



FEDDERO[®]
AUTOMOTIVE & INDUSTRIAL

BILANCIO DI SOSTENIBILITÀ

2025

Il Bilancio di Sostenibilità 2025 di Ferrero S.p.A. è stato curato da:
Team Sostenibilità

Per ulteriori informazioni:
Ferrero S.p.A.
Veronica Ortu
Team Sostenibilità
Tel. 333 44 46 069 – Mail vortu@ferrero-automotive.com

Approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del **15/06/2026**

INDICE

LETTERA DEL CEO AGLI STAKEHOLDER	4
HIGHLIGHTS 2025	6
NOTA METODOLOGICA	7
1. LA GOVERNANCE AZIENDALE	8
1.1 Chi siamo	8
1.2 La nostra storia	11
1.3 L'assetto societario e la governance	12
1.4 La struttura organizzativa	12
1.5 Il disegno strategico e la gestione della sostenibilità	15
1.6 Le certificazioni ottenute	17
1.7 Reti e relazioni	18
1.8 La mappatura ed il coinvolgimento degli stakeholder	19
1.9 L'analisi di materialità	20
1.10 Condotta aziendale responsabile	21
2. DIMENSIONE SOCIALE	22
2.1 I dipendenti	22
2.1.1 Formazione e sviluppo delle competenze	25
2.1.2 Benessere dei dipendenti	26
2.1.3 Salute e sicurezza dei lavoratori	27
2.2 I Clienti	28
2.2.1 Qualità del prodotto e soddisfazione del cliente	30
2.2.2 Privacy e Riservatezza dei dati	30
2.3 I fornitori	31
2.3.1 Gestione della catena di Fornitura	31
3. DIMENSIONE AMBIENTALE	33
3.1 Gestione dell'energia e delle emissioni	34
3.1.1 Consumi energetici	34
3.1.2 Emissioni dirette e indirette	36
3.2 Altre questioni ambientali non materiali	37
4. ALLEGATI	40
a. Tabella degli impatti generati	40
b. Tabelle di sintesi dei dati di sostenibilità	47
5. GRI CONTENT INDEX	57

LETTERA DEL CEO AGLI STAKEHOLDER

[GRI 2-22]

Cari Stakeholder,

ho il piacere di presentarvi il **secondo Bilancio di Sostenibilità di Ferrero S.p.A.**, relativo all'esercizio 2025.

Questo documento rappresenta per noi non soltanto un importante strumento di rendicontazione, ma anche l'occasione per condividere in modo trasparente il percorso di **crescita** e di **evoluzione** che l'Azienda sta portando avanti, integrando sempre più i principi della sostenibilità nelle proprie strategie e nelle attività quotidiane.

Il 2025 è stato un anno caratterizzato da uno scenario economico e geopolitico complesso, nel quale la capacità di adattamento, l'innovazione e la solidità organizzativa hanno assunto un ruolo determinante. In questo contesto, Ferrero ha continuato a perseguire il proprio sviluppo con una **visione di lungo periodo**, mantenendo al centro la qualità dei prodotti, la valorizzazione delle persone, la tutela dell'ambiente e la creazione di valore per tutti i propri stakeholder.

Nel corso dell'anno abbiamo ulteriormente rafforzato il nostro sistema di governance e i presidi di responsabilità aziendale. Tra le iniziative più significative figura **l'introduzione del sistema di whistleblowing**, che rappresenta un ulteriore passo avanti nella promozione della trasparenza, dell'etica e della cultura dell'integrità. Parallelamente, abbiamo proseguito il percorso di **consolidamento dei sistemi di gestione certificati** e definito nuove direttrici di sviluppo orientate alla sicurezza delle informazioni, alla digitalizzazione dei processi e al rafforzamento della competitività aziendale.

