in primis per contenere i contagi da Coronavirus in azienda e, in secondo luogo, per offrire un migliore bilanciamento tra la gestione dell'attività lavorativa e le esigenze personali. L'utilizzo del lavoro agile ha prodotto, a sua volta, maggiori livelli di efficacia e produttività, e ha favorito la riduzione delle emissioni inquinanti. Questa nuova modalità lavorativa era già stata intrapresa nel 2018 con un progetto pilota

svolto presso lo stabilimento di Montecchio, che ci ha permesso di maturare competenze e *know-how* per una migliore gestione dello *smart working*.

Nel corso del 2021 abbiamo esteso l'opportunità di lavorare in *smart working* a circa 430 persone, 80 in più rispetto al 2020, mettendo a loro disposizione computer portatili e connessione internet per poter svolgere le proprie attività da remoto. Con soddisfazione possiamo anticipare

che nel 2022 lo *smart working* diverrà misura strutturale, secondo le indicazioni del "Protocollo Nazionale sul lavoro in modalità agile" del settore privato del 7 dicembre 2021. È inoltre in corso un progetto di analisi e revisione degli ambienti di lavoro per valutare una nuova ergonomia degli spazi, tenendo in considerazione le esigenze di lavoro legate alla nuova modalità di gestione della presenza in sede aziendale.

Progetti futuri di *welfare* aziendale

Offrire ai nostri dipendenti ambienti di lavoro stimolanti e, allo stesso tempo, mantenere un equilibrio tra vita lavorativa e vita privata richiede sempre una maggiore attenzione

alle iniziative dedicate ai collaboratori.

Le misure in queste direzioni troveranno ulteriore slancio, in accordo con le parti sociali, a

partire dal 2022 anche a seguito della rinnovata contrattazione collettiva interna.

Formazione e sviluppo dei talenti

La formazione rappresenta un tema centrale e in linea con i nostri obiettivi di sviluppo dei talenti e della carriera dei nostri dipendenti. Per questo promuoviamo la diffusione di una cultura di conoscenze condivise. A dimostrazione del nostro impegno abbiamo creato un'Academy aziendale composta da formatori

interni, con il fine di raccogliere, codificare e sviluppare la ricchezza che FIS ha costruito negli anni: il sapere e il saper fare delle nostre persone.

Come le attività produttive sono state assicurate per garantire la continuità di business e di approvvigionamento di API, così

anche le attività di formazione sono proseguite adottando modalità di interazione e fruizione da remoto, e, dove necessario, in presenza. È stata inoltre introdotta la possibilità di realizzare dei momenti di auto-formazione relativi ad aspetti informativi sull'aggiornamento di procedure interne.

Totale ore di formazione erogate

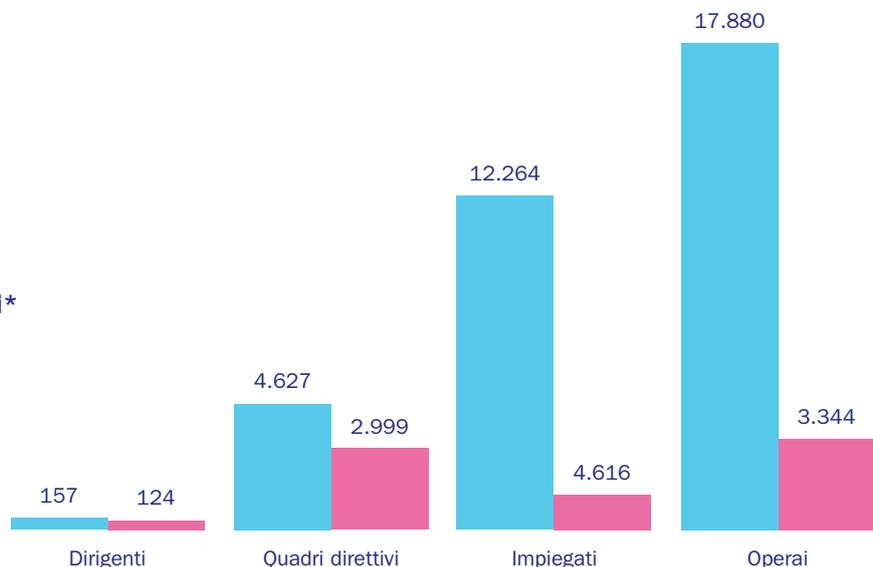
Le ore di formazione erogate nei tre stabilimenti sono state in totale 46.218, equivalenti a tre giorni di formazione annuale pro capite.



Numero di ore di formazione per genere e per categoria di dipendenti*

■ uomo
■ donna

* Nel calcolo delle ore di formazione per categoria di dipendenti e genere non sono state considerate le ore di formazione erogate agli stagisti.



Rispetto agli ultimi due anni il numero di ore di formazione erogate è aumentato, indice che la cultura della formazione che stiamo promuovendo è uno stimolo per i

nostri dipendenti. Nello specifico, le ore medie di formazione per ciascun dipendente sono pari a 24,3 contro le 23,6 medie erogate nel 2019. Il 94% di dipendenti

riceve una formazione periodica e i principali temi affrontati sono legati alla formazione in ambito salute e sicurezza e qualità.

Numero di ore di formazione per tipologia



Per il 2021 la formazione è stata fortemente orientata al continuo supporto delle competenze e del *know-how* del personale al fine di mantenere un costante aggiornamento delle *skill* necessarie a un'azienda a elevato contenuto tecnologico e innovativo come FIS. In linea con le direzioni di business e gli sviluppi aziendali si sono svolti numerosi percorsi di sviluppo non solo in ambito *hard-skill* in particolare chimico-tecnico, ma anche *finance, procurement, planning* e informatico. Sono stati affrontati anche percorsi di potenziamento delle *soft-skill* sia per il personale operativo sia per il *middle management* nell'ottica di sviluppo di attuali e futuri manager.

Il 2021 è stato inoltre caratterizzato da un grande cambiamento in termini di gestione ed erogazione del *training*: abbiamo, infatti, cercato

di strutturare maggiormente i nostri corsi e di renderli maggiormente accessibili grazie all'implementazione di una nuova piattaforma progettata e realizzata durante l'anno.

"Insegna" è la piattaforma digitale attraverso la quale è possibile offrire la formazione in modalità differenti. Complice la necessità del distanziamento sociale, abbiamo saputo concretizzare la volontà di proseguire le attività formative necessarie a un'azienda, ad alto contenuto tecnico e gestionale, con nuove modalità, garantendo un costante aggiornamento delle competenze del nostro personale.

L'attività dell'Academy aziendale durante l'anno è stata dedicata in parte al progetto "Insegna", affinché il nuovo strumento di formazione potesse entrare a

pieno titolo tra i sistemi aziendali entro la fine dell'anno, agevolando, semplificando e massimizzando l'utilizzo della piattaforma tra i nostri dipendenti.

Durante il 2021 abbiamo continuato a lavorare al programma di Eccellenza operativa, ampliandone l'uso alla reale attività operativa. A questo proposito, tramite il personale Academy, è stato possibile dapprima eseguire una mappatura delle competenze del personale dei tre siti e delle attività chiave del programma, sviluppare e successivamente monitorare le *skill* ritenute necessarie per ogni ruolo. La verifica delle competenze, tuttora in esecuzione, si concluderà con sessioni di *coaching* e una formazione puntuale a supporto del programma per permetterne pieno utilizzo e applicazione.

L'attenzione alla crescita delle persone

Un'altra attività da noi ritenuta essenziale per stimolare i nostri collaboratori alla crescita professionale è la valutazione costante del potenziale del personale in ottica di sviluppo e gestione, che, unitamente

alla definizione di una matrice di competenze specifica per mansione, determinerà dei percorsi di crescita personali-professionali specifici allo scopo di massimizzare la prestazione individuale e del team di riferimento.

Questa attività va in continuità con l'iniziativa di valutazione delle competenze manageriali – iniziata nel 2019 e proseguita durante il 2020 con delle azioni di *empowerment* – e sarà portata a compimento nel 2023.

Sono state altresì implementate le azioni relative al piano meritocratico, in quanto l'analisi di dettaglio delle valutazioni emerse dalla *people review* annuale ha consentito l'applicazione di principi di equità e di merito, in coerenza con una dinamica salariale capace di considerare sia la struttura interna sia i dati di mercato del lavoro di riferimento.

È proseguita, nel corso del 2021, la mappatura del potenziale del personale (es. *nine boxes grid*) per permettere una corretta

collocazione delle risorse, sia nelle funzioni produttive e specialistiche, sia nelle posizioni a maggiore responsabilità manageriale, definendo prospettive future, programmi individuali e tempistiche di realizzazione, al fine di assicurare una crescita costante personale-professionale garantendo performance di alto livello.

Questi *assessment* hanno dato l'avvio a una serie di percorsi di crescita in linea con le esigenze individuali emerse durante la valutazione (Es. *management*

path, comunicazione assertiva, ecc). A valle di questa attività è stato definito un piano di sviluppo coerente per le risorse individuate, a supporto delle loro competenze, e come strumento di crescita personale-professionale. Nel 2021 si è altresì conclusa la stesura delle matrici di competenza per alcune funzioni trasversali critiche come il gruppo Assicurazione Qualità e Controllo Qualità, costruendo moduli di addestramento specifici per lo sviluppo del *know-how* funzionale-operativo di base.

L'attenzione verso la formazione continua delle nostre persone

FIS sostiene e promuove la continua formazione dei propri dipendenti anche mediante l'erogazione di permessi studio per i collaboratori iscritti a corsi di laurea, master e specializzazioni coerenti con l'attività professionale.

Il programma di cybersecurity

L'importanza e la rilevanza della *cybersecurity* ci ha spinti a pianificare azioni finalizzate alla difesa dagli attacchi informatici, tra cui quelle di formazione e istruzione dei nostri dipendenti che lavorano tutti i giorni con dati sensibili, al fine di evitare la messa a rischio della sicurezza aziendale.

Infatti, il 2021 ha visto un forte incremento degli attacchi informatici a scopo estorsivo. In Italia, secondo Kaspersky, una delle società più affermate sui temi di *cybersecurity* e protezione dei dati, quasi la metà degli incidenti di sicurezza sono stati causati da *ransomware*.

La minaccia è reale: basti pensare che nel corso del 2021 in azienda abbiamo ricevuto complessivamente quasi due milioni di e-mail, di cui il 23% è stato bloccato dai nostri sistemi di sicurezza poiché tentativi di *phishing* o *spam*. Nonostante lo sforzo costante per contrastare il fenomeno, le tecniche di attacco cambiano continuamente e questo rende impossibile filtrare tutte le minacce.

Poiché riteniamo che la sicurezza informatica della nostra azienda dipenda anche dalla nostra capacità di adottare comportamenti corretti, abbiamo potenziato nel 2021 il programma di *cybersecurity* aziendale "Stop the Hack" con

l'obiettivo di aumentare la nostra consapevolezza per difenderci dagli attacchi informatici. Il programma ha coinvolto tutta la popolazione aziendale sulle 10 principali minacce informatiche e ogni mese abbiamo trattato un tema diverso, fra i quali: *phishing*, *vishing*, navigazione internet sicura, gestione dei dati, sicurezza password, *malware*, etc. Il programma ha utilizzato questi strumenti:

- formazione: una serie di corsi a distanza per i colleghi che possono essere vittime di un attacco;
- newsletter mensile: un approfondimento che descrive il tema del mese, con il supporto di dati e istruzioni operative;
- screensaver e monitor

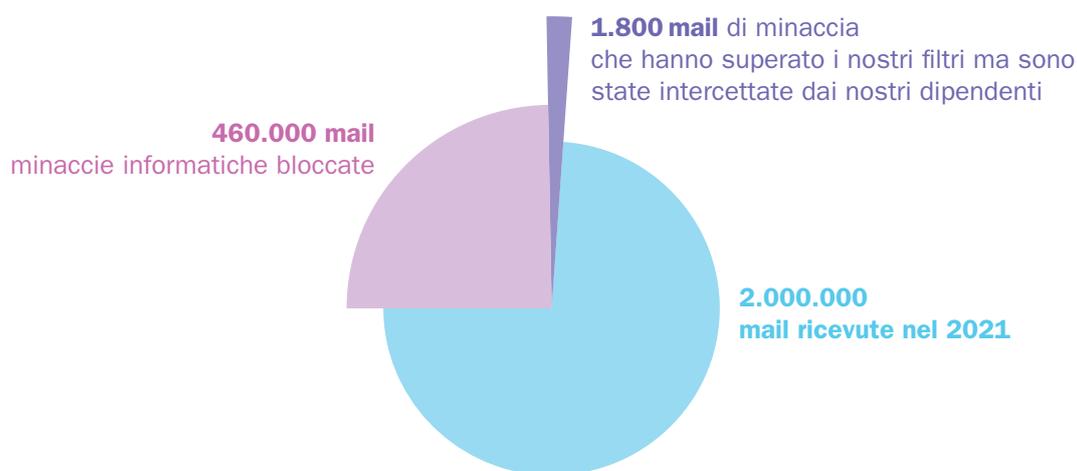
aziendali: i messaggi chiave e le informazioni vengono trasmesse anche attraverso gli screensaver dei computer dei nostri collaboratori e sui monitor distribuiti in azienda.

L'attività di *security awareness* si è estesa per tutto il 2021 attraverso sessioni di formazione sulla sicurezza informatica. Abbiamo

verificato l'efficacia del programma tramite campagne di simulazione *phishing* e di conseguenza focalizzato la formazione in base ai risultati ottenuti.

Inoltre, per testare la nostra resilienza agli attacchi informatici, abbiamo sottoposto l'azienda a simulazioni prolungate utilizzando le principali tecniche di attacco,

permettendoci di concentrare le azioni di miglioramento ove emerse debolezze e criticità. Nello scorso anno ben 1800 email hanno superato i primi filtri di protezione, ma, grazie all'elevata competenza dei nostri dipendenti, sono state intercettate, riconosciute e segnalate e, di conseguenza, i tentativi di *phishing* bloccati.



Per questo motivo, abbiamo deciso di incrementare il livello tecnologico a protezione dell'azienda e siglato importanti *partnership* con realtà leader nel settore *cyber* per innalzare il livello di monitoraggio, rilevamento, protezione e reazione agli attacchi informatici.

Dal punto di vista concreto i rischi affrontati da noi di FIS sono stati principalmente attacchi dall'esterno di tipo *phishing* e *whaling*, che sono stati gestiti in maniera corretta nella totalità dei casi grazie ai sistemi di filtraggio delle mail e alla consapevolezza dei soggetti attaccati.

Abbiamo notizia di attacchi effettuati nei confronti dei nostri clienti, nei quali il malintenzionato impersonava un soggetto di FIS. Non è possibile, pertanto, escludere che la medesima tipologia di attacco avvenga nei confronti di FIS. Nel corso del 2021 non abbiamo registrato casi di *data breach*.

Nel 2021 abbiamo deciso di migliorare il livello di compliance in materia di protezione dei dati personali proseguendo le attività di adeguamento anche grazie al DPO esterno (Data Protection Officer). Il DPO ha condotto un *assessment* complessivo nel

corso del mese di luglio 2021, i cui esiti corrispondono a un sostanziale incremento del livello di *compliance* aziendale con un avvicinamento alla totale aderenza al dettato normativo e alle *best practice* in materia di protezione dei dati.

Per il 2022 abbiamo inoltre programmato di investire maggiormente sulla *cybersecurity*. Saranno, pertanto, valutate una serie di nuove misure volte ad aumentare la sicurezza delle informazioni.

Salute e sicurezza delle nostre persone

Esprimiamo nella nostra politica di sicurezza, salute e ambiente l'impegno per una gestione aziendale in accordo con i principi della tutela dell'ambiente, della salvaguardia della salute e della sicurezza delle persone.

La salute e la sicurezza sono per noi valori essenziali nell'espletamento della nostra attività, nella consapevolezza che, unitamente alla qualità, sono di supporto alla strategia di lungo termine. Per questo motivo promuoviamo la formazione sulla salute e sicurezza e stimoliamo ciascun dipendente a dare il massimo contributo su tali tematiche.

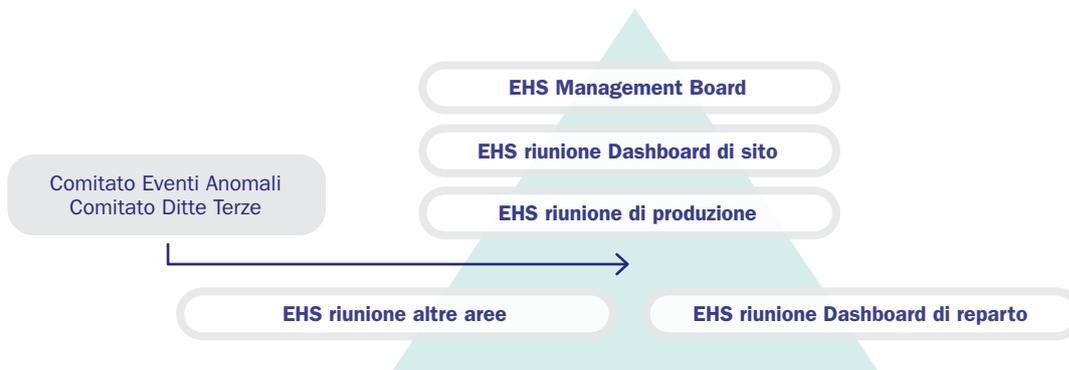
Da sempre abbiamo una consolidata tradizione nella prevenzione dei rischi di processo per garantire la massima tutela, sia delle nostre persone sia dei territori che ci ospitano. Tutti i nostri

processi sono costantemente monitorati con le migliori tecnologie e implementati a seguito di rigide valutazioni sulla sicurezza, operate anche grazie alle competenze di tecnici specializzati. Infatti, i nostri tre siti di produzione sono classificati a rischio di incidente rilevante, secondo la normativa vigente (Decreto Legislativo 105/2015, applicazione della Direttiva EU "Seveso III") e tutti dotati di sistema di gestione sulla salute e sicurezza sui luoghi di lavoro (certificato secondo UNI EN ISO 45001) e ambiente (certificato secondo UNI EN ISO 14001), che ci permettono una efficace gestione dei rischi legati agli infortuni,

incidenti e malattie professionali attraverso l'allineamento ai principi di protezione dell'ambiente e di tutela della salute e della sicurezza delle persone.

Per supportare le strutture aziendali e realizzare gli obiettivi abbiamo migliorato la comunicazione *top-down* e *bottom up* modificando il sistema dei *meeting* su aspetti SSA (Sicurezza, Salute e Ambiente).

