

	POLITICA INTEGRATA ENVIRONMENTAL, SOCIAL E GOVERNANCE	Allegato I sez. 5 Ed. 0 rev. 1 del 25/06/2026
--	--	--

OROPAN S.p.A., azienda leader nella panificazione industriale, riconosce l'importanza strategica di integrare i principi di Sostenibilità Ambientale, Responsabilità Sociale e Buona Governance (ESG) all'interno della propria missione aziendale, dei processi operativi e delle relazioni con tutte le parti interessate. Tale Sistema di Gestione Integrato ESG risulta essere conforme ai principali standard internazionali di riferimento.

Per questo motivo, la Direzione aziendale ha deciso di adottare e mantenere una Politica ESG Integrata che sostituisce le precedenti politiche in materia di:

1. **UNI EN ISO 14001:2015** (Ambiente)
2. **UNI EN ISO 50001:2018** (Energia)
3. **UNI ISO 45001:2018** (Salute e Sicurezza sul lavoro)
4. **SA8000:2014** (Responsabilità Sociale)
5. **UNI PdR 125:2022** (Parità di Genere)
6. **Standard BRCGS e IFS** (Qualità e Sicurezza Alimentare – Food Safety Culture)
7. **Regolamento CE 852/2004 e s.m.i. con Reg. UE 382/2021**
8. **UNI EN ISO 37001:2025** (Prevenzione della Corruzione).

La Politica integrata qui definita rappresenta l'impegno formale della Direzione a operare secondo i principi della sostenibilità, dell'etica, della trasparenza e della tutela delle persone, dell'ambiente e dei consumatori. Altresì, adotta un approccio sistemico e integrato, orientato al miglioramento continuo, alla conformità normativa e alla creazione di valore condiviso per tutti gli stakeholder.

1. Visione e principi generali

Oropan orienta la propria strategia allo sviluppo sostenibile e responsabile, perseguendo:

- 1.1. la tutela dell'ambiente e dell'energia, contenendo impatti, emissioni, rifiuti, sprechi e consumi;
- 1.2. la protezione della salute e sicurezza dei lavoratori, prevenendo infortuni e malattie professionali;
- 1.3. il rispetto dei diritti umani, dei lavoratori e dei principi etici secondo SA8000:2014;
- 1.4. la promozione della diversità, dell'inclusione e della parità di genere, secondo UNI PdR 125:2022;
- 1.5. la qualità, sicurezza, legalità e autenticità dei prodotti alimentari, mediante HACCP, standard BRCGS-IFS e una solida Food Safety Culture;
- 1.6. un approccio trasparente e responsabile verso clienti, fornitori, comunità e parti interessate.

2. Impegni della Direzione

La Direzione di Oropan S.p.A. si impegna a:

2.1 Ambiente, Energia e Salute e Sicurezza sul lavoro (ISO 14001 – ISO 50001-ISO 45001)

2.1.0 Rispettare la Legislazione, la Normativa, i Regolamenti vigenti e le altre prescrizioni sottoscritte dall'organizzazione con particolare attenzione a ciò che afferisce alla materia Ambientale, Energetica e alla Sicurezza e Salute sul Lavoro.

2.1.1 Costituire un quadro di riferimento per fissare gli obiettivi ambientali e parimenti di sostenibilità energetica.

OROPAN SpA
S.S 96 km 5,4
70022 Altamura BA

Contatti
Tel: +39 080 246 4511
info@oropan.it
paneforte.it
oropaninternational.com



Società soggetta a direzione e coordinamento di
OROPAN INTERNATIONAL Srl
Sede legale: Milano (MI), Via Santa Maria Fulcorina, 2 - P. Iva 08915250727

	POLITICA INTEGRATA ENVIRONMENTAL, SOCIAL E GOVERNANCE	Allegato I sez. 5
		Ed. 0 rev. 1 del 25/06/2026