Grande attenzione è stata dedicata alle nostre persone, che continuano a rappresentare il principale fattore di successo dell'impresa. Abbiamo confermato il nostro **impegno nel favorire il benessere organizzativo** attraverso strumenti di welfare aziendale, modalità di lavoro flessibili e iniziative volte a migliorare l'equilibrio tra vita professionale e vita privata. Allo stesso tempo, abbiamo continuato a investire nella formazione e nello sviluppo delle competenze, convinti che la crescita delle persone sia una condizione essenziale per affrontare le sfide future.

Anche sul fronte ambientale abbiamo proseguito il percorso di miglioramento continuo, lavorando per aumentare l'efficienza dei processi produttivi, monitorare i consumi energetici e ridurre progressivamente l'impronta carbonica delle nostre attività. La **sostenibilità ambientale** costituisce infatti una leva strategica per la competitività e per la resilienza dell'Azienda nel lungo periodo.

La nostra visione continua a essere guidata dagli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile delle Nazioni Unite, che rappresentano un riferimento concreto per orientare le nostre azioni e le nostre scelte. In particolare, proseguiamo il nostro impegno nella promozione del lavoro dignitoso e della crescita economica sostenibile, nel rafforzamento delle politiche di inclusione e valorizzazione delle persone, nell'adozione di modelli produttivi sempre più responsabili e nella riduzione degli impatti ambientali lungo la catena del valore.

Guardando al futuro, abbiamo definito un programma di interventi e obiettivi per il triennio 2026-2028 che interesseranno la governance, l'innovazione tecnologica, l'efficientamento energetico, la sicurezza informatica, la formazione continua e il rafforzamento delle politiche di Diversity & Inclusion.

Si tratta di un percorso ambizioso, ma coerente con la nostra identità e con la volontà di **contribuire in modo concreto a una crescita sostenibile** dell'industria e dei territori in cui operiamo.

Con responsabilità, determinazione e fiducia continuiamo a guardare al futuro, consapevoli che la sostenibilità non sia un traguardo, ma un processo di miglioramento continuo capace di generare valore duraturo per l'impresa, per le persone e per la comunità.

Sergio Ferrero

CEO

Ferrero S.p.A.

 + 24,89 mln di fatturato 	
66 dipendenti 	100% dipendenti coperti da Contrattazione Collettiva 
1036 ore di formazione 	6 nuovi assunti nell'anno 
128 fornitori 	79% clienti esteri 
252,5 tCO2 emesse 	-1,8% intensità emissiva (scope 1 e 2) per dipendente. *rispetto al dato del 2023 

NOTA METODOLOGICA

[GRI 1; GRI 2-1; GRI 2-2; GRI 2-3; GRI 2-4]

Il presente documento rappresenta la **Seconda edizione** del Bilancio di Sostenibilità di Ferrero S.p.A. (di seguito, per brevità, anche Ferrero o, più in generale, Impresa, Azienda o Società) e fa riferimento alle informazioni relative al periodo **01/01/2025 - 31/12/2025**, esponendo laddove possibile i dati relativi al triennio 2023-2024-2025.

Il perimetro di rendicontazione riguarda la sola realtà di Ferrero S.p.A. Eventuali esclusioni di sedi e/o uffici dal calcolo dei dati sono opportunamente segnalate nel testo e ne è indicata la rispettiva motivazione.¹ In alcuni casi, i dati riferiti agli esercizi precedenti sono stati oggetto di aggiornamento (restatement) rispetto a quanto riportato nel Bilancio di Sostenibilità 2024, a seguito del consolidamento delle informazioni disponibili e/o dell'aggiornamento delle metodologie e dei fattori di calcolo adottati. Tali variazioni sono opportunamente segnalate nei rispettivi capitoli.

Il documento è stato redatto con riferimento ai **GRI Standards**, seguendo l'approccio **"with reference"**. In particolare, sono stati utilizzati gli Standard Universali GRI 2021 e gli Standard specifici pertinenti rispetto alle informazioni rendicontate.