I *meeting* aiutano a far veicolare e a incentivare uno scambio continuo di informazioni relative alle tematiche in discussione tra tutti i dipendenti dell'azienda e sono istituiti su tre livelli:



- EHS Management Board: è il comitato di più alto livello, composto da dirigenti e manager delle principali funzioni aziendali;
- EHS Riunione Dashboard di sito: è il comitato presieduto da ogni Direzione di stabilimento, ha il compito di affrontare problematiche generali e specifiche del sito;
- EHS Riunione di Produzione è il comitato presieduto dalla Direzione di produzione,

- con il compito di indirizzo e coordinamento delle funzioni di produzione e di supporto;
- EHS Riunione di Reparto/area: sono i comitati di base che coinvolgono tutti i dipendenti aziendali di ogni area, sia in produzione sia nelle funzioni di supporto;
- Comitati analisi Eventi Anomali e incontri periodici con le ditte terze.

Gestire gli impatti in tema di salute e sicurezza dei propri lavoratori per FIS è indispensabile anche a fronte dei rapporti con i clienti, del processo di *on-boarding* per nuovi progetti *custom* richiesti dai clienti e degli *audit* svolti secondo gli standard PSCI (Pharmaceutical Supply Chain Initiative), associazione di cui FIS fa parte.

Audit HSE

Nel piano annuale sono inclusi anche gli *audit* di Sicurezza, Salute e Ambiente per i tre siti (Montecchio, Termoli e Lonigo). Il piano copre tutti i punti afferenti alle esistenti certificazioni, cui si sono aggiunti nel corso del 2021 ulteriori *audit* di sicurezza da parte di società esterne in tutti e tre gli stabilimenti.

I risultati, molto positivi sul piano della *compliance*, hanno permesso di mettere a punto piani d'azione, volti al miglioramento continuo, in un'ottica di costante presidio dei principali aspetti HSE che saranno sviluppati nel corso del 2022.

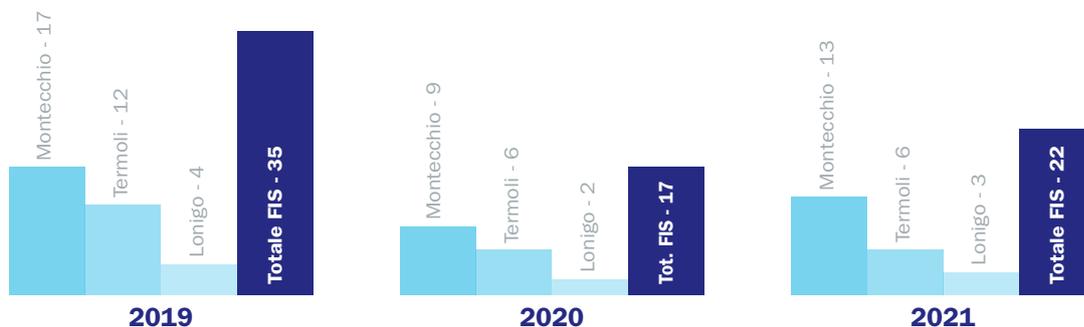
Per noi è di fondamentale importanza ridurre al minimo il rischio di infortunio, di malattie professionali e di situazioni d'emergenza attraverso adeguati programmi di prevenzione e grazie alle nostre *policy*. Inoltre, annualmente vengono misurate le statistiche sugli infortuni e gli

indici infortunistici per verificare l'efficacia delle nostre azioni di prevenzione, permettendo quindi di definire eventuali misure correttive.

Nel 2021 l'indice infortunistico è aumentato rispetto al totale dell'anno precedente registrando

tuttavia eventi di modesta gravità dovuti principalmente a movimentazioni di carichi, inciampi, urti, tagli e ferite con oggetti; in parallelo sono aumentate le segnalazioni di *near miss* che hanno contribuito a mitigare la gravità degli infortuni accaduti.

Infortuni avvenuti presso gli stabilimenti (n.)



Vengono conteggiati unicamente gli infortuni con prognosi superiore a tre giorni e inclusi i decessi

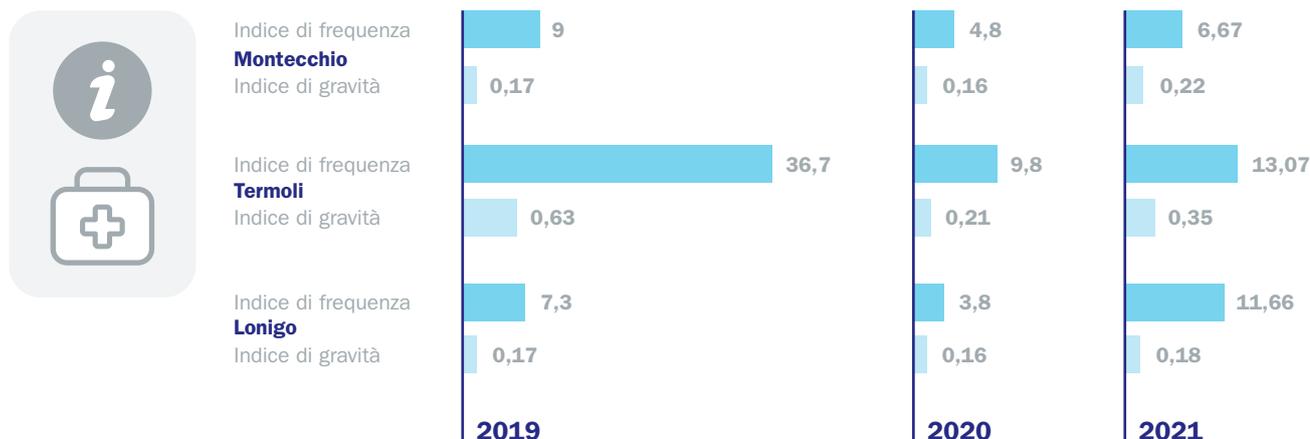
Il numero di infortuni, in aumento, e il numero di osservazioni di sicurezza, in calo, costituiscono elementi fortemente attenzionati nei piani d'azione per il 2022 in particolare per i siti di Montecchio e Termoli attraverso il potenziamento delle iniziative già in corso (es: Programma osservazioni di sicurezza). Nel sito di Lonigo gli indicatori

infortunistici hanno avuto un andamento positivo in particolare nella seconda parte dell'anno, con l'ultimo trimestre totalmente "bianco".

Nel 2021 non abbiamo avuto alcun infortunio mortale e un solo caso di malattia professionale. Gli investimenti tecnologici, le continue attività di formazione e lo sviluppo del programma di

Eccellenza operativa, che ha permesso uno strutturale aumento dell'attenzione di tutti per la sicurezza, stanno dando i loro frutti. Certi di aver intrapreso la direzione giusta ed estremamente fiduciosi nel futuro, siamo consapevoli che sia necessario non abbassare mai la guardia e tendere sempre al miglioramento continuo.

Indice di frequenza* e indice di gravità** degli infortuni



*L'indice di frequenza è calcolato come numero di infortuni/ore lavorate x 1.000.000
 **L'indice di gravità è calcolato come numero di giorni persi per infortunio/ore lavorate x 1.000

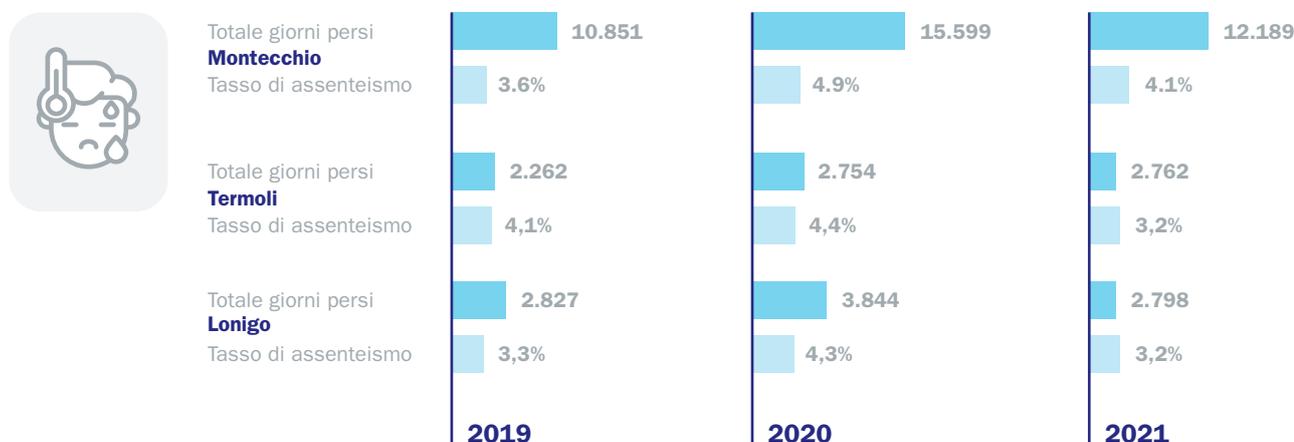
Per ridurre il numero di infortuni e migliorare gli ambienti lavorativi abbiamo introdotto anche processi di consultazione e partecipazione dei lavoratori. I collaboratori possono essere sempre aggiornati sulle misure intraprese per garantire la salute e la sicurezza sia attraverso lo strumento delle *dashboard*, presenti nei reparti, sia grazie ai comitati di stabilimento, i cui verbali sono consultabili da tutta la popolazione aziendale, e ai comitati di consulenti terzi. La partecipazione e la consultazione

dei lavoratori viene inoltre garantita in tutti gli adempimenti previsti dalla normativa vigente (riunione ex art. 35 e dai sopralluoghi con RLSSA). Inoltre, tutti i lavoratori possono direttamente comunicare azioni di miglioramento e potenziali incidenti tramite il sistema informatico, con accesso a tutta la popolazione FIS e altresì collaborare alla definizione di azioni di miglioramento insieme agli *owner* e alle funzioni di riferimento. All'interno della

piramide della sicurezza, stiamo mettendo al centro delle azioni migliorative le osservazioni ricevute, in un'ottica di approccio di tipo proattivo e interdipendente.

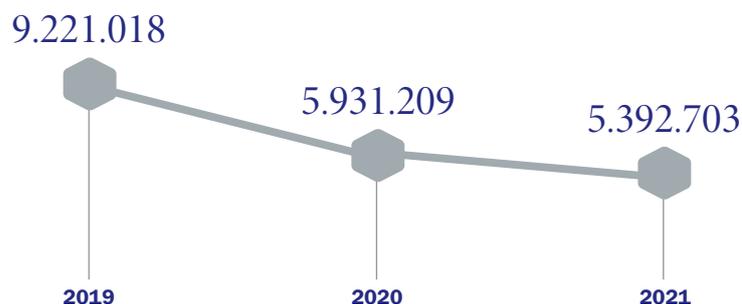
Nel corso del 2021 abbiamo inoltre riscontrato un lieve abbassamento del tasso di assenteismo per malattia anche grazie a politiche di normalizzazione attuate per far fronte all'emergenza sanitaria da Covid-19.

Giorni persi per malattia e tasso di assenteismo*



*Il tasso di assenteismo è calcolato come numero di giorni persi per malattia/giorni pianificati di lavoro; dal calcolo sono esclusi gli interinali

Investimenti in Salute, Sicurezza e Ambiente (Euro)



Anche la formazione professionale dei nostri collaboratori è un requisito indispensabile per incrementare la cultura della sicurezza e raggiungere gli

obiettivi di riduzione infortuni che ci siamo posti. Nonostante l'emergenza sanitaria abbia rallentato sensibilmente le attività di formazione in presenza

programmate per la prima metà dell'anno, nella seconda metà siamo riusciti a rispettare i programmi prestabiliti.

Investimenti e formazione

Negli ultimi anni abbiamo investito molto per la tutela della salute, sicurezza e ambiente nei nostri stabilimenti, completando importanti progetti di ammodernamento, in particolare il *revamping* degli impianti di termocombustione sfati a

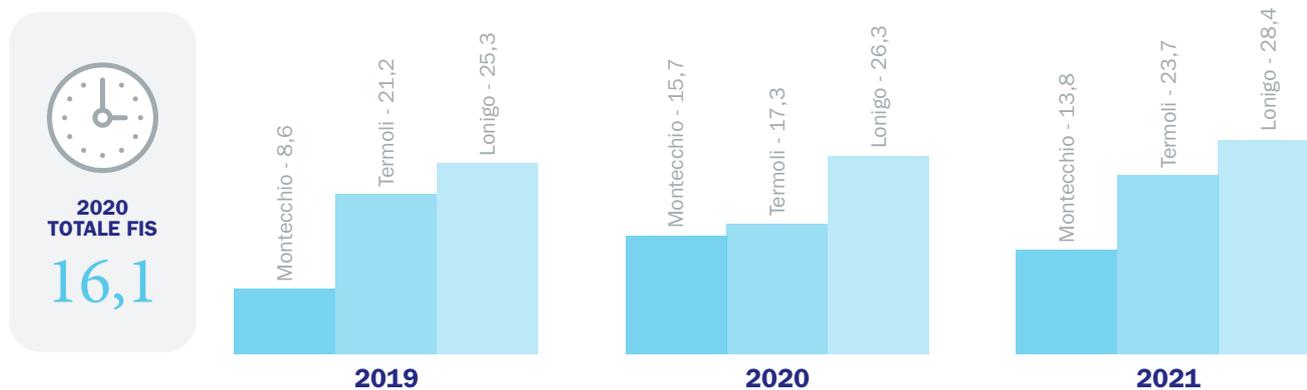
Termoli, a Lonigo e altri progetti collegati alla gestione dei rifiuti, dell'energia, del trattamento acque, nonché a tecnologie di elevato contenimento di sostanze molto attive come gli HPAPI, che sono tutt'ora in fase di implementazione; la flessione

degli ultimi tre anni va infatti interpretata alla luce degli ingenti investimenti negli anni precedenti e con il raggiungimento dei desiderati standard di sicurezza e qualità.

Eccellenza operativa

Eccellenza operativa è un programma che ha l'obiettivo di promuovere comportamenti virtuosi per salvaguardare non solo la propria sicurezza, ma anche quella dei colleghi. Infatti, sosteniamo che la formazione professionale dei nostri collaboratori sia un requisito indispensabile per incrementare la cultura della sicurezza e raggiungere gli obiettivi di riduzione degli infortuni che ci siamo posti. Anche a questo riguardo, è stata implementata una piattaforma formativa per registrare ed erogare formazione sia in presenza sia da remoto, in modalità sincrona e asincrona. Questo aspetto, in particolare nel periodo pandemico, è risultato essere di grande supporto per dare continuità alla formazione in tema di salute e sicurezza.

Formazione in ambito Salute, Sicurezza e Ambiente (ore procapite)



Infine, abbiamo deciso di investire in un servizio sanitario continuativo in tutti e tre i siti con medici competenti e infermieri dedicati. Il servizio sanitario, oltre ad assolvere gli adempimenti normativi, è coinvolto anche in

attività di continuo miglioramento. Si pensi, ad esempio, all'introduzione degli osservatori epidemiologici, che perseguono la finalità di monitorare i dipendenti che manipolano principi attivi con nuovi meccanismi specifici.

L'azienda tratterà l'utilizzo dei composti a scopo preventivo per tutelare le persone che vi operano e provvederà altresì a verificare annualmente i dati raccolti.

A person wearing a white lab coat, a hairnet, and safety glasses is working in a cleanroom environment. They are leaning over a large, white, cylindrical piece of equipment, possibly a bioreactor or a large incubator. The background shows various pieces of laboratory equipment, including a rack with test tubes and a syringe. The entire image has a warm, orange-red tint.

3

La sostenibilità
per l'innovazione
e lo sviluppo

La sostenibilità per l'innovazione e lo sviluppo

Adottiamo una gestione aziendale volta a promuovere i principi della tutela dell'ambiente e a migliorare continuamente le nostre performance

Riconosciamo nella sostenibilità, soprattutto ambientale, la leva per creare valore: abbiamo scelto un percorso di crescita orientato all'integrazione progressiva di azioni concrete nella nostra strategia, grazie alle quali potremo apportare consapevolmente il nostro positivo contributo alla società.

Gli obiettivi di sostenibilità ambientale che ci siamo prefissati sono stati definiti in linea con il Piano strategico quinquennale e con il

Framework di sostenibilità, oggetto di *second-party opinion* da parte della società di rating Sustainalytics, che ha valutato positivamente la scelta degli indicatori di performance e dei collegati obiettivi target, giudicandoli efficaci, coerenti, rilevanti e materiali rispetto al nostro settore di appartenenza e agli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs) adottati dall'azienda. La costruzione del Framework ha seguito un'attenta analisi di

materialità che ci ha consentito di identificare tre aree che rappresentano i punti cardine della nostra strategia di sostenibilità. I target sono stati giudicati ambiziosi, in quanto più elevati rispetto alla media di settore dei nostri *competitor*, e definiti raggiungibili e concreti in linea con un piano strategico efficace. La tabella di seguito riassume gli indicatori di performance (KPI) e Sustainability Performance Target (SPT).

	KPI	Target	Forza del KPI	Ambizione del target
	Emissioni assolute scope 1 e 2 (tCO₂)	Riduzione delle emissioni di scope 1 e 2 del 20% entro il 2026 rispetto ai livelli del 2020	Adeguito	Ambizioso
	Consumo d'acqua (m³)	Riduzione del consumo d'acqua del 20% entro il 2026 rispetto ai livelli del 2020	Forte	Ambizioso
	Rapporto tra rifiuti smaltiti e rifiuti riciclati	Riduzione del rapporto tra rifiuti smaltiti e rifiuti riciclati del 20% entro il 2026 rispetto ai livelli del 2020	Adeguito	Ambizioso

Per raggiungere i target di sostenibilità prefissati abbiamo costruito e sottoposto a revisione un piano d'azione specifico sia attraverso

investimenti mirati sia allocando le necessarie risorse organizzative allo scopo di identificare e valutare gli impatti positivi di tutti i nostri

investimenti strategici, verificandone quindi la coerenza rispetto agli obiettivi del nostro Framework di sostenibilità.

I consumi di energia e le emissioni

Il primo punto del nostro impegno verso la sostenibilità ambientale si concretizza nella gestione quanto più attenta e sostenibile dei consumi e delle emissioni. Infatti, tra i top 10 dei temi materiali individuati dal *top management* e dai nostri *stakeholder* vi sono la lotta al cambiamento climatico e l'uso sostenibile dell'energia.