- 2.1.2 Costituire un impegno all'utilizzo, laddove possibile, di risorse sostenibili, alla mitigazione e all'adattamento al cambiamento climatico, alla protezione della biodiversità e degli ecosistemi, impiegando prodotti e servizi che minimizzino gli impatti energetici.
- 2.1.3 Rispettare e promuovere il rispetto dei principi e delle indicazioni operative contenuti nel D.Lgs 152/06 e smi e in tutto l'impianto legislativo ad esso collegato.
- 2.1.4 Rispettare e promuovere il rispetto dei principi e delle indicazioni operative contenuti nel D.Lgs 81/2018 e smi
- 2.1.5 Attuare tutto quanto sia necessario per prevenire eventi accidentali e non che possano avere un impatto negativo su qualsiasi matrice ambientale, identificando le attività e/o le aree responsabili dei consumi energetici, al fine di individuare potenziali interventi che consentano un miglioramento dell'efficienza energetica.
- 2.1.6 Attuare tutto quanto sia necessario per prevenire gli infortuni e le malattie professionali sul luogo di lavoro.
- 2.1.7 Coinvolgere tutto il personale, attraverso i propri rappresentanti, per renderlo responsabile della corretta gestione Ambientale, Energetica e alla Sicurezza in funzione delle rispettive competenze.
- 2.1.8 Istituire ed aggiornare continuamente un programma di formazione e sensibilizzazione di tutto il personale che tenga conto delle problematiche ambientali, energetiche e di Sicurezza e Salute sul Lavoro per aumentarne la consapevolezza, al fine di dotarsi di risorse umane competenti e motivate ponendosi come obiettivo permanente il miglioramento delle prestazioni ambientali, energetiche e di sicurezza.
- 2.1.9 Assecondare tutte quelle iniziative che vadano a favore del rispetto dell'Ambiente, riconoscendo un'attenzione maggiore all'impatto energetico, e della Sicurezza e Salute sul Lavoro.
- 2.1.10 Valutare sempre in maniera preventiva le implicazioni di nuovi processi o nuovi impianti da installare.
- 2.1.11 Integrare la problematica relativa all'Ambiente, all'Energia, e alla Sicurezza e Salute sul Lavoro all'interno delle normali attività decisionali e gestionali.

2.2 Responsabilità Sociale (SA8000:2014 – EASI)

- 2.2.1 Con riferimento al lavoro minorile (ILO: C138, R146, C182; Convenzione UN sui Diritti del Bambino):

l'azienda assume come principio fondamentale quello di non inserire nelle proprie unità produttive minori, se non nei termini e nei modi consentiti dalla legge e a porre in atto tutte le azioni di rimedio in grado di promuovere la crescita psicofisica, morale ed intellettuale ed assicurando adeguata protezione e sostegno ai soggetti interessati ed alla comunità di provenienza.

- 2.2.2 L'azienda si impegna a non forzare la libertà individuale e collettiva dei lavoratori con riferimento a situazioni di lavoro obbligato (ILO: C29, C105). Tutte le persone impiegate all'interno dell'azienda sono obbligate contrattualmente secondo il principio della volontarietà del contraente e con il proprio totale consenso.
- 2.2.3 L'azienda si impegna a rispettare il principio di Accountability nel rendere disponibili risposte ai propri organi di governo, alle autorità legali, ai propri stakeholder in merito alle decisioni e alle attività dell'organizzazione.

OROPAN Spa
S.S 96 km 5,4
70022 Altamura BA

Contatti
Tel: +39 080 246 4511
info@oropan.it
paneforte.it
oropaninternational.com



	POLITICA INTEGRATA ENVIRONMENTAL, SOCIAL E GOVERNANCE	Allegato I sez. 5
		Ed. 0 rev. 1 del 25/06/2026