La rendicontazione della performance sociale ed ambientale è strutturata in coerenza con i temi risultati materiali dall'**analisi di materialità** svolta con riferimento ai principi del **GRI 3 (v.2021)**.

Oltre alla rendicontazione dei temi materiali, nel presente Bilancio si affrontano anche tematiche sociali e ambientali di più ampio respiro non ritenute particolarmente prioritarie.

Infine, all'interno del documento sono indicati gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (**Sustainable Development Goals – SDGs**) dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite ai quali Ferrero si impegna a contribuire tramite le proprie azioni.

Il presente report, che ricordiamo essere volontario e non soggetto ad alcuna cogenza normativa, non è stato sottoposto ad Assurance esterna.

¹ Si precisa che la sede spagnola è di proprietà della Società controllata Ferrero Ibérica S.L.U.

1.1 Chi siamo

[GRI 2-1; GRI 2-6]

Ferrero S.p.A. inizia la sua attività nel campo della carpenteria metallica agli inizi del '900 e oggi, è specializzata nella produzione di contenitori metallici ed è presente sui principali mercati europei ed extra-europei, fornendo i suoi servizi e prodotti ai primari costruttori e componentisti nell'ambito del settore automobilistico.

In ottica di diversificazione, l'Azienda è attiva anche nel settore Industrial con una propria divisione, vantando una solida esperienza che risale agli anni '60.

La Società è estremamente dinamica e innovativa. Ogni anno, vengono investite risorse finanziarie per la ricerca e lo sviluppo industriale, e di conseguenza, per la formazione continua e specifica del personale. Questo ha consentito di brevettare diverse invenzioni, commercializzate sui mercati mondiali con il marchio aziendale.

La sede principale si trova a Casalgrasso, in Provincia di Cuneo, con un'area estesa di 14.000 mq, di cui 5.000 mq coperti. Nel corso degli anni questo luogo, partito come un semplice stabilimento, ha visto crescere l'azienda all'insegna dell'innovazione.

Questo stabilimento ospita gli uffici amministrativi, finanziari, commerciali e le aree dedicate a progettazione, prototipazione e produzione, dai cui prendono vita i futuri progetti dell'automotive.



Successivamente, nel 2021 è stato avviato un nuovo stabilimento produttivo, sempre a Casalgrasso, su un'area di 12.000 mq di cui circa 7.000 coperti, dove ha sede la divisione Industrial e dove sono stati installati macchinari ad altissima tecnologia per il taglio laser, la piegatura e saldatura dei metalli.

Nel corso dell'ultimo anno è stato inaugurato un ulteriore stabilimento produttivo: il sito MT, con una superficie di 1.500 m², è dedicato alle attività di montaggio, finitura e controllo qualità di colonnine e contenitori metallici. Le operazioni di verifica sono supportate anche da sistemi di misurazione tridimensionale tramite braccio 3D, a garanzia di elevati standard qualitativi e di precisione.

Il fatturato consolidato di Ferrero nell'anno 2024 è stato di euro 25.256.131, con una percentuale di export del 77% sviluppato in Europa nostro mercato domestico, Stati Uniti, Africa e India. Invece, nel 2025 il fatturato ha subito una lieve flessione, passando a euro 24.892.691, mentre la quota di fatturato derivante dall'export è cresciuta al 80%.

I valori di Ferrero

La **mission** aziendale è quella di offrire ai mercati le potenzialità del nostro know-how, capacità produttiva e qualità che, unite alla sostenibilità, fanno sì che i servizi e prodotti siano recepiti dalla clientela come la finalizzazione della filosofia Aziendale.

Ferrero nasce con una **vision** incentrata sulla convinzione di poter portare innovazione, nuove tecniche produttive e migliorare la qualità di prodotti tecnologicamente avanzati: automotive racks destinati all'industria ad alta automazione, saldati e componenti destinati al settore dei macchinari industriali. L'Azienda opera tra i leader nei mercati internazionali dove è presente.