Il periodo storico attuale ci impone la sfida della transizione verso modelli di business più sostenibili, in particolare dal punto di vista energetico, dovendo ridurre sem-

pre più la dipendenza dall'utilizzo di energia prodotta da fonti fossili, che a loro volta comportano significativi impatti sul quantitativo di emissioni rilasciate in atmosfera. Per tale ragione, abbiamo deciso di effettuare significativi investimenti, al fine di bilanciare efficacemente la nostra strategia energetica: a partire dal 2021 abbiamo deciso di acquisire quote crescenti di energia elettrica derivanti da fonti rinnovabili, che ci consentiranno di ridurre la nostra dipendenza dalle fonti fossili, contribuendo significa-

tivamente agli ambiziosi obiettivi di riduzione della CO₂ prefissati dalla Commissione Europea, condividendo allo stesso tempo le strategie di lotta al cambiamento climatico poste in atto dai nostri principali clienti.

Come anticipato, uno dei KPI di riferimento del Framework di sostenibilità prevede la riduzione del 20% entro il 2026 delle emissioni di scope 1 e scope 2 (tCO₂) rispetto ai livelli del 2020.



-20% DI EMISSIONI SCOPE 1 E 2 ENTRO IL 2026, RISPETTO AI VALORI DEL 2020

Attualmente, i nostri consumi energetici derivano in via principale dagli impianti produttivi e delle *utility* a essi collegate. La nostra politica di decarbonizzazione è prioritariamente indirizzata alla realizzazione di nuovi progetti impiantistici secondo elevati standard di efficienza energetica, unitamente alla realizzazione di interventi per la generazione di energia elettrica e termica direttamente nei siti produttivi; in questa direzione è fondamentale anche la messa in atto di

interventi di efficienza energetica sia attraverso il recupero dell'energia già esistente e non utilizzata in modo efficiente – ad esempio dall'incenerimento interno dei rifiuti prodotti nei nostri cicli produttivi –, sia tramite il miglioramento di dotazioni tecnologiche già esistenti, quali motori, compressori, gruppi frigoriferi, illuminazione LED. In linea con i nostri obiettivi, quindi, stiamo acquisendo energia elettrica di origine rinnovabile certificata (garanzia di origine "GO")

con quote via via crescenti, che entro l'orizzonte del Piano industriale approvato ci porteranno a coprire il nostro intero fabbisogno energetico elettrico.

Il contesto in cui operiamo, che ha visto un aumentato significativo del costo dell'energia, ha dato un ulteriore forte impulso alla programmazione di interventi in tema di generazione di energia e di efficienza energetica, ora più che mai strategici.

Consumi energetici complessivi (GJ)

TOTALE CONSUMI ENERGETICI COMPLESSIVI - GJ



CONSUMI ENERGETICI / TONNELLATA DI PRODOTTO - GJ/TON*



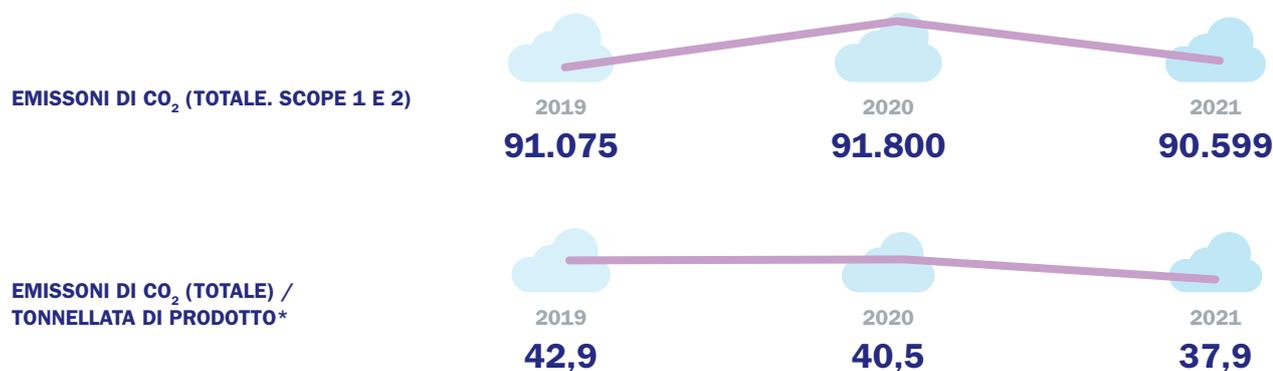
*per tonnellata di prodotto si intendono i quantitativi totali di prodotti fatturati nell'anno solare di riferimento

In particolare, i consumi energetici¹ diretti (649.261,81 GJ) ricoprono il 64% dei consumi totali e interessano per il 77% combustibili utilizzati per il riscaldamento, la cogenerazione e altre utility, mentre il 22% è riconducibile a energia utilizzata per l'incenerimento dei rifiuti. Il 99% dei consumi energetici diretti provengono da fonti non rinnovabili (gas metano); per quanto attiene i consumi indiretti, il 35% di questi hanno origine da fonti rinnovabili².

Rispetto all'anno precedente, i nostri consumi di energia, sia diretti sia indiretti, sono aumentati del 6% a fronte di una crescita della produzione anche grazie all'entrata in servizio di nuove linee operative (es: reparto B nel sito di Termoli). Nonostante questo, i consumi elettrici complessivi per tonnellata di prodotto sono diminuiti del 9%, evidenziando una sostanziale efficienza di gestione dell'energia secondo una traiettoria che conferma l'andamento virtuoso dell'ultimo triennio.

Tra il 2022 e il 2023, in collaborazione con un partner terzo, realizzeremo un nuovo impianto di trigenerazione, che contribuirà alla produzione di elettricità, calore e frigoriferie utili a migliorare significativamente l'efficienza energetica del sito produttivo di Lonigo.

Emissioni di gas serra dirette e indirette (ton CO₂eq)



*per tonnellata di prodotto si intendono i quantitativi totali di prodotti fatturati nell'anno solare di riferimento. Oltre alle emissioni di gas serra, l'attività dei nostri impianti genera emissioni di altre sostanze, come gli ossidi di azoto (NOx), gli ossidi di zolfo (SOx), i composti organici volatili (COV), il particolato (PM) e il monossido di carbonio (CO).

Le nostre emissioni di tipo scope 1 derivano principalmente dalla combustione di metano, dall'incenerimento di una quota di rifiuti generati dai nostri siti produttivi e dalla combustione degli sfiati di processo attraverso i termocombustori; le emissioni di tipo scope 2 derivano esclusivamente dall'utilizzo di energia elettrica acquisita dalla rete nazionale.

Nel 2021 le nostre emissioni, calcolate con il metodo *market-based*, sono state complessivamente 91.337 tCO₂, in leggera diminuzione rispetto all'anno precedente, anche grazie all'acquisto di energia certificata da fonti rinnovabili³. In relazione alla crescita di produzione e fatturato, il valore di intensità della CO₂ si conferma quindi per il terzo anno di seguito

in diminuzione. Oltre alle emissioni di gas serra, l'attività dei nostri impianti genera emissioni di altre sostanze, come gli ossidi di azoto (NOx), gli ossidi di zolfo (SOx), i composti organici volatili (COV), il particolato (PM) e il monossido di carbonio (CO). Per i dettagli su questo tipo di emissioni si rimanda all'allegato.

¹ Per il fattore di emissione relativo all'energia elettrica si fa riferimento alla fonte ISPRA 2020.

² Sono esclusi i consumi della flotta aziendale e le relative emissioni, in quanto l'ammontare dei consumi non risulta essere materiale.

³ Rapporto ISPRA 2020. I fattori utilizzati per il calcolo delle emissioni scope 2 *market-based* sono stati ricavati dai dati del fornitore di energia elettrica ENEL 2020. Lo standard di rendicontazione utilizzato (GRI Sustainability Reporting Standards 2016) prevede due diversi approcci di calcolo delle emissioni di Scopo 2: *location-based* e *market-based*. L'approccio *location-based* prevede l'utilizzo di fattori di emissione medi relativi agli specifici mix energetici nazionali di produzione di energia elettrica. L'approccio *market-based* prevede l'utilizzo di fattori di emissione definiti su base contrattuale con il fornitore di energia elettrica.

L'acqua, bene essenziale

Riconosciamo l'importanza della risorsa idrica in tutte le nostre attività produttive e ci impegniamo quotidianamente per un suo corretto impiego e gestione, attraverso un uso razionale e sostenibile, in tutti i siti produttivi.

Il tema acqua, oltre a occupare una posizione di rilievo nella lista dei temi materiali per il *top management* e per i nostri *stakeholder*, è stato altresì incluso nel Framework di sostenibilità. In particolare, uno dei tre KPI iden-

tificati è relativo al consumo di acqua dolce, per il quale il target prefissato prevede la riduzione del consumo d'acqua del 20% entro il 2026 rispetto ai livelli del 2020.



-20% ENTRO IL 2026, RISPETTO AL 2020

La gran parte dell'approvvigionamento della risorsa idrica proviene dalle acque sotterranee per i siti di Montecchio Maggiore e Lonigo, dalle acque superficiali per il sito di Termoli.

I prelievi d'acqua per i tre siti FIS sono destinati alle seguenti attività:

- direttamente nei processi produttivi, ovvero di sintesi chimica;

- per attività di lavaggio, pulizia e bonifica attrezzature;
- per raffreddamento e produzione di vapore

Prelievi d'acqua totali 3 stabilimenti (m³)



*per tonnellata di prodotto si intendono i quantitativi totali di prodotti fatturati nell'anno solare di riferimento

Il nostro consumo idrico totale non è stato ridotto nel suo complesso, ma è rimasto stabile nonostante la crescita della nostra organizzazione, che ha sostanzialmente quadruplicato fatturato e numero di dipendenti negli ultimi 15 anni; tornando indietro, infatti, al lontano 2005 gli stabilimenti di

Montecchio e Termoli prelevavano complessivamente la medesima quantità di acqua odierna. Con questa prospettiva va inquadrato quindi l'eccellente dato di riduzione di circa il 17% del totale delle acque prelevate per ogni tonnellata di prodotto, rispetto al dato 2019 e in continua diminuzione

secondo un trend ormai consolidato: è senza dubbio un segnale forte di come siamo riusciti a espandere la nostra produzione, disaccoppiando la nostra crescita dall'impatto sull'ambiente e dando così seguito all'impegno del settore chimico di "far più con meno". I progetti di miglioramento per la

riduzione del consumo di acqua si focalizzano sul censire ed eliminare le piccole utenze con termoregolazione a perdere e la qualità dell'acqua depurata degli impianti di trattamento dei reflui per poterla poi riciclare. Questa modalità operativa non è recente, in quanto nel corso degli anni abbiamo costantemente investito risorse al fine di ridurre progressivamente i volumi prelevati e scaricati. Si evidenzia che, nel sito di Montecchio, abbiamo realizzato nel 2021 un intervento finalizzato a incrementare il reimpiego dell'acqua prevedendo una riduzione complessiva su base annua del prelievo da falda pari all'11%.

Al fine di raggiungere il target di riduzione del prelievo di acqua è in corso di valutazione nel sito di Montecchio un progetto che prevede la depurazione delle acque reflue e il riciclo dell'acqua impiegata in utenze non relative ad attività di produzione (GMP). In

particolare, l'obiettivo è intervenire sulla produzione di vapore, sull'acqua di raffreddamento, sugli sfiati di processo e sulla pulizia delle aree.

Il principale scarico d'acqua per i nostri siti è rappresentato dalle acque reflue provenienti dai processi chimico-fisici e biologici operati dagli impianti di trattamento acque, che hanno la funzione di ridurre drasticamente il carico inquinante in uscita dagli stabilimenti. Essi vengono monitorati attraverso un piano periodico di analisi chimiche puntuali, regolamentate da una procedura specifica per il monitoraggio e il controllo del refluo gestita dal reparto operativo.

La qualità dell'acqua scaricata, infatti, viene costantemente analizzata e monitorata; in particolare abbiamo visto un trend in crescita dei valori di Chemical Oxygen Demand (COD) per il sito di Termoli, coerente in particolare con l'entrata in esercizio del reparto B

e l'avvio di nuove sintesi a elevato volume, mentre nel sito di Montecchio il COD è diminuito di circa il 30% grazie al sistema di filtrazione a carboni attivi.

Negli ultimi anni, soprattutto nei siti di Montecchio Maggiore e Lonigo, è cresciuta l'attenzione al controllo dei possibili microinquinanti presenti nelle acque di scarico, in quanto tali siti risiedono in un'area fortemente impattata dall'inquinamento di PFAS (sostanze perfluoroalchiliche o acidi perfluoroacrilici), una famiglia di sostanze chimiche pericolose perché bioaccumulabili e biopersistenti, con effetti non completamente noti sulla salute umana, rilevate nelle acque di falda superficiale. Nel corso del 2021 è cresciuta ulteriormente la consapevolezza di individuare soluzioni che consentano di escludere la presenza nelle acque di scarico di principi attivi (API) e relativi intermedi e metaboliti grazie a nuove soluzioni gestionali e tecnologiche.

Economia circolare e rifiuti

Il settore industriale in cui operiamo riveste un ruolo primario nella generazione di rifiuti, poiché i processi di sintesi chimica ne generano ingenti quantità.

Pertanto, è fondamentale che la gestione avvenga nel pieno rispetto della normativa vigente secondo una stringente gerarchia di azioni:

- prevenzione all'origine dei rifiuti;
- riutilizzo/riuso;
- riciclo;

- recupero di altro tipo (es: recupero di energia attraverso incenerimento);
- smaltimento.

Secondo tali azioni la prevenzione deve essere attuata favorendo la riduzione della produzione e della pericolosità dei rifiuti, facilitandone il riutilizzo, il riciclo e altre operazioni di recupero: questo avviene già dalla fase di ricerca e sviluppo per proseguire nella fase di sca-

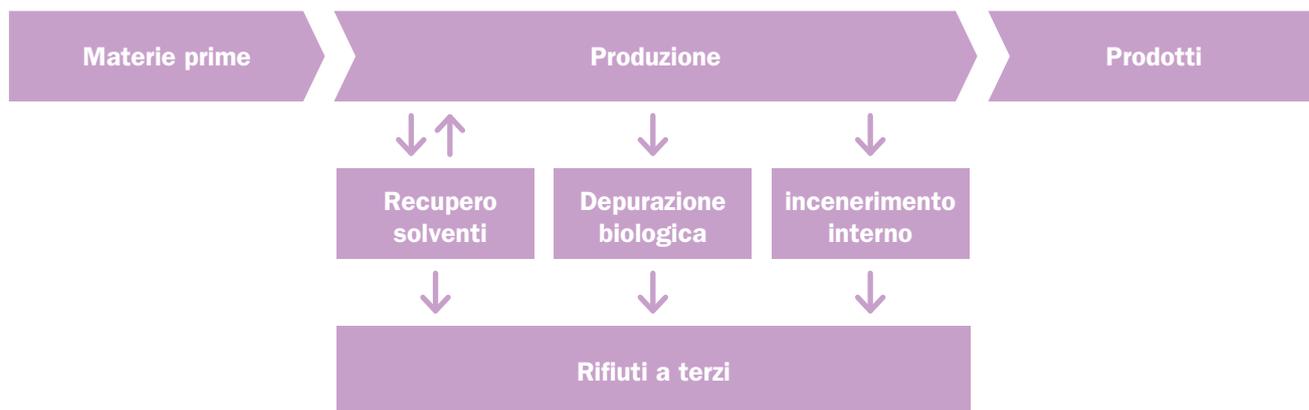
le-up e industrializzazione di tutte le sintesi chimiche.

La principale tipologia di scarti che produciamo è rappresentata dalle acque madri di reazione, la componente liquida nella quale avvengono le reazioni chimiche di sintesi. Tale refluo allontanato in fase di isolamento del prodotto finito – il principio attivo – deve essere altresì gestito con particolare attenzione.

-20% DEL RAPPORTO TRA RIFIUTI SMALTITI E RICICLATI RISPETTO AI VALORI ENTRO IL 2026, RISPETTO AL 2020



Process flow



Operiamo in piena trasparenza in merito alla gestione dei rifiuti e delle acque reflue con i nostri *stakeholder* e con le comunità locali, che hanno un notevole interesse relativamente alla modalità con cui gestiamo i rifiuti e le acque di scarico dalla produzione.

Il tema dei rifiuti, oltre a essere tra i temi materiali con alta priorità, è stato considerato anche per la realizzazione del Framework di sostenibilità. In particolare, uno dei tre target di riferimento dell'iniziativa attiene alla riduzione del 20% entro il 2026 del rapporto tra rifiuti smaltiti

e rifiuti riciclati rispetto ai livelli del 2020, al fine di contribuire in maniera significativa al disaccoppiamento (*decoupling*) tra la crescita economica e il consumo di materie prime, incentivandone il loro riutilizzo.

Il progetto LEAN a Termoli

Nel 2021 abbiamo sviluppato un progetto di valore in termini di sostenibilità nel nostro sito di Termoli, riadeguando le logiche di gestione di una sostanza ad alti volumi, precedentemente smaltito esternamente e da metà anno destinato a recupero esterno e quindi impiegato in altri cicli produttivi e settori industriali in linea con il principio di circolarità. I risultati positivi ottenuti dalle attività di *scouting* tecnico ed economico dei potenziali *vendor* hanno consentito di individuare partner capaci di recuperare, gestire e immettere nuovamente nel mercato la sostanza recuperata. Con questo intervento abbiamo ridotto il costo specifico di smaltimento, i nostri consumi idrici, i volumi di rifiuti prodotti e la CO₂ generata dal traffico veicolare pesante.