- 2.2.4 Applica Il principio di legalità ovvero, l'organizzazione adempie a tutte le leggi e regolamenti applicabili, riconoscendone la supremazia.
- 2.2.5 L'azienda rispetta integralmente l'autonomia organizzativa e di tutela dei lavoratori e dei loro diritti, con particolare riferimento alla libertà di associazione e il diritto alla contrattazione collettiva (ILO: C87, C98, C135) che l'azienda riconosce sia nelle forme istituzionalizzate che in quelle non formalizzate.
- 2.2.6 Per la discriminazione (ILO: C159, C183, Convenzioni UN contro la Discriminazione): in azienda vige il principio delle pari opportunità in tutte le fasi della vita aziendale, dall'assunzione alla cessazione del rapporto di lavoro. La direzione, inoltre, ha assunto l'impegno di contrastare qualunque manifestazione in tal senso e di reprimere atteggiamenti che possano esprimersi in questa direzione all'interno degli uffici e delle unità produttive.
- 2.2.7 L'azienda si astiene dal ricorrere a pratiche disciplinari di alcun tipo, dirette e indirette che riguardino forme di coercizione e violenza fisica o psichica. L'azienda si è impegnata ad aderire al codice disciplinare definito dalla Contrattazione Collettiva di riferimento. La Direzione, inoltre, ha definito e sviluppato strumenti per consentire ai propri dipendenti di esporre lamentele e reclinazioni.
- 2.2.8 L'orario di lavoro (ILO: C1, R116), in azienda è disciplinato dal Contratto Collettivo di settore e regolamentato dalle leggi vigenti. Esso, in ogni caso, non supera mai i limiti previsti dallo standard SA8000:2014. Il ricorso allo straordinario rappresenta un'eccezione che si verifica in situazioni ben definite e circostanziate. Le ore straordinarie sono regolarmente registrate in busta paga e retribuite.
- 2.2.9 Anche la retribuzione (ILO: C100, C101, C131), è definita secondo Contratto Collettivo ed il compenso è erogato secondo le norme vigenti. L'azienda non adotta, inoltre, forme di prestazione lavorativa volte ad aggirare leggi e regolamenti relativi alla remunerazione ed alla sicurezza sociale dei lavoratori.
- 2.2.10 L'azienda ha predisposto un piano di controllo sui propri fornitori, definendo ed implementando una procedura per la selezione dei fornitori in base alla loro capacità di soddisfare, e di impegnarsi secondo il principio del miglioramento continuo, aderendo ai requisiti dello standard SA8000:2014. Per i fornitori ha, inoltre, approntato specifici programmi di formazione/informazione in materia di pericoli/rischi propri dell'azienda stessa.
- 2.2.11 Per rispondere adeguatamente ai bisogni di formazione/informazione dei lavoratori presenti all'interno dei siti operativi in relazione al Sistema di Responsabilità Sociale implementato secondo lo standard SA8000:2014, sui contenuti della Politica per la Responsabilità Sociale, in particolare per quanto riguarda salute e sicurezza sui luoghi di lavoro, l'azienda ha approntato adeguati piani di formazione, come da apposite procedure.
- 2.2.12 L'azienda assume l'impegno di coinvolgere gli stakeholders esterni con particolare attenzione verso le autorità pubbliche, le associazioni di categoria, le comunità locali, le ONG presenti sul territorio, allo scopo di instaurare un rapporto di collaborazione e di stimolo per l'azienda stessa, nell'ottica della crescita e del miglioramento continuo. Anche per le parti interessate l'azienda ha predisposto specifici programmi di formazione/informazione in materia di pericoli/rischi propri dell'azienda stessa.

OROPAN Spa
S.S 96 km 5,4
70022 Altamura BA

Contatti
Tel: +39 080 246 4511
info@oropan.it
paneforte.it
oropaninternational.com



	POLITICA INTEGRATA ENVIRONMENTAL, SOCIAL E GOVERNANCE	Allegato I sez. 5
		Ed. 0 rev. 1 del 25/06/2026

2.2.13 L'azienda ha elaborato un piano di comunicazione esterna della Politica, del Bilancio Sociale annuale e dell'intero Sistema implementato, allo scopo di rendere noto alle parti interessate i dati relativi alle performances aziendali, in relazione all'applicazione della norma SA8000:2014.

2.2.14 L'azienda ha incrementato la responsabilità sociale aziendale ispirandosi ai 7 temi (Accountability, Trasparenza, Comportamento etico, Rispetto degli interessi degli stakeholder, Rispetto del principio di legalità, Rispetto delle norme internazionali di comportamento, Rispetto dei diritti umani)

2.3 Parità di Genere, Diversità e Inclusione (UNI PdR 125:2022)

L'organizzazione attua interventi finalizzati a promuovere le pari opportunità fuori dal proprio contesto organizzativo con la volontà di porre attenzione a tale soddisfazione in qualunque momento e in qualunque circostanza della vita lavorativa dei dipendenti nell'organizzazione.