La strategia vincente è puntare alla completa soddisfazione del cliente, garantendo la massima qualità dei servizi e prodotti offerti e la forte capacità produttiva.

La Società si ispira a una serie di **valori fondamentali** che guidano ogni fase del lavoro: la centralità della persona, la valorizzazione del patrimonio umano con particolare attenzione al personale, l'affidabilità dei sistemi e delle procedure gestionali, l'attenzione al cambiamento, all'innovazione e alla qualità, nonché l'impegno a garantire livelli tecnologici e di sicurezza all'avanguardia.

Uno dei massimi valori aziendali è anche quello di essere una Società dal punto di vista ambientale e sociale che vuole contribuire a migliorare la qualità della vita, salvaguardare l'ambiente e la salute e la sicurezza dei lavoratori.

La priorità di Ferrero è sviluppare ulteriormente le conoscenze tecnologiche, migliorare il lavoro in team e incrementare la soddisfazione dei collaboratori dando loro tutti gli strumenti e le condizioni per la propria crescita professionale.

Una gestione attenta dei processi con orientamento al cliente, un costante investimento nelle attività di ricerca e innovazione e una solida struttura finanziaria e patrimoniale rappresentano aspetti chiave che, fidelizzando i clienti, rendono attraente Ferrero rispetto alla concorrenza. A ciò si aggiungono la flessibilità e la conseguente capacità di adattamento alle dinamiche di mercato.

Resta tra le strategie aziendali la volontà di raggiungere ulteriori obiettivi di crescita e nello stesso momento di mantenere la solidità acquisita, conservando l'attenzione al sistema di "governance", che ne definisce l'identità e le linee guida, stabilendo un quadro di atteggiamenti e processi interni che aggiungono valore alle attività dell'impresa.



Diviene quindi fondamentale per Ferrero avere un'adeguata governance, ritenendola condizione fondante della sostenibilità dell'impresa nel lungo termine e strumento per aumentare sia la competitività che la capacità di attrarre risorse di qualità. Vi è la piena consapevolezza della necessità di rendere adeguato questo sistema in funzione delle nuove dimensioni aziendali raggiunte e della maggiore complessità al fine di stabilizzare e migliorare la gestione manageriale già impostata.

Ferrero S.p.A. ha al suo interno due divisioni distinte, che di seguito e nei prossimi capitoli saranno approfondite in maggior dettaglio.



Con la Divisione Automotive, la Società fornisce un servizio completo dallo studio, alla progettazione e prototipazione di nuovi prodotti fino alla produzione di contenitori metallici e attrezzature di pre-serie e serie, atti alla movimentazione interna ed esterna di materiali, semilavorati e prodotti finiti in ambito automobilistico;

Ferrero ha da sempre avuto relazioni con l'industria automobilistica. Grazie a questa tradizione, nelle diverse fasi dell'evoluzione industriale ha acquisito esperienze nei vari settori merceologici ad essa collegati, fino a giungere all'offerta attuale di un servizio completo che comprende diverse fasi.

La produzione include contenitori metallici specifici con colonne, piattaforme carico scarico e pedane atte alla movimentazione interna ed esterna di materiali, semilavorati e prodotti finiti in ambito industriale.

L'Azienda è in continua evoluzione e per il futuro sta sviluppando soluzioni tecniche innovative, abbinate a nuovi e competitivi processi produttivi. Questo permette di crescere come produttori di contenitori metallici e di conquistare nuovi mercati internazionali, differenziandosi dalla concorrenza e puntando a sviluppare le relazioni già in essere in Europa e nel resto del mondo.



La Divisione Industrial gestisce una gamma di prodotti che spazia dalla carpenteria metallica leggera e medio pesante a componenti per macchinari e veicoli industriali, fino alla componentistica di altissima precisione. È anche attiva una sezione che si occupa del service e ricambistica per conto di multinazionali. L'Ufficio Tecnico di Ferrero Industrial è in grado di offrire un servizio di supporto completo che comprende anche la fase di sviluppo del prodotto. L'Azienda è in grado di gestire la produzione di qualsiasi tipo di saldato industriale, di qualsiasi dimensione, quantità e richiesta tecnica.