- 26 t

Tonnellate di CO₂ da traffico pesante



- 800 m³

Utilizzo di acqua



- 700 t

Tonnellate di rifiuti prodotte



+ 1.300 t

Tonnellate di rifiuti a recupero

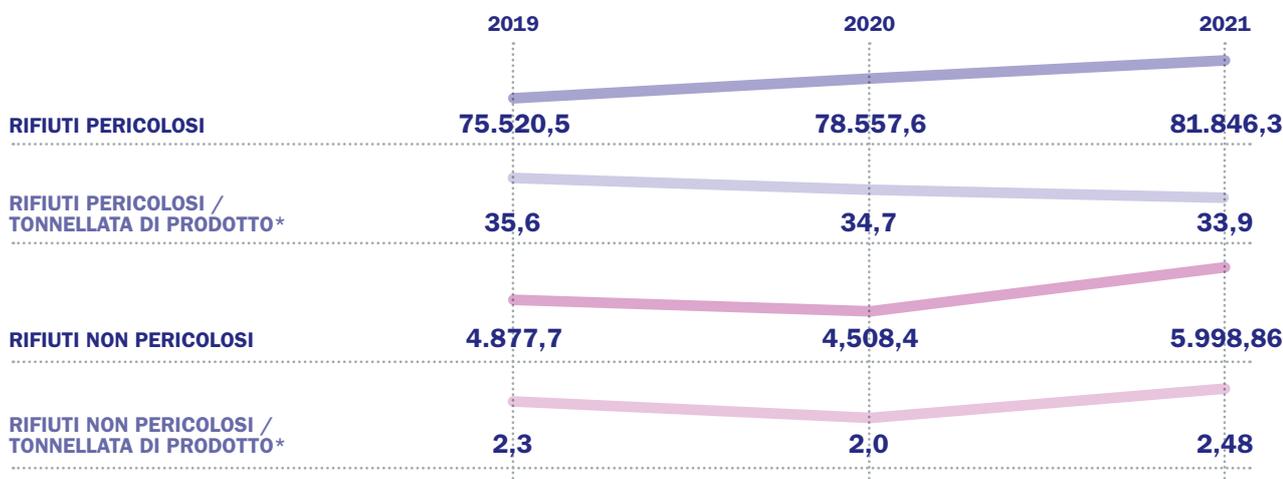
Valori stimati per il 2022 sulla base dei volumi di produzione pianificati

L'attuale strategia aziendale prevede – già dalla fase di industrializzazione di nuovi processi, ma rianalizzando anche i processi più datati – l'identificazione dei sottoprodotti da valorizzare tramite recupero interno

o esterno presso terzi e lo smaltimento interno. Solo come ultima possibilità, vengono identificate soluzioni di smaltimento presso impianti esterni. Inoltre, possiamo contare sulle capacità di un team di

lean manufacturing che promuove un approccio al miglioramento continuo con focus sui processi di produzione e sui servizi, in particolare quelli collegati alle importanti *utility* dei rifiuti, dell'acqua e dell'energia.

Rifiuti pericolosi e non pericolosi prodotti (ton)



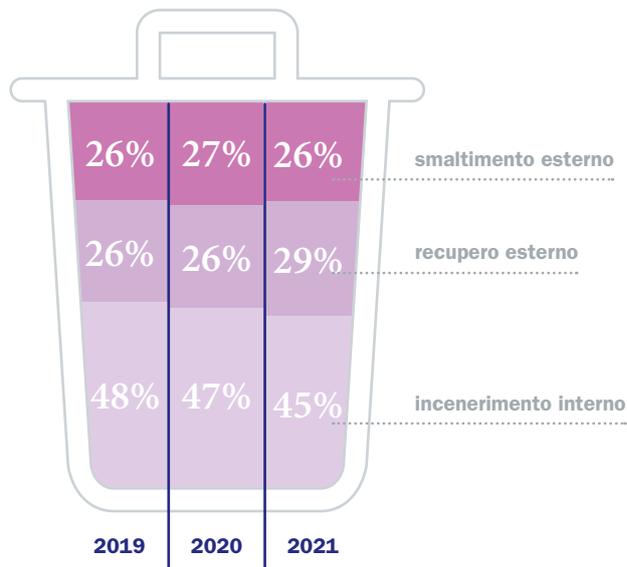
*per tonnellata di prodotto si intendono i quantitativi totali di prodotti fatturati nell'anno solare di riferimento

Nell'ultimo triennio abbiamo sostanzialmente stabilizzato la produzione complessiva di rifiuti, a fronte di una costante crescita di fatturato e quindi di volumi di prodotti; pertanto, è importante per noi sottolineare come il trend

negativo del rapporto rifiuti per unità di prodotto evidenzia ancora una volta un *decoupling* tra la traiettoria economica e quella ambientale. Le questioni relative all'economia circolare sono ormai centrali nelle agende di istituzioni pubbliche e

aziende del settore privato, che ne riconoscono il ruolo strategico nel percorso di transizione verso la sostenibilità al quale tutta la società è chiamata.

Tipologia di smaltimento prevista per rifiuti pericolosi e non pericolosi (%)



Nell'industria chimica viene riciclato quasi il 27% dei rifiuti prodotti e il 38% è destinato a ripristino ambientale. FIS è in linea con i dati di settore: il 29% dei rifiuti è recuperato; queste percentuali in crescita anche nel 2021 evidenziano la nostra continua capacità di valorizzare, anche esternamente, la materia utilizzata riducendone lo smaltimento.

FIS è in grado, dal punto di vista tecnologico, di recuperare solventi in tutti e tre i propri siti. Nel sito di Montecchio Maggiore, in particolare, può contare su un reparto di distillazione di prim'ordine composto da ben 11 colonne discontinue, 2 colonne a strato sottile, 3 colonne continue e uno stripper dedicato al recupero dei solventi basso bollenti o altobollenti che formano

azeotropi con l'acqua. Nonostante questi importanti risultati, vi sono stringenti vincoli che limitano significativamente la possibilità di incrementare il recupero e il riutilizzo dei sottoprodotti all'interno delle sintesi chimiche. Vanno, infatti, rispettate le regole stabilite dalle norme di buona fabbricazione del settore (GMP), le quali, allo scopo di garantire la tutela del consumatore finale del farmaco secondo un legittimo principio precauzionale, riducono notevolmente i nostri possibili margini di miglioramento. Residualmente alle logiche di recupero e riutilizzo sopra descritte possiamo contare su una capacità di incenerimento interna che permette la gestione efficace di una importante quota di rifiuti, con

recupero di calore di combustione, utilizzabile come vettore energetico per scopi produttivi, controllando nel contempo le emissioni con sistemi di abbattimento all'avanguardia.

La gestione dei rifiuti nel 2021 ha visto una quota molto maggiore di rifiuti al recupero esterno con una quota relativamente stabile e destinata all'incenerimento interno; in particolare nel corso del 2022/23 l'inceneritore di Lonigo sarà oggetto di un significativo ammodernamento, che permetterà una più efficace gestione dei rifiuti limitando ulteriormente lo smaltimento a impianti di incenerimento esterno, riducendo così anche l'impatto complessivo del traffico pesante.

Ricerca e sviluppo per vocazione

Creatività ed efficienza organizzativa sono le principali caratteristiche del nostro gruppo di Ricerca e Sviluppo. Siamo impegnati in progetti sfidanti legati ad attività di sintesi organica e sviluppo analitico con l'obiettivo di industrializzare robusti processi chimici per la preparazione di principi attivi.

Investire in ricerca e sviluppo è per noi essenziale sia per assicurare lo sviluppo tecnologico della nostra azienda sia per rimanere competitivi nel settore chimico-farmaceutico. In base alle elaborazioni di Eurostat, l'incidenza delle spese di "Ricerca e Sviluppo" (R&D) sul fatturato della chimica europea è pari al 1,8%, mentre, in Italia, la media è pari a 1,2%. Per il 2021 gli investimenti complessivi in R&D di FIS si sono attestati attorno ai 21 milioni di euro, corrispondenti a circa il 3,8% del fatturato aziendale, un evidente segnale del valore e dell'importanza che attribuiamo all'innovazione e allo sviluppo tecnologico.

Le attività di R&D sono svolte su due dei tre siti: Montecchio Maggiore e Lonigo. Circa il 65% è dislocata nel sito di Montecchio Maggiore ed è incentrata sullo sviluppo e sulla produzione di nuovi progetti e prodotti in ambito Custom development and manufacturing e in ambito generico.

La nostra funzione di Ricerca e Sviluppo si basa su un modello operativo denominato "progetto focalizzato" e si fonda sull'integrazione di chimica di processo e sviluppo analitico. In sostanza, prevede una cooperazione sinergica all'interno di un team composto da chimici di processo e analitici, tecnici di laboratorio, project manager, esperti di proprietà intellettuale, assistenti di supporto e operatori di impianto in grado di ottimizzare aspetti sia chimici sia analitici. Il gruppo R&D, assicurando e allineando lo sviluppo e le validazioni dei metodi analitici

per intermedi regolatori, controlli di processo, rilascio API finali, potenziali impurezze genotossiche e metodi di *cleaning*, ha contribuito negli anni alla costituzione di un corposo portfolio progetti e brevetti: si contano 642 brevetti totali, dei quali 603 *granted* (concessi). Solo nel 2021 sono state depositate 14 nuove domande di brevetto.

R&D è organizzata in 18 differenti team, ciascuno composta da 12 elementi. Ogni unità può gestire fino a 4 progetti all'anno in fasi differenti di sviluppo. Complessivamente, sono condotti 40-45 progetti all'anno. Abbiamo registrato una crescita del 200% negli ultimi cinque anni delle attività di R&D, un dato di cui siamo particolarmente orgogliosi.

Attualmente, disponiamo di 12 laboratori di sintesi, 12 laboratori analitici, 2 suite di laboratori per calorimetria, 1 laboratorio dedicato alle fermentazioni/biocatalisi, 5 kilolabs classe ISO8, 2 laboratori e 2 laboratori analitici per composti HPAPI.

La quota di ripartizione di R&D del sito di Montecchio maggiore comprende anche un'unità dedicata allo sviluppo di nuovi generici, pari al 10% del complessivo delle attività di R&D in termini sia di personale sia di investimenti, mentre il contingente R&D del sito di Lonigo, pari al 25%, è dedicato principalmente allo sviluppo di progetti in ambito veterinario. Infatti, questo settore rappresenta per noi una delle aree di business con maggiori opportunità di sviluppo nei prossimi anni.

Un importante obiettivo, pianificato nel 2020 e perseguito nel 2021, in stretta collaborazione con alcuni clienti e implementato su specifici progetti, concerne lo sviluppo e l'industrializzazione di processi in flusso continuo e l'applicazione di controlli analitici di "processo in linea", chiamati anche Process Analytical Technologies (PAT).

Questi ultimi consentono di ridurre, in modo considerevole, il tempo di analisi (fino a 100 volte) e il controllo di reazione rispetto alle metodologie standard. In particolare, tali processi si compongono di varie fasi: il prelievo del campione dal reattore industriale, la consegna del campione al laboratorio analitico, la preparazione del campione analitico, la preparazione dello strumento analitico, l'esecuzione dell'analisi, l'interpretazione del dato e infine la comunicazione del risultato all'operatore dell'impianto. Il servizio offerto dall'organizzazione R&D non è imitato tuttavia al solo business, ma anche all'identificazione delle migliori tecniche analitiche per un monitoraggio sempre all'avanguardia delle potenziali sostanze residue negli scarichi idrici dei nostri siti produttivi. Un ulteriore obiettivo che ci siamo posti per il 2022 è l'estensione ai siti di Termoli e Lonigo del sistema di determinazione delle quantità di potenziali API residui presenti nei reflui acquosi in uscita da impianto biologico, già operativo a Montecchio Maggiore.

Proprietà intellettuale FIS



Processi produttivi sostenibili

La nostra innovazione di processo è finalizzata all'identificazione di soluzioni per il recupero di solventi e metalli catalizzatori preziosi, come il palladio e il rodio, ma sempre più si focalizza sulla riduzione dei volumi destinati a smaltimento e la sostituzione delle materie prime più pericolose, con il duplice obiettivo di ridurre costi e impatti ambientali incrementando soluzioni di circolarità.

Negli ultimi anni abbiamo acquisito nuove competenze e realizzato progetti specifici avvalendoci delle tecnologie all'avanguardia, sopra illustrate, che ci consentono di gestire con maggior sicurezza i reagenti, di ridurre l'impatto ambientale (*carbon footprint*), le dimensioni degli impianti produttivi e

i tempi di esecuzione della produzione. Lo sviluppo e le applicazioni industriali di processi in flusso è sicuramente un ambito strategico per la nostra azienda.

A causa del contesto normativo, ridotte sono le opportunità di operare cambiamenti alle sintesi chimiche che sviluppiamo per conto dei nostri clienti sia dal punto di vista economico e autorizzativo, sia in ottica di sostenibilità. Nonostante questo, riteniamo fondamentale perseguire un approccio innovativo nei nostri processi e ricercare nuove soluzioni maggiormente sostenibili. Considerando l'intero portfolio dei progetti R&D Custom (44 nel 2021) siamo riusciti a ottimizzarne il 27%. In particolare, i miglioramenti registrati fanno riferimento

alla resa complessiva, alla riduzione del volume dei solventi utilizzati, alla diminuzione del consumo di materie prime e al recupero di catalizzatori costituiti da metalli rari e preziosi, come ad esempio il rodio e il palladio, che hanno determinato una riduzione dell'indice PMI, Process Mass Intensity⁴ (che misura il rapporto tra la massa di materie prime utilizzate e la massa del prodotto ottenuto). Durante il 2021 abbiamo selezionato e razionalizzato un ulteriore indice oggettivo che ci consenta di misurare la sostenibilità dei processi che sviluppiamo: il Green Aspiration Level (GAL).

⁴ Il PMI è un criterio oggettivo per misurare un incremento dell'efficienza di un processo, indirettamente collegato a un aumento della sostenibilità durante lo sviluppo del prodotto, dal laboratorio alla scala industriale.

In tal senso il GAL è da considerarsi una metrica agganciata al concetto di *green chemistry* in grado di quantificare l'impatto ambientale di un processo chimico. In particolare, questo indice viene valutato attraverso un *benchmark* di settore e successivamente considerato in ogni fase di svilup-

po del processo. Esso è in grado di quantificare lo scarto prodotto rispetto alla quantità di composto finale sintetizzato, di quantificare l'efficienza stechiometrica di un processo e di confrontare le sintesi in fase di progettazione per mezzo dello storico dei dati di produzione raccolti utilizzando la

massa di reagenti/prodotti come riferimento. Con l'introduzione del GAL è, infatti, possibile identificare uno standard di processo *green* e valutare in maniera univoca i passi in avanti registrati nell'ottimizzazione di un processo produttivo.

GAL – GREEN ASPIRATION LEVEL

Il GAL nasce nel 2015 dal concetto di *green chemistry* definibile come l'utilizzo efficiente delle materie prime (preferibilmente rinnovabili), incluse le risorse energetiche sfruttate nel processo produttivo, e la conseguente eliminazione dei rifiuti e delle sostanze tossiche o pericolose per l'uomo e l'ambiente. Questa metodologia, pubblicata per la prima volta su "Green Chemistry" e successivamente aggiornata e migliorata, è oggi un punto di riferimento per il mondo pharma ed è promossa da organismi internazionali quali American Chemical Society (Green Chemistry Institute) e IQ Consortium (International consortium for innovation & quality in pharmaceutical development).



Il progetto WMS

Nel 2018 abbiamo avviato il progetto MOM (Manufacturing Operations Management) con l'obiettivo di supportare e migliorare i nostri processi produttivi implementando nuovi strumenti, in particolare informatici, e indirizzandoci progressivamente verso una nuova concezione del business in ottica Industry 4.0.

A fine 2020 nei siti di Lonigo e Termoli abbiamo implementato il WMS (Warehouse Management System), un sistema innovativo per

la gestione dei flussi di materiali all'interno degli stabilimenti, basato su piattaforma Oracle JDE, che risponde ad alti requisiti di qualità aderendo alle normative GMP e alle linee guida dettate dagli enti regolatori quali AIFA, EMA e FDA; si tratta di un insieme di flussi, procedure e *tool* informatici che governano i movimenti di materie prime, semifiniti e finiti coinvolti nella produzione di API.

Nel corso del 2021, abbiamo inoltre avviato delle attività per esplo-

rare nuove soluzioni per raccogliere e organizzare dati e istruzioni operative relative ai nostri processi produttivi, al fine di averne una visione più precisa e puntuale e individuare eventuali azioni correttive che ci consentiranno di migliorarli. Il nostro obiettivo è il miglioramento continuo con un particolare focus sulla riduzione degli sprechi e delle inefficienze, delineando indicatori di performance di sostenibilità per monitorare i singoli processi industriali.

4

Condividiamo
il valore con i nostri
stakeholder

DRI 1035

SI 1030B

SI 1037

RI 1032

Condividiamo il valore con i nostri *stakeholder*

Il nostro successo è il risultato del dialogo con i nostri collaboratori. Ascoltiamo da sempre le esigenze dei nostri *stakeholder* per generare valore condiviso.

Negli anni abbiamo compreso che la collaborazione con i nostri partner e i nostri clienti è essenziale per raggiungere gli obiettivi che ci siamo posti, garantendo loro la massima qualità e sicurezza. L'affidabilità nella gestione delle richieste dei clienti, la loro soddisfazione e la capacità di proporre nuovi servizi e prodotti sono elementi fondamentali per continuare a operare con successo in un mercato competitivo e caratterizzato da un'elevata personalizzazione dei prodotti. FIS s'impegna ad accogliere in maniera positiva le occasioni di crescita in tutte le linee di business, instaurando partnership durature e collaborative con un numero ristretto di *key customer*, sempre più attenti e sensibili agli aspetti di sostenibilità del nostro business.

Clienti

Durante il processo di *stakeholder engagement* è emerso come venga riservata particolare attenzione alle questioni legate alla "salute e sicurezza sul lavoro" e a una "catena di fornitura sostenibile" in tutte le attività e iniziative.

Il nostro approccio gestionale alla qualità, inclusa la soddisfazione del cliente, viene formalizzato nel Manuale della Qualità ed è definito nel Quality Management System (QMS) in accordo alla UNI EN ISO 9001:2015 e alle GMP (Good Manufacturing Practice), l'insieme di regole che definiscono i metodi, i mezzi e le modalità di gestione della produzione di prodotti farmaceutici al fine di assicurarne gli

standard di qualità appropriati. Un elemento distintivo dell'organizzazione Quality & Compliance è l'attribuzione di risorse dedicate al contatto con il cliente sia per argomenti legati alla qualità del prodotto, sia di supporto alle esigenze regolatorie.

La soddisfazione dei nostri clienti viene misurata mediante opportuni indicatori di performance (KPI), quali ad esempio la percentuale di reclami ricevuti rispetto al numero di spedizioni o di lotti spediti. Adottiamo, inoltre, un indice pesato sulle segnalazioni di non conformità riscontrate durante gli *audit* dei clienti presso i siti.

Tali indicatori sono oggetto di analisi e confronto sia nelle revisioni periodiche con i nostri clienti (Business Review), sia in documenti formali quali l'Annual Product Review, emesso per singolo prodotto, e la Periodic Quality Review, effettuata annualmente in ogni sito. In questa direzione proseguono gli sforzi per il miglioramento e per la standardizzazione dei criteri di gestione dei principi attivi *high potent* (HPAPI) anche grazie a un progetto congiunto tra le funzioni Salute, Sicurezza e Ambiente (HSE) e Quality Assurance (QA).