La Direzione ha, così, scelto di perseguire i seguenti aspetti:

2.3.1 Selezione e assunzione (recruitment)

L'organizzazione nelle attività di selezione e assunzione del personale da impiegare nelle proprie attività caratteristiche rispetta, nella prospettiva del miglioramento, i seguenti principi:

- Avviso di selezione utilizzando un format di dicitura neutrale e non effettuando richieste relative ai temi del matrimonio, della gravidanza o delle responsabilità di cura;
- La selezione, la formazione e la gestione del personale sono effettuate senza discriminazione alcuna, attuando criteri di merito, di competenza e di professionalità;
- non sono ammessi all'interno della Società comportamenti che abbiano un contenuto discriminatorio basato su opinioni politiche e sindacali, religione, razza, nazionalità, età, sesso, orientamento sessuale, stato di salute, condizioni economiche e, in genere, qualsiasi caratteristica personale.

2.3.2 Gestione della carriera;

L'organizzazione è consapevole che i risultati economici raggiunti dipendono anche dalle risorse umane che vi lavorano e tutte le occasioni di sviluppo di tale carriera intende riferirle ai soli risultati e al solo merito della persona a prescindere dal genere. Oropan S.p.a. monitora costantemente, nella gestione operativa delle attività, il raggiungimento delle prestazioni del personale in termini di apprendimento e sviluppo personale. In relazione al percorso avviato di inclusione dei principi di parità nelle politiche ed obiettivi aziendali, la gestione continua delle prestazioni del personale comprende il riconoscimento di un comportamento inclusivo e la ricompensa di chi lo assume, e la risoluzione di comportamenti discriminatori e prevenuti. Il controllo delle performance si basa soprattutto sull'osservazione dei comportamenti del personale da parte del responsabile Risorse umane. Tali informazioni vengono condivise con la Direzione. L'organizzazione si impegna a offrire pari opportunità di sviluppo senza alcuna discriminazione di genere.

2.3.3 Equità salariale;

L'organizzazione, in fase di assunzione e durante tutta la carriera del personale assicura l'equità salariale a prescindere dal genere.

OROPAN Spa
S.S 96 km 5,4
70022 Altamura BA

Contatti
Tel: +39 080 246 4511
info@oropan.it
paneforte.it
oropaninternational.com



Società soggetta a direzione e coordinamento di
OROPAN INTERNATIONAL Srl
Sede legale: Milano (MI), Via Santa Maria Fulcorina, 2 - P. Iva 08915250727

	POLITICA INTEGRATA ENVIRONMENTAL, SOCIAL E GOVERNANCE	Allegato I sez. 5
		Ed. 0 rev. 1 del 25/06/2026

2.3.4 Genitorialità e cura;

L'organizzazione intende combattere ogni eventuale ostacolo alla genitorialità, supportando la maternità e la paternità attraverso attività intese a soddisfare le esigenze di chi, in ragione del proprio stato connesso alla genitorialità, deve bilanciare il proprio impegno tra il lavoro e le nuove occorrenze emerse.

L'organizzazione sostiene tale intenzione alla luce dei seguenti principi:

- la maternità e la paternità sono sostenute da azioni di informazione e di accompagnamento al rientro per favorire il reinserimento;
- il congedo di paternità è promosso affinché ne usufruiscano tutti i potenziali beneficiari per l'intero periodo previsto dalla legge;

2.3.5 Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance);

L'organizzazione garantisce al proprio personale la possibilità di gestire il tempo da dedicare alla vita e al lavoro attraverso un bilanciamento di equilibri che tenga conto sia degli obiettivi aziendali, sia del benessere psicofisico del lavoratore derivante da una maggiore libertà di autodeterminazione.

2.3.6 Prevenzione abusi e molestie.

L'organizzazione promuove prevenzione di abusi e molestie attraverso una formazione continua, segnalazioni sicure, responsabilità condivisa e monitoraggio costante per creare ambienti di lavoro rispettosi e protetti sempre.

2.4 Qualità, Sicurezza Alimentare e Food Safety Culture (BRCS – IFS – HACCP)

L'Azienda si impegna a garantire i massimi livelli di conformità, efficacia e affidabilità nella produzione e distribuzione dei propri prodotti, che comprendono garantire prodotti sicuri, legali, autentici e di qualità costante. Le referenze non rappresentano solo un output produttivo, ma incarnano i valori di una tradizione culturale e alimentare radicata nel territorio, che OROPAN si impegna a preservare e innovare, armonizzando artigianalità, tecnologia e responsabilità sociale.