1.2 La nostra storia

- **Inizio 900:** Inizio attività nel campo della carpenteria metallica nel settore dell'agricoltura
- **Anni '50-60:** Cambio di settore da agricoltura ad industria
- **Anni '60:** Inizio della produzione di contenitori metallici per l'industria automobilistica
- **1974:** Trasferimento del sito produttivo da Pancalieri a Casalgrasso
- **1989:** Trasformazione da ditta individuale a Società in nome collettivo
- **1995:** Certificazione del sistema qualità secondo la norma ISO 9002
- **2002:** Trasformazione della Società in nome collettivo in Società a responsabilità limitata
- **2003:** Passaggio dalla Certificazione del sistema qualità da ISO 9002 a ISO 9001:2000
- **2004:** Inizio delle forniture per il mercato svedese
- **2005:** Ottenimento della certificazione ambientale ISO 14001:2004
- **2006:** Creazione di una nuova divisione carpenterie metalliche
- **2010:** Trasformazione della Società da responsabilità limitata in Società per Azioni
- **2012:** Riconoscimento da parte di Volvo Car Corporation del premio "Volvo Quality Excellence"
- **2013:** È stata costituita una Società in Spagna con la denominazione di Ferrero Iberica Racks, S.L.U. con sede in Barcellona
- **2014:** Apertura di un'agenzia commerciale in Africa nell'ambito della divisione carpenterie metalliche
- **2017:** Sostituzione della vecchia copertura dello stabilimento con pannelli altamente isolanti, a basso impatto ambientale, omologati secondo la normativa in vigore e con un moderno design che consente un importante risparmio energetico
- **2019:** Ottenimento di brevetti riconosciuti a livello mondiale
- **2020:** Ristrutturazione Aziendale con relativa divisione delle attività Automotive e delle attività Industrial & Trading che vengono così considerate due divisioni distinte
- **2021:** Acquisto di uno stabilimento industriale che si estende su una superficie di 12.000 mq, di cui oltre 7.000 mq coperti
- **2023:** Trasformazione dei processi produttivi tradizionali in processi produttivi automatizzati e robotizzati
- **2024:** Ottenimento della certificazione salute e sicurezza dei lavoratori ISO 45001:2018
- **2025:** Ferrero S.p.A. pubblica il suo **primo Bilancio di Sostenibilità**, riferito alle attività e ai risultati dell'anno 2024

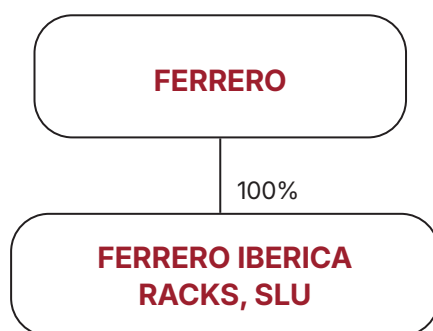
1.3 L'assetto societario e la governance

[GRI 2-1; GRI 2-9; GRI 2-11]

Assetto societario

Ferrero S.p.A. è una Società Per Azioni iscritta alla Camera di Commercio Industria Artigianato e Agricoltura di CUNEO.

La struttura societaria di Ferrero S.p.A. è la seguente:



Come già specificato in Nota metodologica, si ricorda che il presente Bilancio di Sostenibilità 2025 fa riferimento ai dati della sola Ferrero S.p.A.