Gestione dei reclami nel 2021

Durante il 2021 è stato raggiunto un significativo miglioramento generalizzato su tutti gli indicatori qualitativi, con un'unica eccezione relativa alle CAPA (Corrective Actions, Preventive Actions) *on time*. Si osservano, inoltre, significativi progressi nel numero dei lotti rilasciati entro le tempistiche pianificate e un buon miglioramento nel numero dei reclami in rapporto al numero di spedizioni.

La nostra qualità, in sicurezza

Offriamo i nostri prodotti, con continuità e puntualità, nel rispetto dei più elevati standard internazionali, garantiti anche dalla certificazione di qualità e dalle certificazioni di salute e sicurezza presenti in tutti i nostri siti produttivi.

Alcune delle attività messe in atto per la convalida e per l'ottenimento di qualifiche di impianti e sistemi, così come la qualifica dei fornitori, trovano nella funzione Quality & Compliance un elemento centrale e indispensabile. La funzione è dotata di un sistema procedurale basato su linee guida e specifiche procedure operative di sito garantendo, al tempo stesso, *compliance* e flessibilità. Tutti i controlli di processo, documentali e analitici, sono finalizzati alla produzione di principi attivi conformi alle specifiche registrate e alle normative GMP, in modo da garantire l'efficacia e la sicurezza per il paziente, attraverso una gestione qualitativa dei processi, ivi inclusi la gestione di deviazioni, reclami, respinti e fuori specifica, *training*, cambiamenti di processo e altri.

Inoltre, la Funzione Regulatory Affairs e i Subject Matter Expert monitorano direttamente, tramite interazioni con i clienti o le associazioni di produttori, l'evoluzione delle normative nazionali e internazionali per assicurare che il sistema e le specifiche dei prodotti siano costantemente allineati alle aspettative dei clienti e delle autorità.

Lavoriamo in sinergia per garantire la qualità e la sicurezza al fine di proteggere i consumatori finali e i nostri collaboratori nei siti produttivi. Grazie a questo obiettivo condividiamo i criteri di classificazione e gestione in sicurezza delle

sostanze Occupational Exposure Band (OEB), nel rispetto dei valori Permitted Daily Exposure (PDE), necessari per stabilire i criteri di pulizia degli impianti di produzione e garantire elevati standard di qualità di prodotto che ci contraddistinguono e ci spingono ogni giorno a migliorare. Proseguendo l'attività iniziata nel 2020, nel corso del 2021 abbiamo analizzato nel dettaglio le macchine utilizzate per la produzione di API classificati OEB3 e prodotti in tutti i reparti *multipurpose* dello stabilimento di Montecchio Maggiore. L'analisi ha riguardato aspetti tecnici-costruttivo-ingegneristici, i flussi dei materiali e delle persone e le procedure di gestione dei composti. Inoltre, insieme alle funzioni coinvolte, abbiamo definito gli *user requirement* minimi accettabili per la gestione degli API OEB3 e abbiamo svolto attività di verifica dei requisiti e di individuazione di eventuali gap.

Nel corso del 2022 condurremo analoghe attività di *gap-analysis* negli stabilimenti di Lonigo e Termoli, formuleremo e, in parte, attueremo un piano di *remediation* con lo scopo di sanare le debolezze identificate nelle fasi di progettazione, gestione e controllo degli aspetti di contenimento e *cross-contamination*, comune ai tre stabilimenti e integrato tra Qualità e Sicurezza. *Data integrity*, *quality risk management* e *continuous improvement* sono infine pietre angolari del nostro sistema qualità.

Per quanto riguarda i principali rischi legati alla soddisfazione del cliente, vanno menzionati quelli relativi alla pandemia da Covid-19, quelli legati alle crescenti difficoltà di approvvigionamento delle materie prime e i rischi relativi alla *cyber security*.

Infatti, la prosecuzione della pandemia e le conseguenze che questa ha comportato si sono rivelate una criticità anche per il 2021, con rallentamenti significativi per le attività produttive, in particolare nei siti di Montecchio Maggiore e Termoli. Ciò ha richiesto una notevole flessibilità nell'allocazione dell'organico nelle varie attività. Inoltre, nel 2021 è stato registrato un incremento dei tempi di revisione e approvazione da parte di AIFA.

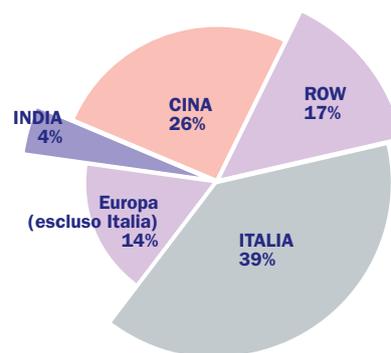
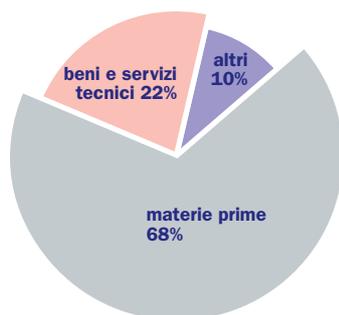
La situazione di emergenza nel mercato delle materie prime ha causato anche un forte incremento di qualifiche di nuove fonti di materie prime (+150%) e di *verification of performance* (+50%) che sono state gestite in collaborazione con i principali clienti *custom*.

Nella seconda metà dell'anno sono incrementate le attività ispettive, che si sono concluse con successo: *audit* Certiquality per i siti di Montecchio Maggiore e Termoli per il rinnovo della certificazione aziendale UNI EN ISO 9001:2015 e le ispezioni AIFA a Termoli e a Montecchio Maggiore. Nel sito di Termoli è stato inoltre lanciato il progetto "Total Quality Initiative" con la finalità di migliorare e standardizzare i processi produttivi e gestionali, la cultura qualitativa degli operatori e i livelli di automazione e controllo. A questo scopo, è stato creato un team multidisciplinare guidato dal direttore della sezione Corporate Quality Assurance.

I fornitori

Una *supply chain* a dimensione internazionale volta a creare valore per i nostri clienti.

Il mercato di fornitura in cui operiamo per l'acquisto delle materie prime è di portata globale: oltre 40 paesi, con una forte concentrazione nell'Estremo Oriente, in particolare in Cina. Strategicamente, abbiamo un *representative office* a Shanghai e uno in India.



La struttura della catena di fornitura è centralizzata nel sito di Montecchio Maggiore, in provincia di Vicenza.

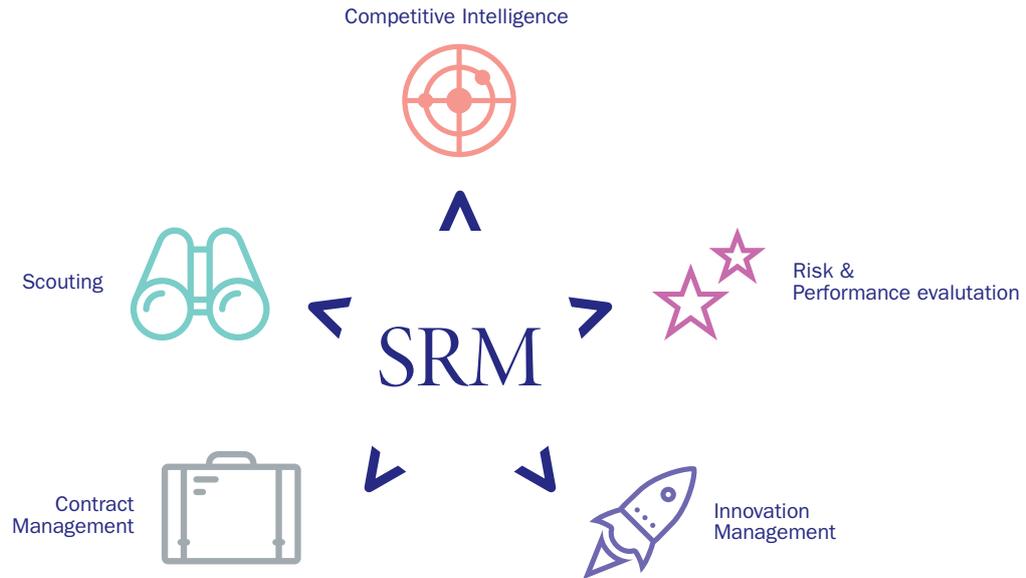
I principali obiettivi della nostra *supply chain* sono:

- creare valore tramite un approccio sostenibile, volto a garantire la piena *compliance* con gli aspetti di responsabilità sociale d'impresa, sicurezza, salute e ambiente e qualità dei prodotti;
- gestione del rischio, ovvero minimizzazione dello stesso nella catena di fornitura, garantendo la *business continuity* grazie a un'ampia conoscenza e al costante monitoraggio del mercato di riferimento;

- ottimizzazione dei costi attraverso la capacità di cogliere tempestivamente le migliori opportunità e innovazioni presenti nei mercati internazionali.

In FIS cerchiamo di sviluppare collaborazioni sostenibili con i fornitori selezionati, che si fondino su valori condivisi soprattutto per quanto concerne i principi legati all'etica e all'ambiente. La collaborazione e l'integrazione con i fornitori è garantita innanzitutto dalla presenza di un Portale Fornitori (Supplier Relationship Management – SRM) e da un piano ben definito di valutazione delle loro performance, attraverso

pre-audit, visite tecniche presso i loro stabilimenti, *audit* periodici di qualità e monitoraggio continuo delle forniture. Questa piattaforma è in grado, infatti, di razionalizzare le informazioni interne, rendendole maggiormente accessibili, e di recepire in maniera automatica informazioni da database esterni, quali ad esempio Cribis®, per la valutazione delle performance economiche dei fornitori, ed Ecovadis®, per la valutazione di sostenibilità degli stessi. In particolare, a partire dal 2021, dopo la fase di avvio avvenuta nel 2020, sono state raccolte le prime risultanze derivanti dall'implementazione della piattaforma Ecovadis®.



Processo di selezione e verifica dei fornitori

I rapporti con i fornitori di materie prime e servizi sono regolati da specifiche procedure aziendali. In dettaglio, le materie prime necessarie per le attività aziendali sono classificate secondo diversi livelli di criticità. Sulla base di queste ultime e delle performance dei fornitori, redigiamo annualmente un piano di *audit* da eseguire a distanza o direttamente in loco.

Per garantire la possibilità di effettuare i controlli in presenza, nonostante le restrizioni causate dalla pandemia, abbiamo prontamente stipulato accordi con agenzie di *auditing* indipendenti in Cina e in India per l'esecuzione degli stessi. Oltre alla valutazione per l'approvazione in fase di qualifica, l'impiego dei fornitori è subordinato anche alla puntuale verifica della qualità di tutte le forniture al fine di monitorarne costantemente il livello e controllarne la conformità alle specifiche preventivamente concordate.

Per permettere un monitoraggio attento anche verso i fornitori strategici più lontani, i nostri partner presenti in Estremo Oriente sono controllati dal nostro ufficio di Shanghai, che ha il compito di effettuare periodicamente *pre-audit assessment*, *audit* tecnici *on-site*, *audit* di qualità, nonché *business review meeting* insieme al *Procurement* centrale.

È nostra consuetudine gestire direttamente le spedizioni di materie prime più critiche e di maggior valore, al fine di effettuare un controllo puntuale e preciso sull'intera catena.

Il trasporto è principalmente marittimo e solo in casi eccezionali ricorriamo alla modalità aerea. La rotaia non viene sfruttata, sia a causa della tipologia di materiale spesso considerato pericoloso o che necessita di particolari condizioni di conservazione, sia per la variabilità delle tempistiche relative alla percorrenza dal porto d'imbarco a quello di sbarco (*transit time*), che nel 2021 è stata molto elevata.

I fornitori di servizi logistici sono

principalmente partner strutturati e globalizzati, riconosciuti a livello internazionale. Con la maggior parte di loro la relazione che ci lega è solida e pluriennale, seppur con una costante attenzione alle possibili opportunità che il mercato logistico offre. Crediamo fermamente che gestire un ristretto parco fornitori consenta di mantenere non solo una forte competizione, ma anche di sfruttare i punti di forza di ciascuno.

Per illustrare al meglio la nostra catena di fornitura utilizziamo la matrice di Kraljic, che suddivide gli acquisti in quattro classi basandosi sulla complessità del mercato di riferimento e dell'importanza degli acquisti. Una mappatura di questo genere consente di gestire correttamente la catena di fornitura, ottenendo migliori condizioni contrattuali ed evitando problemi come, ad esempio, quelli derivanti da colli di bottiglia; questa mappatura identifica:

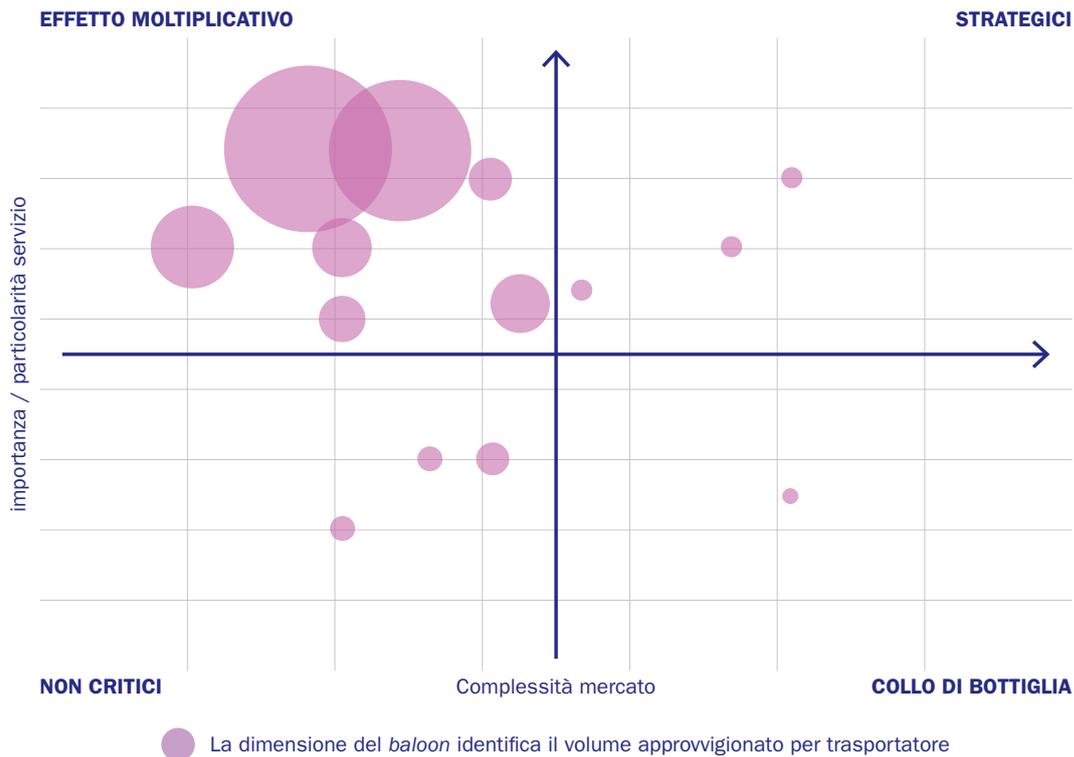
- effetti moltiplicativi, importanti per l'azienda ma collocati in mercati poco rischiosi o in cui l'offerta è abbondante;

- fornitori strategici, rilevanti per l'impresa sia in termini di impatto economico sia per le condizioni di fornitura da mercati complessi e rischiosi;
- fornitori non critici, con basso impatto sull'impresa e abbondanti in mercati a basso rischio;

- fornitori "collo di bottiglia", con impatto basso sulle performance economiche dell'azienda ma dove può essere messa a rischio la continuità delle forniture.

La maggior parte dei nostri fornitori si posiziona nella sezione riferita ad articoli con effetto moltiplicativo e questo ci obbliga a una gestione ottimale delle relazioni con i *vendor* poiché indispensabili per assicurare risultati aziendali soddisfacenti.

Matrice di Kraljic per la catena di fornitura logistica



Il ristretto numero di fornitori di materie prime è motivato dalla volontà di creare relazioni durature. Crediamo fermamente che la situazione ideale venga raggiunta quando tutti gli attori conoscono le particolarità del prodotto che si sta spedendo, le esigenze di chi lo

deve ricevere e le abitudini di chi lo deve spedire.

Dopo una prima fase di valutazione su ciascun fornitore, se superata con esito positivo, si procede alla contrattualizzazione del rapporto e al suo inserimento

all'interno della piattaforma SRM. Nel caso in cui si verifichi un danno durante il trasporto, questo viene notificato e successivamente attivato un iter ad hoc di investigazione. Tutte le spedizioni a carico di FIS sono coperte da assicurazione *all-risks*.

Audit condotti e azioni di mitigazione

In conformità con le versioni correnti delle procedure per la qualifica, tutti i nostri fornitori, ponendo particolare attenzione ai *vendor* di principi attivi e materiali di confezionamento, sono soggetti a verifiche con cadenza periodica. Nel corso dell'anno 2021 abbiamo condotti 37 *audit* in loco.

A questa procedura abbiamo aggiunto nel corso del 2020 numerose azioni di mitigazione degli effetti negativi in termini di continuità della fornitura dovuti alla situazione emergenziale, che sono poi proseguite anche nel 2021.

Potenziali rischi e criticità nella supply chain

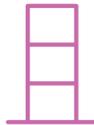
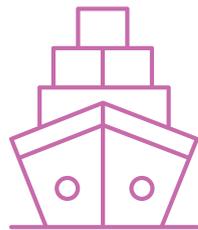
Il diffondersi e il permanere della situazione pandemica hanno determinato significative difficoltà nell'approvvigionamento, soprattutto a causa dell'esteso *lockdown* in Cina durante la primissima fase emergenziale, confermando le preoccupazioni già esistenti relative all'estesa dipendenza di tutto il comparto industriale chimico-farmaceutico, da questa specifica area geografica. Al fine di reagire prontamente a eventuali *shortage* della catena di fornitura, abbiamo riorganizzato la produzione interna di alcune materie prime attivandoci per qualificare un numero maggiore di fornitori.

Nel corso del 2020 e del 2021 l'azienda ha infatti ampliato il proprio perimetro di fornitori, stilando contratti con circa 50 nuovi *vendor*, sia per le materie prime in relazione alle quali la funzione Quality Assurance (QA) ha tempestivamente informato il team incaricato alla loro analisi, sia per i principali prodotti, garantendo e mantenendo elevati standard qualitativi.