L'Alta Direzione si impegna ad implementare, mantenere e migliorare continuamente un **Sistema di Gestione Integrato** conforme ai requisiti cogenti (in particolare il **Regolamento CE 852/2004** e s.m.i. con Reg. UE 382/2021) e volontari (standard **BRCS**, **IFS**, e altre normative internazionali applicabili).

La Direzione, inoltre si impegna a:

- 2.4.1 Garantire la sicurezza, legalità, autenticità e qualità dei prodotti alimentari, attraverso un controllo rigoroso di ogni fase della filiera produttiva;
- 2.4.2 Assicurare la conformità normativa, tramite il costante aggiornamento legislativo e regolamentare;
- 2.4.3 Favorire il miglioramento continuo, mediante l'adozione di tecnologie avanzate, digitalizzazione dei processi, e innovazione organizzativa;

OROPAN SpA
S.S 96 km 5,4
70022 Altamura BA

Contatti
Tel: +39 080 246 4511
info@oropan.it
paneforte.it
oropaninternational.com



	POLITICA INTEGRATA ENVIRONMENTAL, SOCIAL E GOVERNANCE	Allegato I sez. 5
		Ed. 0 rev. 1 del 25/06/2026

2.4.4 Diffondere la cultura della qualità e della sicurezza alimentare, mediante attività di formazione, sensibilizzazione e addestramento continuo del personale;

2.4.5 Assicurare risorse adeguate (umane, tecnologiche, economiche) al raggiungimento degli obiettivi strategici e operativi;

2.4.6 Monitorare sistematicamente i processi aziendali, attraverso audit interni, analisi dei dati e riesame periodico del sistema.

Gli obiettivi che OROPAN S.p.A. si prefigge di raggiungere in ambito di Qualità, Sicurezza Alimentare e Food Safety Culture sono formalizzati e riesaminati annualmente, in sede di Riesame della Direzione, e sono orientati a:

2.4.7 Incrementare la produttività riducendo inefficienze, scarti e rilavorazioni;

2.4.8 Garantire la piena conformità normativa e contrattuale dei prodotti alimentari distribuiti;

2.4.9 Prevenire le contaminazioni, minimizzando i rischi fisici, chimici, biologici e allergenici, con l'ausilio di un piano HACCP costantemente aggiornato;

2.4.10 Rafforzare la soddisfazione e la fidelizzazione del cliente, attraverso ascolto attivo, gestione efficace delle non conformità e miglioramento del servizio;

2.4.11 Consolidare i rapporti con i fornitori strategici, promuovendo comportamenti etici e condividendo policy e obiettivi comuni;

2.4.12 Garantire la sostenibilità delle attività produttive, adottando pratiche eco-efficienti e riducendo l'impatto ambientale del ciclo produttivo.

OROPAN promuove una Cultura della Qualità e Sicurezza Alimentare che si fonda su consapevolezza, comportamento responsabile e comunicazione interna efficace. Tutto il personale, indipendentemente dal ruolo, è chiamato a contribuire attivamente:

2.4.13 Comprendendo le proprie responsabilità e l'impatto delle proprie azioni;

2.4.14 Segnalando prontamente eventuali anomalie, rischi o opportunità di miglioramento;

2.4.15 Partecipando attivamente ai programmi di formazione, addestramento e aggiornamento.

2.5 Sistema di Gestione Anticorruzione (ISO 37001)

L'Alta Direzione conferma il proprio impegno nella prevenzione della corruzione attraverso il Sistema di Gestione per la Prevenzione della Corruzione (SGPC), conforme alla norma ISO 37001:2025. In tale ambito, il sistema è stato aggiornato al fine di rafforzare la cultura dell'integrità e della compliance, disciplinare con maggiore efficacia la gestione dei conflitti di interesse, definire in modo più puntuale il ruolo della funzione anticorruzione, favorire l'integrazione con gli altri sistemi di gestione secondo la Harmonized Structure e considerare in maniera più ampia i fattori di contesto, inclusi gli aspetti climatici e organizzativi.