Assetto istituzionale

Ferrero S.p.A. è una società per azioni che ha scelto come modello di governance la forma tradizionale composta dai seguenti organi:

1. **Assemblea dei soci**
2. **Consiglio di amministrazione**
3. **Collegio Sindacale**
4. **Revisore legale dei conti**

1.4 La struttura organizzativa

La Società Ferrero S.p.A. è divisa in due Divisioni produttive:

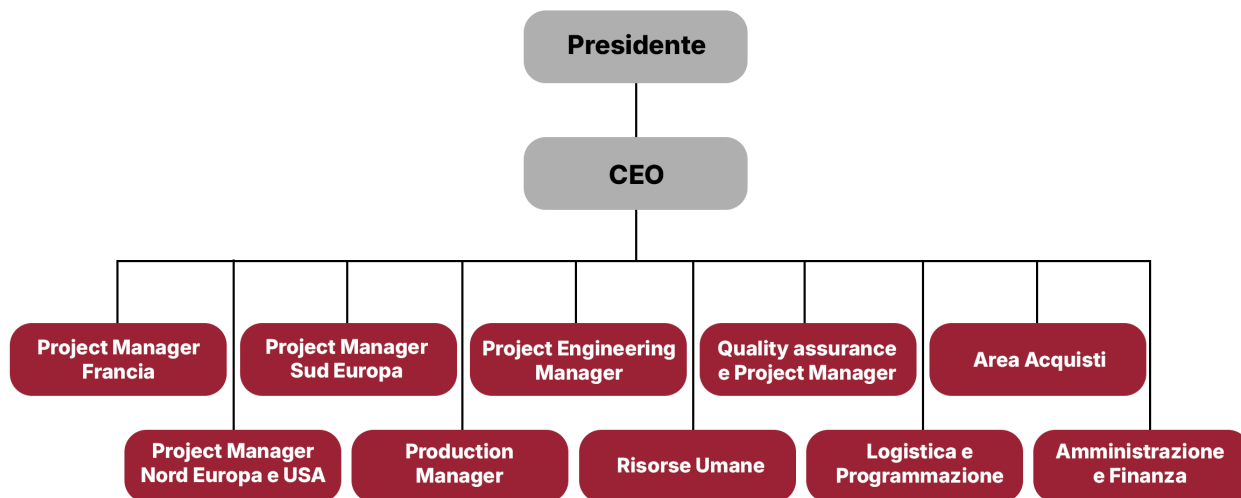
- **Ferrero Automotive**, che si occupa principalmente della costruzione di contenitori specifici per auto;
- **Ferrero Industrial**, che gestisce il reparto di saldati industriali e carpenteria metalliche medio/pesanti;

Di seguito si riporta l'organigramma di Ferrero diviso per le due divisioni.

Presidenza e Direzione Generale

- Presidente – Luciana Cambiano: Figura di vertice con responsabilità istituzionali.
- CEO – Sergio Ferrero: Responsabile della gestione operativa complessiva dell'azienda.

Ferrero AUTOMOTIVE



1. Project Management

- Project Manager France, North Europe & USA, South Europe: Coordinano e supervisionano i progetti per le rispettive aree geografiche.
- Project Engineering Manager: Guida la progettazione tecnica e ingegneristica dei progetti.
- Quality Assurance & Project Manager: Garantisce la qualità dei processi e dei prodotti.

2. Area Acquisti

- Purchasing Dept.: Si occupa dell'approvvigionamento di materiali e servizi necessari alla produzione.

3. Area Produzione e Logistica

- Production Manager: Coordina le attività produttive per assicurare efficienza e rispetto dei tempi.
- Logistics and Scheduling Team: Pianifica le consegne e gestisce la logistica interna ed esterna.