La logistica globale ha subito impatti rilevanti già a partire dal 2020 come:

- l'aumento dell'e-commerce;
- l'aumento della domanda di beni;
- la riduzione della forza lavoro;
- congestioni nei porti;
- le cancellazioni degli arrivi in porti precedentemente definiti, delle compagnie marittime.

Tutto ciò ha cagionato un esponenziale aumento dei noli marittimi e della variabilità sul *transit time*. Il costo per un *container* da 40 piedi è passato da circa 2.000 \$ nel 2020 a 14.000 \$ nel 2021.

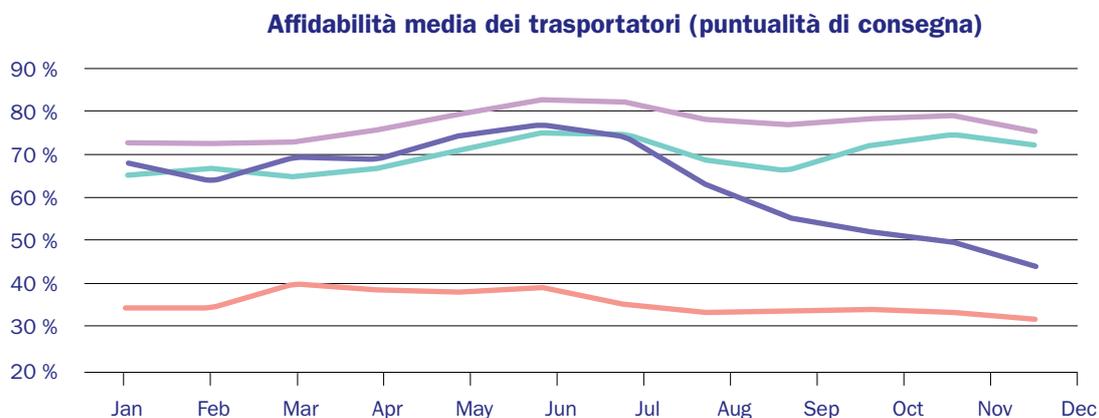


Il costo per un *container* nel 2021 è stato pari a 14.000 \$ (il 600% in più rispetto al 2020)

+600%

Oltre all'incremento dei costi, vi è stato un significativo peggioramento del *transit time*: si è passati da una media di 40 giorni a circa 70-80 giorni, con una drastica riduzione dell'affidabilità del trasporto marittimo.

Il grafico, sotto riportato, illustra la percentuale di affidabilità media dei vettori che hanno rispettato i tempi previsti dagli ordini:



Per mitigare i rischi, nel 2020 è stata adottata dalla Commissione Europea la Pharmaceutical Strategy for Europe, che mira a garantire ai pazienti l'accesso a medicinali innovativi e dal prezzo contenuto e a sostenere la competitività, la capacità di innovazione e la sostenibilità dell'industria farmaceutica dell'Unione Europea, sostenendo al contempo il ricorso a catene di approvvigionamento diversificate e

sicure, che garantirebbero all'Europa un'autonomia strategica aperta nel mondo, e promuovendo l'utilizzo di farmaci ecosostenibili.

La Pharmaceutical Strategy for Europe consentirà all'Europa di soddisfare il suo fabbisogno di farmaci anche in tempi di crisi, grazie a catene di approvvigionamento solide. Terrà inoltre conto delle carenze evidenziate dalla pandemia

di coronavirus e adotterà misure adeguate a rafforzare il sistema.

La strategia propone azioni concrete per garantire l'accessibilità, la disponibilità e il prezzo contenuto dei medicinali. Molte di queste mirano a ridurre considerevolmente la dipendenza dall'estero per la produzione di medicine e di ingredienti farmaceutici. La strategia è costruita su quattro pilastri:

ACCESSO AI MEDICINALI

garantire ai pazienti l'accesso a medicinali a prezzi accessibili e far fronte a esigenze mediche insoddisfatte

COMPETITIVITÀ

sostenere la competitività, l'innovazione e la sostenibilità dell'industria farmaceutica dell'UE e lo sviluppo di medicinali di alta qualità, sicuri, efficaci e più ecologici

RIDUZIONE DEL RISCHIO

rafforzare la preparazione alla crisi e i meccanismi di risposta, costruire catene di approvvigionamento diversificate e sicure e affrontare il problema della carenza di medicinali

QUALITÀ E SICUREZZA

garantire una voce forte dell'UE a livello globale, promuovendo un livello elevato di standard di qualità, efficacia e sicurezza

In questo contesto anche l'European Fine Chemical Group (EFCG) ha proposto alcune azioni strategiche, tra le quali il sostegno alle aziende da parte delle istituzioni europee per avviare nuove attività di ricerca e sviluppo di processi chimici più sostenibili e finalizzati alla sintesi

in-house delle materie prime essenziali, il cui approvvigionamento diventa rischioso se correlato a una dipendenza sbilanciata verso l'area asiatico-pacifica.

Il nostro intento è di proseguire nelle azioni di verifica della competitività

interna con soluzioni di *make-or-buy* e di individuare partnership affidabili per qualità di prodotto, sicurezza, rispetto dei diritti umani e delle norme ambientali, anche diversificando maggiormente a livello geografico la catena di fornitura (*de-risking*) e rivalutando il mercato europeo.

Enti pubblici e istituzioni

Nello svolgimento delle nostre attività non riserviamo particolare attenzione solamente alle relazioni instaurate con fornitori e clienti, al fine di mantenere un'elevata qualità dei nostri processi e dei principi attivi prodotti e destinati al mercato, ma siamo sempre attenti a quanto viene delineato dalle più importanti autorità sanitarie a livello nazionale e internazionale.

Tra le autorità con cui ci confrontiamo abitualmente, per le comunicazioni scritte relative ai dossier di proprietà su prodotti generici oppure in supporto dei clienti *custom* o, ancora, per il rinnovo di licenze ed eventuali adeguamenti alle nuove normative, ritroviamo tra le italiane Agenzia Italiana del Farmaco (AIFA) e il Ministero della Salute nonché

alcuni dei principali ministeri della salute di tutto il mondo. Le interazioni con AIFA e con il Ministero della Salute riguardano principalmente la presentazione di istanze, la modifica del Drug Master File (DMF), la richiesta di permessi di esportazione per stupefacenti e l'esecuzione di ispezioni nei siti con i relativi follow-up.

La nostra natura industriale ci pone da sempre all'interno del sistema confindustriale, nel quale ricopriamo ruoli rappresentativi nella sezione chimici di Vicenza. Siamo costantemente in contatto, altresì, con le Autorità locali territoriali (ARPA, Province, Comuni, Protezione Civile, etc.) in cui sono presenti i nostri stabilimenti. Inoltre, abbiamo aderito da anni

ad associazioni e organizzazioni professionali, come ad esempio The European Chemical Industry Council, Active Pharmaceutical Ingredients Committee, European Fine Chemicals Group. Questo ci consente di essere sempre aggiornati sui trend e sulle dinamiche del settore. Con questo spirito abbiamo aderito nel 2018 anche al Pharmaceutical Supply Chain Initiative (PSCI), organizzazione no-profit, nata nel 2006 negli Stati Uniti, che si pone l'obiettivo di stabilire e promuovere pratiche responsabili che consentono di migliorare gli aspetti sociali, ambientali e di salute e sicurezza delle catene di fornitura nel settore in cui operiamo.

Il rapporto con le comunità locali

Anche quest'anno abbiamo deciso di sostenere e riservare particolare attenzione ai nostri territori in linea con la costante crescita dei contributi che forniamo ai numerosi soggetti che vi operano. Abbiamo quindi partecipato a molteplici iniziative assecondando, ove possibile, le istanze che ci giungevano valutandole di volta in volta.

Siamo felici di comunicare che nel 2021 abbiamo riconosciuto un sostegno economico superiore a quello del 2020, rivolto principalmente ad attività sportive giovanili, eventi culturali e a numerose associazioni benefiche. È con piacere, infatti, che abbiamo voluto trasmettere un segnale della nostra presenza coerentemente con la ripartenza di molte attività di aggregazione e socialità inevitabilmente frenate dall'emergenza sanitaria. In questo senso prevediamo di rinnovare il nostro impegno anche per l'anno venturo.

Il dialogo e il confronto con le nostre comunità locali sono da sempre un'occasione di crescita e miglioramento. Grazie al processo di *stakeholder engagement*, attraverso un'attenta analisi dei risultati ottenuti, abbiamo potuto riscontrare che le tematiche di primario rilievo per le comunità locali sono la tutela dell'acqua, l'attenzione al cambiamento climatico e all'inquinamento, la salute e la sicurezza sul lavoro.

L'impegno con il mondo dell'istruzione

In FIS crediamo enormemente nel valore dell'istruzione. A fine 2020 abbiamo istituito un fondo che prevede l'assegnazione di borse di studio ai figli dei nostri dipendenti e nel 2021 abbiamo erogato cinque borse di studio tra studenti delle superiori e studenti universitari. L'iniziativa è finalizzata alla promozione dello studio nelle scuole superiori e negli istituti di alta formazione con il fine di acquisire competenze specialistiche, oltre a rappresentare un'importante opportunità culturale, riconoscendo gli sforzi profusi dagli studenti più meritevoli.

È continuata anche la sponsorizzazione del Diario scolastico, ormai giunto alla quinta edizione, che persegue l'obiettivo di veicolare contenuti positivi per la crescita dei ragazzi, proponendo argomenti che vanno dalla conoscenza della chimica alla sostenibilità ambientale. Il tema del Diario scolastico nel 2021 è stato realizzato, ancora una volta, con l'intento di invogliare i nostri ragazzi ad approfondire l'affascinante mondo della chimica e della scienza, esplorando il mondo degli elementi e della tavola periodica. Questo progetto è cresciuto negli anni, arrivando a raggiungere più di 4.000 famiglie dei nostri territori.

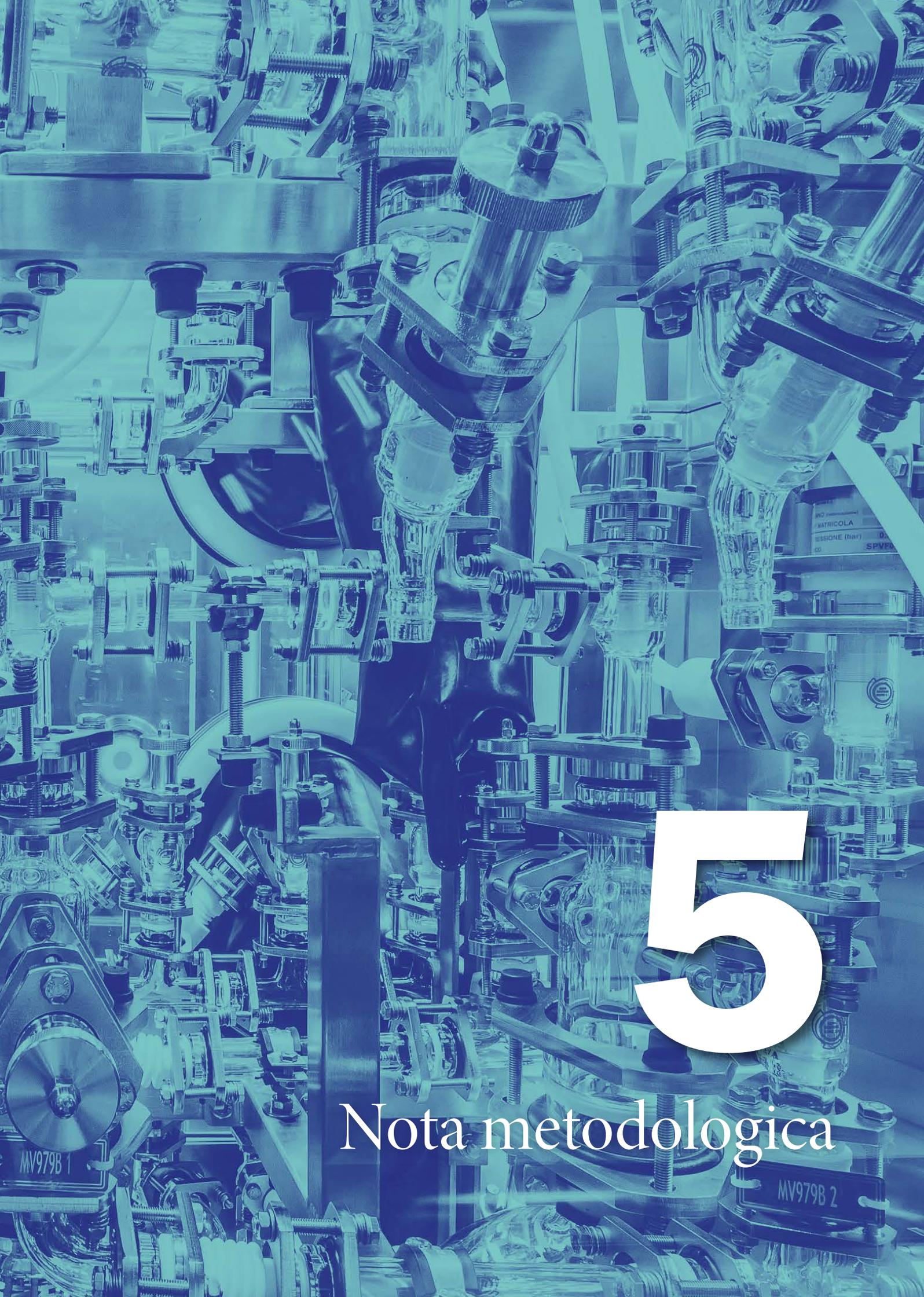
Da sempre coltiviamo le relazioni con le scuole attraverso molteplici attività e progetti: le visite scolastiche ai nostri siti produttivi, le giornate di orientamento per la scelta del percorso universitario, le donazioni di materiali didattici, l'attivazione di stage universitari e percorsi di alternanza scuola-lavoro. La situazione pandemica nel 2021 purtroppo ci ha costretti nuovamente a limitare i nostri sforzi interrompendo la maggior parte delle progettualità che annualmente portiamo avanti grazie alla passione e dedizione di molti colleghi. Siamo comunque riusciti a garantire l'attivazione di 19 stage/tirocini nei siti di Montecchio Maggiore e Lonigo.

Promuoviamo la ricerca e lo sviluppo nell'ambito della sintesi organica dei principi attivi farmaceutici (API) con metodologie e approcci anche attraverso collaborazioni universitarie. In particolare, nel percorso di collaborazione con il mondo accademico il nostro Responsabile Sostenibilità ha potuto, seppur da remoto, tenere una lezione agli studenti del corso di laurea magistrale in "Business Ethics" dell'Università di Verona.

È stata un'occasione di confronto positivo sull'importante tematica dell'integrazione dei valori etici nel business, che sarà replicata nel 2022 anche con la collaborazione del Responsabile della Funzione Internal auditing, di recente introduzione in azienda.

I quattro principali dipartimenti universitari con cui attualmente stiamo collaborando sono:

- il Dipartimento di Biologia nell'ambito delle Biotecnologie industriali dell'Università di Padova;
- il Dipartimento di Chimica Organica per l'individuazione e la realizzazione di nuovi metodi sintetici di chimica organica dell'Università di Venezia;
- il Dipartimento di Chimica Industriale per l'individuazione e la realizzazione di nuovi metodi sintetici di chimica organica dell'Università di Bologna;
- il Dipartimento di Chimica Organica per la sintesi e la preparazione di derivati peptidici dell'Università di Firenze.



5

Nota metodologica

MV979B 1

MV979B 2

Nota metodologica

Questo documento rappresenta il quinto Bilancio di Sostenibilità di FIS, redatto con periodicità annuale, attraverso il quale si vuole informare un'ampia e diversificata platea di *stakeholder* (cittadini, istituzioni, comunità territoriali, media, azionisti, finanziatori, dipendenti, fornitori, clienti, autorità, ecc.) delle scelte, delle attività, dei risultati e dell'impegno in ambito ESG (Environment, Social e Governance) per un futuro sostenibile. L'obiettivo è assicurare la comprensione delle attività svolte da FIS, del suo andamento, dei suoi risultati e dell'impatto prodotto dalle stesse.

Nella redazione del Report di Sostenibilità FIS si è ispirata ai principi delle linee guida della Global Reporting Initiative (GRI), lo standard di riferimento a livello internazionale per la rendicontazione non finanziaria, nella versione GRI Standard, in conformità all'approccio "Core", con lo scopo di fornire uno strumento di conoscenza agile nella comunicazione e puntuale nella rappresentazione dei risultati, dando una misurazione concreta e quantitativa delle performance ottenute. Il Report, infatti, costituisce lo strumento principale per rendicontare le performance di sostenibilità aziendale, valorizzando l'impegno, le iniziative e il processo continuo di dialogo e ascolto con i portatori d'interesse di riferimento, primi fra tutti dipendenti.

Il perimetro di rendicontazione del Bilancio consiste nelle attività svolte da FIS S.p.A. nel corso del 2021, sono esclusi pertanto i fatti, i dati e le informazioni afferenti alle altre società della Holding FIS. I dati, le iniziative, i progetti e le azioni riportati fanno riferimento

al periodo temporale che va dal 1° gennaio 2021 al 31 dicembre 2021. Tuttavia, talora sono stati menzionati alcuni fatti e dati riferiti agli anni precedenti o in corso durante la stesura del presente Report poiché particolarmente rilevanti o pertinenti alla comprensione del contesto aziendale.

In accordo con quanto previsto dal GRI, il Report contiene i dati e le informazioni rilevanti ai fini della comprensione delle attività di FIS, selezionati coerentemente sulla base di una strutturata analisi di materialità, che ha permesso di identificare le tematiche di sostenibilità più rilevanti per FIS e per i suoi *stakeholder*. L'analisi di materialità è stata realizzata con il coinvolgimento diretto del management aziendale, sotto la supervisione del Sustainability Manager attraverso un processo di valutazione che ha coinvolto il management di FIS, responsabile dei temi non finanziari potenzialmente rilevanti, e gli *stakeholder* esterni al fine di comprendere il contesto operativo e strategico in cui FIS opera e per descrivere i principali impatti ambientali, economici e sociali dell'azienda. L'identificazione dei temi è stata effettuata partendo da una pregressa analisi di *benchmark* per affinare ulteriormente il set di temi di sostenibilità di FIS. Tale analisi è stata condotta sulla base di un campione di aziende che operano nel settore chimico-farmaceutico e sull'analisi di trend globali di sostenibilità. Partendo da tale attività, l'identificazione dei prioritari fra i temi materiali è stata realizzata tramite una successiva serie di interviste individuali svolte con membri del *top management*. Questi ultimi hanno anche fornito la loro visione

sul livello di rilevanza che le varie categorie di *stakeholder* associano ai vari temi. Infine, la considerazione congiunta della significatività interna ed esterna ha portato ad identificare 17 temi materiali selezionati tra quelli cui è stata riconosciuta la maggiore significatività per FIS e i suoi *stakeholder*. Questi ultimi sono suddivisi in quattro aree tematiche e sono trattati in dettaglio all'interno di questo Report.