Pertanto, attraverso il sistema di Gestione Anticorruzione la OROPAN intende perseguire i seguenti obiettivi:

2.5.1 Promuovere una cultura dell'integrità, trasparenza e rispetto delle regole.

2.5.2 Tolleranza Zero verso la Corruzione

OROPAN SpA
S.S 96 km 5,4
70022 Altamura BA

Contatti
Tel: +39 080 246 4511
info@oropan.it
paneforte.it
oropaninternational.com



Società soggetta a direzione e coordinamento di
OROPAN INTERNATIONAL Srl
Sede legale: Milano (MI), Via Santa Maria Fulcorina, 2 - P. Iva 08915250727

	POLITICA INTEGRATA ENVIRONMENTAL, SOCIAL E GOVERNANCE	Allegato I sez. 5
		Ed. 0 rev. 1 del 25/06/2026

- 2.5.3 Conformità Legale, attraverso l'osservanza di leggi nazionali, normative internazionali citate nella norma ISO 37001:2025 e leggi di settore vigenti,
- 2.5.4 Indipendenza della Funzione di Prevenzione della Corruzione
- 2.5.5 Valutazione del Rischio
- 2.5.6 Applicazione dei processi di due diligence
- 2.5.7 Gestione del rischio corruzione nell'ambito delle relazioni con i Business Partner
- 2.5.8 Controlli Finanziari e Non Finanziari
- 2.5.9 Formazione e Sensibilizzazione
- 2.5.10 Segnalazioni e Whistleblowing,
- 2.5.11 Indagini e Azioni Disciplinari
- 2.5.12 Miglioramento Continuo del Sistema di Gestione della Prevenzione della Corruzione (SGPC)
- 2.5.13 Monitoraggio continuo attraverso gli Indicatori di prestazione (KPI), Audit interno, Valutazione periodica dei rischi, Riesame dell'Alta Direzione, Monitoraggio delle azioni correttive
- 2.5.14 Sostenibilità climate amendment, integrando i rischi di corruzione connessi alle attività ad impatto ambientale,

3. Impegni trasversali ESG

In coerenza con i principi ESG, Oropan S.p.A. si impegna inoltre a:

- 3.1 Rispettare totalmente leggi, regolamenti e prescrizioni volontarie sottoscritte.
- 3.2 Integrare ambiente, energia, sicurezza, qualità, etica e parità di genere nel processo decisionale.
- 3.3 Assicurare risorse adeguate agli obiettivi strategici.
- 3.4 Monitorare le prestazioni attraverso audit, indicatori, KPI e riesami periodici.
- 3.5 Favorire rapporti trasparenti e collaborativi con stakeholder, istituzioni, comunità locali e associazioni.
- 3.6 Garantire comunicazione chiara, onesta e accessibile verso l'interno e verso l'esterno.

4. Comunicazione, riesame e miglioramento continuo

La Politica Integrata è:

- 4.1 pubblicata sul sito aziendale e affissa nei reparti;
- 4.2 comunicata a clienti, fornitori, enti e comunità;
- 4.3 riesaminata almeno annualmente o in caso di cambiamenti significativi;
- 4.4 punto di riferimento per la definizione degli obiettivi strategici ESG aziendali.

OROPAN Spa
S.S 96 km 5,4
70022 Altamura BA

Contatti
Tel: +39 080 246 4511
info@oropan.it
paneforte.it
oropaninternational.com



	POLITICA INTEGRATA ENVIRONMENTAL, SOCIAL E GOVERNANCE	Allegato I sez. 5
		Ed. 0 rev. 1 del 25/06/2026

Il riesame della Direzione rappresenta lo strumento centrale per garantire **miglioramento continuo**, coerenza organizzativa e adeguatezza rispetto al contesto in evoluzione.

Conclusione

L'Alta Direzione di **Oropan S.p.A.** conferma il proprio impegno a operare con integrità, responsabilità e trasparenza, riconoscendo che la sostenibilità – ambientale, sociale e di governance – è un valore imprescindibile ed essenziale per tutelare la collettività, i lavoratori, i consumatori e le generazioni future.

Il successo di questa Politica dipende dal contributo di ogni persona: la Direzione ringrazia ciascun collaboratore per il proprio ruolo nel costruire un'organizzazione etica, sicura, sostenibile e orientata all'eccellenza.

Altamura, 15/07/2026

L'Amministratrice Delegata

Lucia Forte



OROPAN Spa
S.S 96 km 5,4
70022 Altamura BA

Contatti

Tel: +39 080 246 4511
info@oropan.it
paneforte.it
oropaninternational.com



Società soggetta a direzione e coordinamento di

OROPAN INTERNATIONAL Srl

Sede legale: Milano (MI), Via Santa Maria Fulcorina, 2 - P. Iva 08915250727