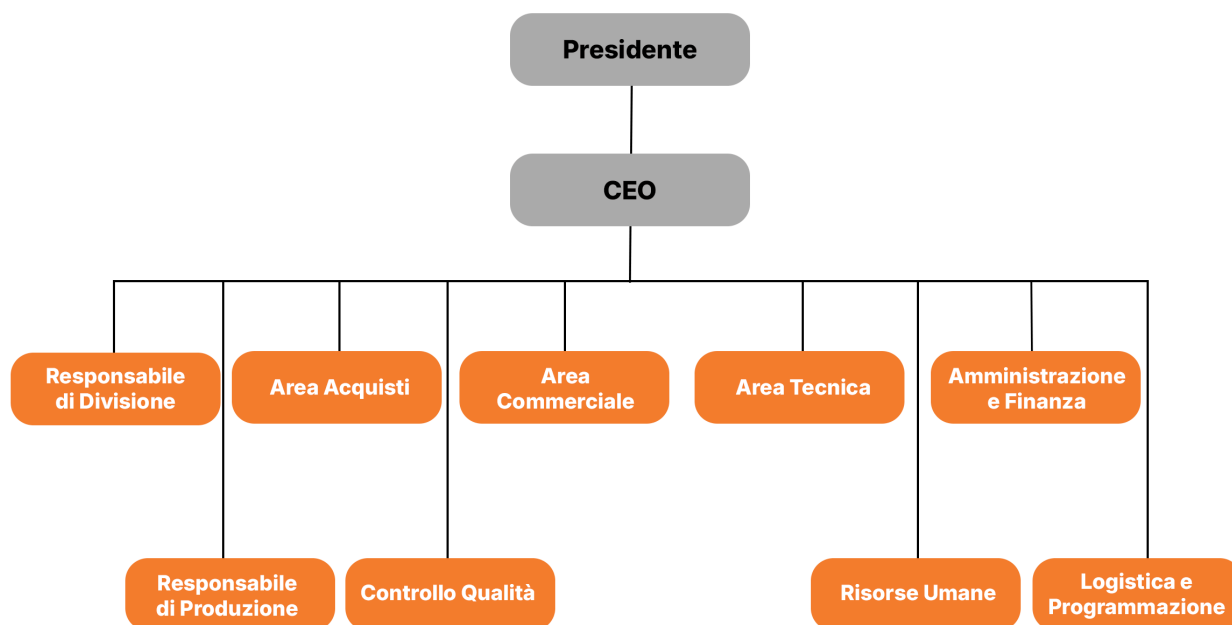
4. Area Amministrazione e Finanza

- Account & Finance Team: Gestisce la contabilità, la pianificazione finanziaria, il bilancio, la tesoreria e i rapporti con banche e istituzioni. Garantisce la regolarità fiscale e amministrativa.

5. Area Risorse Umane

- Human Resources Team: Si occupa della selezione, gestione, sviluppo e benessere del personale e delle relazioni con i Sindacati.

Ferrero INDUSTRIAL



L'organigramma a flussi di primo livello riportato evidenzia il raggruppamento delle attività operative di Ferrero Industrial per le seguenti aree:

1. Direzione Divisione

- Responsabile di Divisione: Coordina tutte le attività tecniche e produttive della divisione Industrial.

2. Direzione Produzione

- Responsabile di produzione: Coordina le attività produttive per assicurare efficienza e rispetto dei tempi.

3. Area Tecnica

- Ufficio Tecnico: Si occupa della progettazione dello sviluppo di prodotto e delle attrezzature di produzione.

4. Area Qualità

- Responsabile Assicurazione Qualità: Garantisce la qualità dei processi e dei prodotti.

5. Area Logistica

- Logistica e Programmazione: Coordina la programmazione, la movimentazione materiali e la logistica interna ed esterna.

6. Area Acquisti

- Ufficio Acquisti: Gestisce l'approvvigionamento di materiali, il monitoraggio dei fornitori e relative trattative di acquisto.

7. Area Commerciale

- Ufficio Vendite: Responsabile delle vendite, del supporto clienti e dello sviluppo commerciale sul mercato.

8. Area Finanziaria

- Team Amministrazione e Finanza: Gestisce la contabilità, la pianificazione finanziaria, il bilancio, la tesoreria e i rapporti con banche e istituzioni. Garantisce la regolarità fiscale e amministrativa.

9. Area Risorse Umane

- Team Risorse Umane: Si occupa della selezione, gestione, sviluppo e benessere del personale e delle relazioni con i Sindacati.