Si è, pertanto, potuto osservare come i temi materiali siano cambiati e maturati nel tempo in relazione alle necessità emergenti all'evoluzione del contesto e agli input forniti dagli *stakeholder*.

I dati economici, finanziari e di *governance* sono ripresi dalla Relazione sulla gestione che approfondisce alcuni aspetti specifici. I dati ambientali, sul personale e quelli relativi agli altri aspetti trattati nel documento sono raccolti direttamente presso gli *owner* del processo. Per garantire la comparabilità nel tempo degli indicatori ritenuti più significativi e dare al lettore la possibilità di confrontare le performance ottenute, i valori correnti sono stati posti a confronto, tramite l'utilizzo di grafici e tabelle, con quelli relativi ai due esercizi precedenti (2019 e 2020).

Il processo di redazione del Report è coordinato e gestito dal Sustainability Manager di FIS, in collaborazione con le diverse funzioni aziendali.

Per chiedere informazioni sul report e i suoi contenuti rivolgersi a: gabriele.lendaro@fisvi.com

Tabelle dati indicatori GRI

1. Numero di dipendenti per genere e fascia di età (n°) [GRI 405-1]

	Fascia d'età	Unità di misura	2019		2020		2021	
			Uomo	Donna	Uomo	Donna	Uomo	Donna
Montecchio	< 30 anni	n.	202	75	231	70	179	72
	30 ≤ x ≤ 50	n.	496	151	483	145	471	155
	> 50 anni	n.	236	28	272	50	286	52
Termoli	< 30 anni	n.	43	4	51	5	55	6
	30 ≤ x ≤ 50	n.	100	11	106	12	142	32
	> 50 anni	n.	58	1	68	2	87	12
Lonigo	< 30 anni	n.	58	13	63	8	99	4
	30 ≤ x ≤ 50	n.	150	30	152	32	147	17
	> 50 anni	n.	79	10	89	10	74	3
Totale		n.	1.422	323	1.515	334	1.540	353

2. Percentuale di dipendenti per fascia d'età e genere (%) [GRI 405-1]

	2019		2020		2021	
	uomo	donna	uomo	donna	uomo	donna
< 30 anni	17,36%	5,27%	18,66%	4,49%	17,59%	4,33%
30 ≤ x ≤ 50	42,75%	11,00%	40,08%	10,22%	40,15%	10,78%
> 50 anni	21,38%	2,23%	23,20%	3,35%	23,61%	3,54%

3. Numero di dipendenti per tipologia di contratto (n°)

	2019	2020	2021
Dipendenti con contratti a tempo indeterminato	1721	1691	1686
Dipendenti con contratti a tempo determinato	24	158	207

4. Numero di dipendenti per contratto di lavoro e genere (n°)

2019		2020				2021					
Tempo indeterminato		Tempo determinato		Tempo indeterminato		Tempo determinato		Tempo indeterminato		Tempo determinato	
uomo	donna	uomo	donna	uomo	donna	uomo	donna	uomo	donna	uomo	donna
1.407	314	15	9	1.375	316	140	18	1.364	322	176	31

5. Percentuale di dipendenti per tipologia di contratto di lavoro (%)

Tipologia di contratto	2019	2020	2021
A tempo indeterminato	99 %	91 %	89 %
A tempo determinato	1 %	9 %	11 %

6. Numero di dipendenti a tempo pieno e part-time (n°)

	2019			2020			2021		
	uomini	donne	totale	uomini	donne	totale	uomini	donne	totale
< 30 anni	1.415	292	1.707	1.506	303	1.809	1.534	319	1.853
30 ≤ x ≤ 50	7	31	38	9	31	40	6	34	40
> 50 anni	1.422	323	1.745	1.515	334	1.849	1.540	353	1.893

7. Percentuale presenza maschile e femminile sul totale della popolazione aziendale (%) [GRI 405-1]

	2019	2020	2021
Uomini	81,5%	81,9%	81,4%
Donne	18,5%	18,1%	18,6%

8. Inquadramento professionale dei dipendenti (n°)

	2019	2020	2021
Numero di dirigenti	31	31	27
Numero di quadri	210	212	215
Numero di impiegati	606	628	683
Numero di operai	898	978	968

9. Numero e percentuale dei dipendenti per categoria professionale e genere anno 2021 (n° e %)

	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Numero di dirigenti	19	8	27	1,00%	0,42%	1,43%
Numero di quadri	151	64	215	7,98%	3,38%	11,36%
Numero di impiegati	467	216	683	24,67%	11,41%	36,08%
Numero di operai	903	65	968	47,70%	3,43%	51,14%
Totale	1.540	353	1.893	81,35%	18,65%	100,00%

10. Tasso di turnover per genere e per fascia d'età (%) [GRI 401-1]

		2019		2020		2021	
		Uomo	Donna	Uomo	Donna	Uomo	Donna
Montecchio	Turnover in entrata	3,00	4,33	9,84	6,79	6,52	11,47
	Turnover in uscita	3,85	6,30	3,96	3,40	5,24	6,09
Termoli	Turnover in entrata	0,50	0,00	7,56	10,53	8,75	16,67
	Turnover in uscita	1,49	0,00	1,33	0,00	1,88	0,00
Lonigo	Turnover in entrata	6,62	7,55	8,22	8,00	1,76	6,00
	Turnover in uscita	6,27	1,89	3,62	10,00	4,93	6,00

		2019		2020		2021	
Fascia d'età		Uomo	Donna	Uomo	Donna	Uomo	Donna
Montecchio	< 30 anni	5,05	4,33	25,91	4,65	26,69	7,17
	30 ≤ x ≤ 50	3,25	3,86	5,25	2,71	3,99	3,99
	> 50 anni	1,52	5,68	1,24	5,28	0,30	6,80
Termoli	< 30 anni	2,13	2,13	19,64	1,79	22,33	2,91
	30 ≤ x ≤ 50	0,00	0,90	5,93	0,00	4,88	1,22
	> 50 anni	0,00	1,69	1,43	2,86	1,30	1,30
Lonigo	< 30 anni	12,68	1,41	30,99	5,63	13,11	4,92
	30 ≤ x ≤ 50	6,11	2,22	3,80	2,17	0,00	2,30
	> 50 anni	3,37	15,73	0,00	8,08	0,00	10,10

11. Assunzioni e cessazioni per stabilimento, per genere e per fascia di età (n°) [GRI 401-1]

		2019		2020		2021	
		Uomo	Donna	Uomo	Donna	Uomo	Donna
Montecchio	Assunzioni	28	11	97	18	61	32
	Cessazioni	36	16	39	9	49	17
Termoli	Assunzioni	1	0	17	2	28	4
	Cessazioni	3	0	3	0	6	0
Lonigo	Assunzioni	19	4	25	4	5	3
	Cessazioni	18	1	11	5	14	3

		2019		2020		2021	
Fascia d'età		Assunzioni	Cessazioni	Assunzioni	Cessazioni	Assunzioni	Cessazioni
Montecchio	< 30 anni	14	6	78	14	67	18
	30 ≤ x ≤ 50	21	25	33	17	25	25
	> 50 anni	4	15	4	17	1	23
Termoli	< 30 anni	1	1	11	1	23	3
	30 ≤ x ≤ 50	0	1	7	0	8	2
	> 50 anni	0	1	1	2	1	1
Lonigo	< 30 anni	9	1	22	4	8	3
	30 ≤ x ≤ 50	11	4	7	4	0	4
	> 50 anni	3	14	0	8	0	10

12. Numero di dipendenti assunti e cessati per genere a livello corporate (n°) [GRI 401-1]

	2019			2020			2021		
	Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale	Uomo	Donna	Totale
Dipendenti assunti	48	15	63	139	24	163	94	39	133
Dipendenti cessati	57	17	74	53	14	67	69	20	89

13. Percentuale dipendenti assunti e cessati per genere (%) [GRI 401-1]

	2019		2020		2021	
	Uomo	Donna	Uomo	Donna	Uomo	Donna
Dipendenti assunti	76,19 %	23,81 %	85,28 %	14,72 %	70,68 %	29,32 %
Dipendenti cessati	77,03 %	22,97 %	79,10 %	20,90 %	77,53 %	22,47 %

14. Rapporto dello stipendio base delle donne rispetto agli uomini (%) [GRI 405-2]

	2019	2020	2021
Dirigenti	94%	98%	95%
Quadri	94%	95%	93%
Impiegati	92%	95%	93%
Operai	88%	92%	88%

15. Formazione in azienda (ore medie pro capite) (n°) [GRI 404-1]

	2019	2020	2021
Dipendenti uomini	25	24	23
Dipendenti donne	19	24	31

16. Ore di formazione totali erogate ai dipendenti (n°) [GRI 404-1]

	2019	2020	2020
Formazione erogata ai dirigenti	382	1.362	282,3
Formazione erogata ai quadri	5.370,5	6.013	7.626,5
Formazione erogata agli impiegati	16.535	18.448	16.881
Formazione erogata agli operai	19.517,5	18.252	21.224,5
Formazione erogata ai contratti a progetto/stage	1.722	69	204
Totale	43.527	44144	46.218

17. Investimenti in sicurezza, salute e ambiente (milioni di euro)

	2019	2020	2020
Montecchio	1.851.881	1.580.890	1.739.286
Termoli	2.201.942	1.108.832	1.256.802
Lonigo	5.167.195	3.241.487	1.455.391
Totale	9.221.018	5.931.209	5.392.703

18. Formazione in ambito Salute, Sicurezza e Ambiente (ore pro-capite) [GRI 403-5]

	2019	2020	2020
Montecchio	8,6	15,7	13,8
Termoli	21,2	17,3	23,7
Lonigo	25,3	26,3	28,4
Media F.I.S.	13,4	16,1	22

19. Infortuni avvenuti presso gli stabilimenti (n.) * [GRI 403-9]

	2019		2020		2021	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Montecchio	17	0	9	0	13	0
Termoli	12	0	6	0	6	0
Lonigo	4	0	1	1	0	0
Totale	33	0	16	1	22	0

* Vengono conteggiati unicamente gli infortuni con prognosi superiore a 3 giorni e inclusi i decessi

20. Indice di frequenza* e indice di gravità** degli infortuni [GRI 403-2]

	2019		2020		2021	
	indice di frequenza	indice di gravità	indice di frequenza	indice di gravità	indice di frequenza	indice di gravità
Montecchio	9,0	0,17	4,8	0,16	7,1	0,23
Termoli	36,7	0,68	9,8	0,4	12,4	0,26
Lonigo	7,3	0,17	3,8	0,16	5,7	0,07

* L'indice di frequenza è calcolato come numero di infortuni/ore lavorate x 1.000.000

** L'indice di gravità è calcolato come numero di giorni persi per infortunio/ore lavorate x 1.000

21. Giorni persi per malattia e tasso di assenteismo* [GRI 403-2]

	2019		2020		2021	
	Totale giorni persi	Tasso di assenteismo	Totale giorni persi	Tasso di assenteismo	Totale giorni persi	Tasso di assenteismo
Montecchio	10.851	3,6%	15.599	4,9%	12.189	4,06%
Termoli	2.262	4,1%	2.754	4,4%	2.762	3,19%
Lonigo	2.827	3,3%	3.844	4,3%	2.798	3,24%

* Il tasso di assenteismo è calcolato come numero di giorni persi per malattia/giorni pianificati di lavoro; dal calcolo sono esclusi gli interinali

22. Energia consumata all'interno dell'organizzazione [GRI 302-1]

	Unità di misura	2019	2020	2021
Diesel / Gasolio		654	1.035	621
Gas naturale		593.492	615.079	648.565
Energia elettrica approvvigionata dalla rete	Gjoules	327.947	344.549	362.076
Energia elettrica da altre fonti prodotta e auto-consumata*		51.177	58.084	76
Consumi energetici complessivi		973.270	1.018.746	1.011.338
Consumi energetici / tonnellata di prodotto	GJ/ton	459	449	419

* Il tasso di assenteismo è calcolato come numero di giorni persi per malattia/giorni pianificati di lavoro; dal calcolo sono esclusi gli interinali

23. Emissioni dirette, indirette di GHG (tCo2eq) [GRI 305-3;305-2]

	2019	2020	2021
Emissioni di Co ₂ (scope 1)	65.131	67.079	72.077
Emissioni di Co ₂ (scope 2)	25.994	24.721	19.522
Emissioni di Co ₂ (totale)	91.125	91.800	91.599
Emissioni di Co ₂ (totale) / tonnellata di prodotto	42,9	68,8	37,9

24. Emissioni dirette, indirette di GHG (tCo2eq) [GRI 305-3; 305-2]

2021	Montecchio	Termoli	Lonigo
Emissioni di Co ₂ (scope 1)	45.227	10.339	16.511
Emissioni di Co ₂ (scope 2)	8.613	6.199	4.710
Emissioni di Co ₂ (totale)	53.840	16.538	21.221

25. Ossidi di azoto (NOx), ossidi di zolfo (SOx) e altre emissioni significative [GRI 305-7]

Tipologia di emissioni	Unità di misura	2019	2020	2021
NOx		39.937,6	31.464,4	41.701,5
SOx		712,4	1.191,5	772,4
VOC	kg	2.902,9	2.715,7	1.749,8
PM		396,8	400,3	613,2
CO		5.530,9	4.284,2	6.043,8

26. Ossidi di azoto (NOx), ossidi di zolfo (SOx) e altre emissioni significative [GRI 305-7]

Tipologia di emissioni	Unità di misura	2019	2020	2021
Montecchio				
NOx		19.396	14.659	15.645
SOx		50	65	199
VOC	kg	2.439	1.948	n.d.
PM		256	247	688
CO		2.830	1.468	n.d.
Termoli				
NOx		7.042	6.263	7.121
SOx		4	80	75
VOC	kg	67	86	n.d.
PM		n.d.	n.d.	99
CO		403	397	n.d.
Lonigo				
NOx		13.500	10.542	18.936
SOx		658	1.047	499
VOC	kg	397	682	n.d.
PM		141	153	963
CO		2.293	2.420	n.d.

27. Prelievo idrico (m³ e m³/t) [GRI 303-3]

	Unità di misura	2019	2020	2021
Montecchio				
Totale acque prelevate	m ³	2.417.081	2.431.819	2.295.437
Totale acque prelevate per tonnellata di prodotto	m ³ /t	1.139,0	1.073,1	950,4

28. Prelievo idrico (m³) [GRI 303-3]

Unità di misura	2019	2020	2021
Totale prelievo Acque da servizi di fornitura (i.e. da acquedotto)			
Acqua dolce	-	-	27.553
Altra tipologia di acqua	-	-	-
Tot.	-	-	27.553
Prelievo diretto dalla fonte, senza l'intermediazione di un servizio di fornitura			
Acque sotterranee (tot.)	2.005.081	2.005.367	1.840.884
Acqua dolce	2.005.081	2.005.367	1.840.884
Altra tipologia di acqua	-	-	-
Acque sotterranee (tot.)	412.000	426.452	427.000
Acqua dolce	412.000	426.452	427.000
Altra tipologia di acqua	-	-	-
Totale prelievo di acqua	2.417.081	2.431.819	2.295.437

29. Prelievo idrico (m³) [GRI 303-3]

Prelievi di acqua totali per le seguenti fonti	2019	2020	2021	2019	2020	2021	2019	2020	2021
	Montecchio			Lonigo			Termoli		
Acque da servizi di fornitura (i.e. da acquedotto)									
Acqua dolce	-	-	24.021	-	-	3.532	-	-	-
Altra tipologia di acqua	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Tot.	-	-	24.021	-	-	3.532	-	-	-
Prelievo diretto dalla fonte, senza l'intermediazione di un servizio di fornitura Acque sotterranee									
Acqua dolce	1.202.731	1.222.237	1.088.204	792.350	773.130	742.680	10.000	10.000	10.000
Altra tipologia di acqua	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Tot.	1.202.731	1.222.237	1.088.204	792.350	773.130	742.680	10.000	10.000	10.000
Acqua di processo									
Acqua dolce	-	-	-	-	-	-	412.000	426.452	427.000
Altra tipologia di acqua	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Tot.	-	-	-	-	-	-	412.000	426.452	427.000
Totale prelievo di acqua	1.202.731	1.222.237	1.112.225	792.350	773.130	746.212	422.000	436.452	437.000

30. Scarico di acqua (m³) [GRI 303-4]

Scarichi idrici suddivisi per destinazione	2019	2020	2021
Da tutte le aree			
Acque sotterranee	959.766	1.001.927	567.833
di cui acqua dolce	959.766	1.001.927	567.833
di cui altre tipologie di acqua	-	-	-
Risorse idriche di terze parti	392.000	388.665	390.000
di cui acqua dolce	392.000	388.665	390.000
di cui altre tipologie di acqua	-	-	-
Risorse idriche di terze parti	1.300.279	1.220.411	1.041.279
di cui acqua dolce	1.300.279	1.220.411	1.041.279
di cui altre tipologie di acqua	-	-	-
Scarichi totali	2.260.045	2.222.338	1.999.112

31. Scarico di acqua (m³) [GRI 303-4]

Scarichi idrici suddivisi per destinazione	2019	2020	2021	2019	2020	2021	2019	2020	2021
	Montecchio			Lonigo			Termoli		
Da tutte le aree									
Acque sotterranee	567.766	613.262	567.833	-	-	-	-	-	-
di cui acqua dolce	567.766	613.262	567.833	-	-	-	-	-	-
di cui altre tipologie di acqua	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Risorse idriche di terze parti	-	-	-	-	-	-	392.000	388.665	390.000
di cui acqua dolce	-	-	-	-	-	-	392.000	388.665	390.000
di cui altre tipologie di acqua	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Acque di superficie	560.846	525.358	451.106	739.433	695.053	590.173	-	-	-
di cui acqua dolce	560.846	525.358	451.106	739.433	695.053	590.173	-	-	-
di cui altre tipologie di acqua	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Totale prelievo di acqua	1.128.612	1.138.620	1.018.939	739.433	695.053	590.173	392.000	388.665	390.000

32. Qualità dell'acqua scaricata (kg) NON GRI KPI (GRI 306-1 vecchio standard 2016)

	Tipologia di sostanza	Unità di misura	2019	2020	2021
Montecchio	COD	KG	58.054	37.151	24.831
	SST	KG	8.658	5.777	5.057
	NH3	KG	5.649	3.250	2.671
	NO3	KG	-	-	-
	P	KG	551	638	625
Termoli	COD	KG	36.541	76.481	111.034
	SST	KG	9.928	24.727	26.797
	NH3	KG	960	704	442
	NO3	KG	99	126	218
	P	KG	876	530	269
Lonigo	COD	KG	14.725	19.908	18.071
	SST	KG	7.190	3.859	3.664
	NH3	KG	1.096	1.633	889
	NO3	KG	73	153	53
	P	KG	46	53	25

33. Consumo di acqua (m3) [GRI 303-5]

Scarichi idrici suddivisi per destinazione	2019	2020	2021
	Da tutte le aree		
Totale prelievi	2.417.081	2.431.819	2.295.437
Totale scarichi	2.260.045	2.222.338	1.999.112
Totale consumi	157.036	209.481	296.325

34. Prelievo idrico, scarico di acqua e consumo di acqua (m³) [GRI 303-3; 303-4; 303-5]

Consumo di acqua	2019	2020	2021	2019	2020	2021	2019	2020	2021
	Montecchio			Lonigo			Termoli		
Totale prelievi	1.202.731	1.222.237	1.112.225	792.350	773.130	746.212	422.000	436.452	437.000
Totale scarichi	1.128.612	1.138.620	1.018.939	739.433	695.053	590.173	392.000	388.665	390.000
Totale consumi	74.119	83.617	93.286	52.917	78.077	156.039	30.000	47.787	47.000

35. Rifiuti prodotti (ton) [GRI 306-4]

	2019		2020		2021	
	Rifiuti pericolosi	Rifiuti non pericolosi	Rifiuti pericolosi	Rifiuti non pericolosi	Rifiuti pericolosi	Rifiuti non pericolosi
Montecchio	41.206,7	1.583,6	44.905	1.288	42.225,1	1.638
Termoli	11.856,9	1.443,2	11.976	1.430	19.300	1.968
Lonigo	23.421,1	1.793,5	21.703,7	1.790,4	20.321,1	2.382,3
Totale FIS	75.520,6	4.877,8	78.557,7	4.508,4	81.846,3	5.998,9
Rifiuti tonnellata di prodotto	35,6	2,3	34,7	2,0	33,9	2,5

36. Rifiuti non pericolosi per tipologia di destino (ton) [GRI 306-5]

	2019			2020			2021		
	Smaltimento esterno	Recupero esterno	Incenerimento interno	Smaltimento esterno	Recupero esterno	Incenerimento interno	Smaltimento esterno	Recupero esterno	Incenerimento interno
Montecchio	134,5	1.155,1	294,0	171,0	1.117,0	160,9	371,9	1.214,3	52,3
Termoli	1.198,8	244,4	-	1.142,0	288,0	-	1.527	441	-
Lonigo	34,4	1.679,9	79,2	834,0	956,4	-	192	1.053,8	1.136
Totale	1.367,7	3.079,4	373,2	2.147	2.361,4	160,9	2.090,9	2.709,1	1.188,8

37. Rifiuti pericolosi per tipologia di destino (ton) [GRI 306-5]

	2019			2020			2021		
	Smaltimento esterno	Recupero esterno	Incenerimento interno	Smaltimento esterno	Recupero esterno	Incenerimento interno	Smaltimento esterno	Recupero esterno	Incenerimento interno
Montecchio	6.577,7	9.650,3	24.978,7	9.477,0	10.936,0	24.492,0	7.473,9	10.473,5	24.277,8
Termoli	8.602,8	3.254,1	-	8.018,0	3.958,0	-	9.854	9.446	-
Lonigo	3.029,7	3.851,5	16.540,1	3.019,7	4.202,9	14.481,1	2.990,1	2.958	14.373
Totale FIS	18.210,2	17.674,6	41.518,8	20.514,7	19.096,9	38.973,1	20.318	22.877,5	38.651,8

38. Tipologia di smaltimento per rifiuti pericolosi e non pericolosi (%) [GRI 306-5]

	2019	2020	2021
Smaltimento esterno	26%	27%	26%
Recupero esterno	26%	26%	29%
Incenerimento interno	48%	47%	45%

39. Percentuale di recupero dei solventi nei tre siti (%) [GRI 301-2]

			2018	2019	2020	2021
FIS MONTECCHIO – Percentuale di recupero solventi						
TOTALE	Percentuale di materiali riciclati	%	50	52	54	56
FIS LONIGO – Percentuale di recupero solventi						
TOTALE	Percentuale di materiali riciclati	%	n.d.	n.d.	33	59
FIS TERMOLI – Percentuale di recupero solventi						
TOTALE	Percentuale di materiali riciclati	%	n.d.	n.d.	n.d.	59

40. Tonnellate e percentuali di materiale utilizzato nel processo produttivo [GRI 301]

	2019			2020			2021		
	Convenzionale	Riciclate	% Riciclate	Convenzionale	Riciclate	% Riciclate	Convenzionale	Riciclate	% Riciclate
Montecchio	15.295,77	15.704	50	15.699	16.406	51	15.677	21.712	56
Lonigo	-	-	-	1.287	1.207	48	1.634	2.380	59
Termoli	-	-	-	-	-	-	6.316	9.226	59
Totale FIS	15.295,77	15.704	51	16.986	17.614	51	23.627	33.318	58

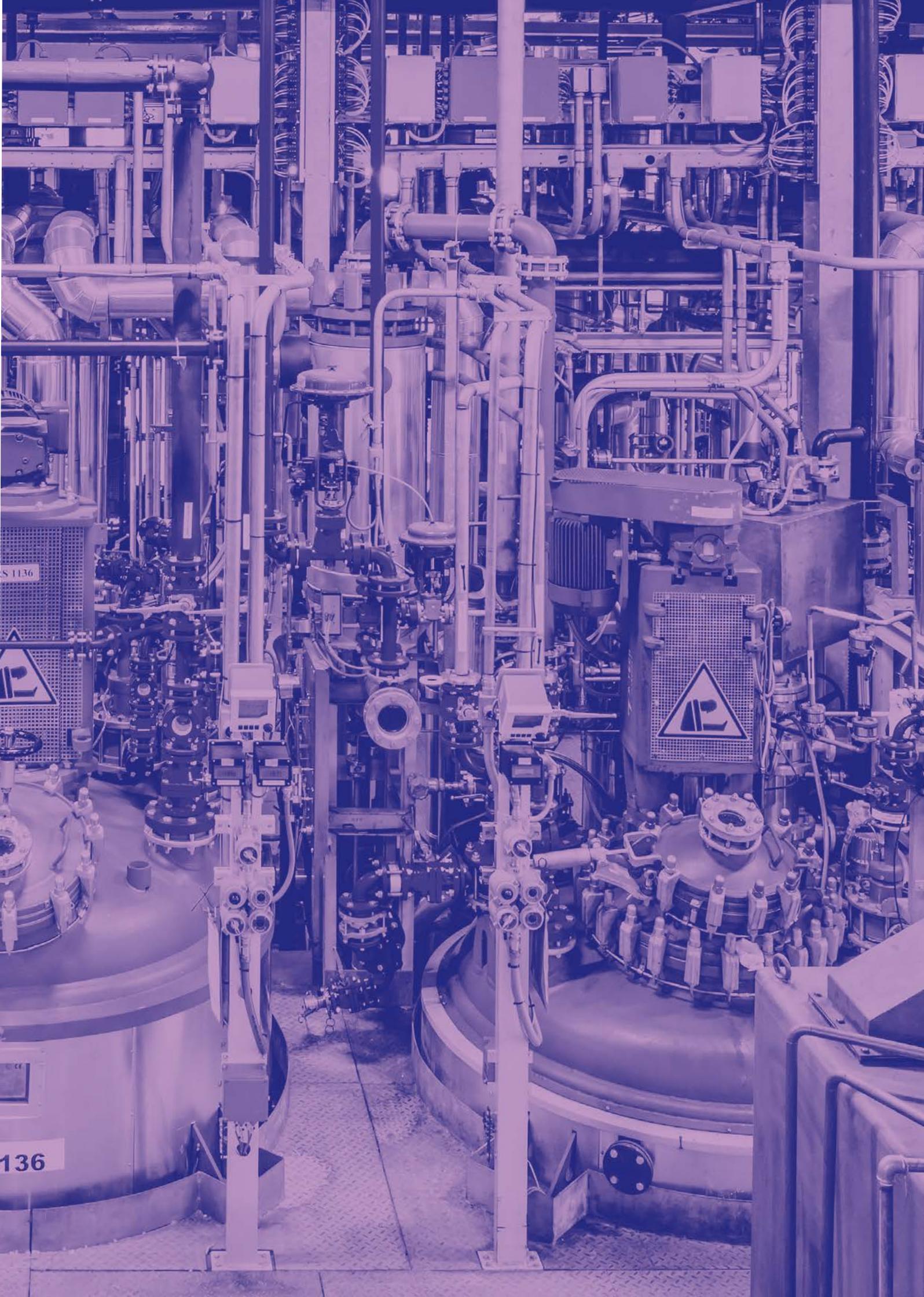
41. Materiali utilizzati che provengono da riciclo (ton e %) [GRI 301-2]

Elenco di materiali provenienti da riciclo/recupero (es. solventi)			2019	2020	2021
	Totale materiali di input	tonnellate (o m ³)	337	283	791
EPTANO 8129	Totale materiali di input riciclati	tonnellate (o m ³)	2.588	2.405	3.283
	Percentuali di materiali riciclati	percentuale	88,49%	89,48%	81%
	Totale materiali di input	tonnellate (o m ³)	3532	4128	5.820
ISOPROPANOLO 7420	Totale materiali di input riciclati	tonnellate (o m ³)	2.539	2.523	4.268
	Percentuali di materiali riciclati	percentuale	41,82%	37,93%	42%
	Totale materiali di input	tonnellate (o m ³)	2.557	2.728	2.585
ACETONE 7030	Totale materiali di input riciclati	tonnellate (o m ³)	3.102	3.631	4.559
	Percentuali di materiali riciclati	percentuale	54,82%	57,09%	64%

Elenco di materiali provenienti da riciclo/recupero (es. solventi)			2019	2020	2021
	Totali materiali di input	tonnellate (o m ³)	1.538	1.688	3.876
TOLUENE 9290	Totali materiali di input riciclati	tonnellate (o m ³)	1.668	1.709	6.574
	Percentuali di materiali riciclati	percentuale	52,03%	50,31%	63%
	Totali materiali di input	tonnellate (o m ³)	596	617	1.117
THF 9254	Totali materiali di input riciclati	tonnellate (o m ³)	821	870	819
	Percentuali di materiali riciclati	percentuale	57,94%	58,50%	42%
	Totali materiali di input	tonnellate (o m ³)	6.736	6.319	7.353
METANOLO 7430	Totali materiali di input riciclati	tonnellate (o m ³)	4.986	5.421	6.234
	Percentuali di materiali riciclati	percentuale	42,54%	46,18%	46%
	Totali materiali di input	tonnellate (o m ³)	-	1.223	-
ETANOLO 7417-7412-7406	Totali materiali di input riciclati	tonnellate (o m ³)	-	1.055	-
	Percentuali di materiali riciclati	percentuale	-	46,31%	-
	Totali materiali di input	tonnellate (o m ³)	-	-	318
MEK 8487	Totali materiali di input riciclati	tonnellate (o m ³)	-	-	3.572
	Percentuali di materiali riciclati	percentuale	-	-	92%
	Totali materiali di input	tonnellate (o m ³)	-	-	574
MTBE 9199	Totali materiali di input riciclati	tonnellate (o m ³)	-	-	1.482
	Percentuali di materiali riciclati	percentuale	-	-	72%
	Totali materiali di input	tonnellate (o m ³)	-	-	427
ACIDO ACETICO 7060	Totali materiali di input riciclati	tonnellate (o m ³)	-	-	1.033
	Percentuali di materiali riciclati	percentuale	-	-	71%
	Totali materiali di input	tonnellate (o m ³)	-	-	78
DMSO 8090	Totali materiali di input riciclati	tonnellate (o m ³)	-	-	689
	Percentuali di materiali riciclati	percentuale	-	-	90%
	Totali materiali di input	tonnellate (o m ³)	-	-	687
TILEACETATO 8171	Totali materiali di input riciclati	tonnellate (o m ³)	-	-	805
	Percentuali di materiali riciclati	percentuale	-	-	54%
	Totali materiali di input	tonnellate (o m ³)	15.295,77	16.986,10	23.627
TOTALE FIS	Totali materiali di input riciclati	tonnellate (o m ³)	15.704	17.613,71	33.318
	Percentuali di materiali riciclati	percentuale	50,66%	50,90%	58%

42. Numero e percentuale dei fornitori per provenienza geografica e per tipologia (n°)

	2019	2020	2021
Numeri sui fornitori attivi			
Numero di fornitori attivi totali	1.744	1.219	1.269
Provenienza geografica			
Paesi di origine dei fornitori attivi (<i>vendor</i>)	27	34	26
Paesi di provenienza della merce (<i>producer</i>)	37	42	41
Volumi di acquisto per paese in % (per ricevuto da <i>producer</i>)			
Italia	42%	41%	39%
Europa (escluso Italia)	13%	13%	14%
Cina	28%	27%	26%
India	2%	3%	4%
ROW	15%	16%	17%
Tipologia di fornitori			
Fornitori di materie prime	61%	67%	68%
Fornitori di beni e servizi tecnici	26%	22%	22%
Altri fornitori	13%	11%	10%



GRI – Content Index

GRI INDEX	Descrizione	pagina	Omissioni e note
102-1	Nome dell'organizzazione	4	
102-2	Attività, brand, prodotti e servizi	6	
102-3	Ubicazione del quartier generale dell'organizzazione	8	
102-4	Ubicazione delle principali attività operative	8	
102-5	Proprietà e forma legale	6	
102-6	Mercati serviti (includendo analisi geografica, settori serviti, tipologia di clienti e beneficiari)	7	
102-7	Dimensione dell'organizzazione	9	
102-8	Informazioni sui dipendenti ed altri lavoratori	9	
102-9	Descrizione della <i>supply chain</i>	18	
102-10	Modifiche significative durante il periodo di rendicontazione	-	Non si registrano cambiamenti
102-13	Adesione ad associazioni	65	
102-14	Dichiarazione di un alto dirigente	4	
102-15	Impatti chiave, rischi e opportunità	18	
102-16	Valori, principi, standard e norme di comportamento	15	
102-17	Meccanismi per ricercare consulenza e segnalare criticità relativamente a questioni etiche	15	
102-18	Struttura della <i>governance</i>	14	
102-19	Delega dell'autorità	14	
102-20	Responsabilità a livello esecutivo per temi economici, ambientali, e sociali	14	
102-21	Consultazione degli <i>stakeholder</i> su temi economici, ambientali, e sociali	19	
102-23	Indicazione se il Presidente del più alto organo di governo è anche Amministratore Delegato	14	
102-35	Descrizione delle politiche retributive	34	
102-38	Rapporto tra la remunerazione del dipendente con stipendio più elevato e la retribuzione mediana	34	
102-40	Elenco dei gruppi di <i>stakeholder</i>	23	
102-41	Accordi collettivi di contrattazione	33	
102-42	Individuazione e selezione degli <i>stakeholder</i>	19	
102-43	Modalità di coinvolgimento degli <i>stakeholder</i>	19	
102-45	Elenco delle società incluse nel bilancio consolidato e indicazione delle società non comprese nel report	19	
102-46	Processo di definizione dei contenuti del report e del perimetro di ciascun aspetto	19	
102-47	Lista degli aspetti materiali identificati	19	
102-49	Modifiche nella rendicontazione	-	Non si registrano cambiamenti

GRI INDEX	Descrizione	pagina	Omissioni e note
102-50	Periodo di rendicontazione	19, 68	
102-51	Data del report precedente	68	
102-52	Frequenza di rendicontazione	68	
102-53	Contatti utili per chiedere informazioni sul report e i suoi contenuti	68	
102-54	Dichiarazione sulla rendicontazione in conformità ai GRI Standards	68	
102-55	Indice dei contenuti GRI	84	
103-2	Principali politiche praticate dall'impresa in materia di corruzione	15	
201-1	Valore economico generato, distribuito e trattenuto	25	
302-1	Consumi di combustibili	75	
302-3	Intensità energetica	75	
303-1	Interazione con l'acqua come risorsa condivisa	49	
303-3	Prelievo idrico	49, 76	
303-4	Scarico di acqua	78	
303-5	Consumo di acqua	79	
305-1	Emissioni dirette di gas a effetto serra (scope 1)	48, 75	
305-2	Emissioni indirette di GHG da consumi energetici (scope 2)	48, 75	
305-4	Intensità delle emissioni di GHG	48, 75	
305-7	Emissioni NOx, SOx o altro tipo di emissioni significative	76	
306-1	Produzione di rifiuti e impatti significativi connessi ai rifiuti	51, 80	
306-2	Rifiuti prodotti per tipologia e modalità di smaltimento	52, 80	
306-3	Rifiuti prodotti: peso totale in tonnellate dei rifiuti prodotti	52, 80	
306-4	Rifiuti non destinati a smaltimento	53, 80	
306-5	Rifiuti destinati allo smaltimento	53, 80	
308-1	Nuovi fornitori sottoposti ad <i>assessment</i> ambientale	60	
401-1	Numero e tasso di nuove assunzioni e <i>turnover</i>	28, 71	
403-2	Tasso di infortuni sul lavoro, di malattia, di giornate di lavoro perse, assenteismo	42, 74	
403-5	Formazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza sul lavoro	44, 73	
403-8	Lavoratori coperti da un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	40	
403-9	Infortuni sul lavoro	41, 73	
404-1	Ore di formazione erogate in media ai dipendenti, suddivisi per genere e categoria	36, 72	
405-1	Suddivisione dell'organico per genere	28, 71	
405-2	Rapporto dello stipendio base e retribuzione delle donne rispetto agli uomini	35, 72	





Lendaro Gabriele - Referente CSR - gabriele.lendaro@fisvi.com
Rasia Umberto Maria - Responsabile Comunicazione - umberto.rasia@fisvi.com

Tutti i contenuti riportati su questo documento sono di proprietà di F.I.S. — Fabbrica Italiana Sintetici S.p.A.
È vietato copiare, appropriarsi, ridistribuire, riprodurre qualsiasi frase, contenuto o immagine presente su questo documento.
F.I.S. — Fabbrica Italiana Sintetici S.p.A. all rights reserved.

fisvi.com