1.5 Il disegno strategico e la gestione della sostenibilità

[GRI 2-22]

Ferrero S.p.A. si distingue per un impegno profondo in ambito sociale e ambientale.

La sua missione è chiara: migliorare la qualità della vita dei propri dipendenti, salvaguardare l'ambiente ed essere attivamente coinvolta nella sfera sociale, mantenendo i più elevati standard di responsabilità d'impresa. Questa visione si traduce in un programma aziendale strutturato, incentrato su tre aree strategiche che guidano il disegno e la gestione della sostenibilità.

Pilastro 1: Dipendenti e persone

Ferrero riconosce che il successo e la resilienza aziendale dipendono intrinsecamente dal benessere del suo capitale umano. L'impegno sociale si concretizza in politiche volte a garantire un ambiente di lavoro sicuro, inclusivo e stimolante. Ciò include investimenti in formazione continua, sviluppo professionale e promozione della diversità, assicurando che ogni dipendente possa crescere e contribuire al massimo delle proprie potenzialità. Questo approccio non solo migliora la qualità della vita interna, ma rafforza anche la produttività e l'innovazione, con un impatto economico positivo e duraturo.

Pilastro 2: Tutela dell'ambiente, salute e sicurezza

L'Azienda è proattiva nella riduzione del proprio impatto ambientale, un impegno che si traduce nell'adottare pratiche che minimizzano il consumo di risorse, ottimizzare la gestione dei rifiuti e ridurre le proprie emissioni. Per un'azienda come Ferrero, ciò significa implementare processi produttivi più efficienti, esplorare materiali innovativi a basso impatto e promuovere la sicurezza sul lavoro come priorità assoluta. La salute e la sicurezza dei lavoratori e delle lavoratrici e delle comunità interessate dall'operato dell'azienda sono integrate in ogni fase operativa, riflettendo un approccio olistico alla responsabilità ambientale e sociale.

Pilastro 3: Rapporti con clienti e fornitori

Ferrero estende il concetto di responsabilità d'impresa lungo tutta la sua catena del valore. Questo implica la selezione di fornitori che condividono gli stessi standard etici e ambientali, promuovendo così pratiche di approvvigionamento responsabile. Con i clienti, l'azienda si impegna a fornire prodotti e servizi di alta qualità, sviluppati con attenzione alla sostenibilità e alla sicurezza. Questo approccio collaborativo rafforza la fiducia, genera valore condiviso e contribuisce a creare un ecosistema industriale più etico e sostenibile, bilanciando gli obiettivi economici con quelli sociali e ambientali.

Attraverso questi tre pilastri, Ferrero dimostra come la sostenibilità sia un elemento integrante della sua strategia di crescita, un motore di innovazione e un fattore chiave per la creazione di valore a lungo termine. Concretamente, nell'ambito delle proprie attività, Ferrero si impegna a salvaguardare il proprio capitale umano ispirandosi alla Norma SA8000, emanata dal Social Accountability International (SAI), e alla Norma ISO 14001 di tutela ambientale. Infatti, richiede e verifica che gli stessi standard di tutela dei lavoratori e dell'ambiente vengano rispettati anche dai collaboratori esterni e dai partner/fornitori, i quali vengono periodicamente monitorati e approvati.

Al di là del miglioramento dei processi interni, grazie all'adozione di framework che consentono una migliore gestione delle risorse, Ferrero vuole contribuire attivamente agli **Obiettivi di Sviluppo Sostenibile** delle Nazioni Unite (Sustainable Development Goals – SDGs).

Per far questo, la Società ha definito una serie di azioni da conseguire nel triennio 26-27-28, che sono riassunte nella tavola che segue:



SDG di riferimento	Obiettivo dell'Azienda	Azioni intraprese / da intraprendere
	Rafforzare la governance aziendale, la trasparenza e la sicurezza informatica.	Implementazione certificazioni ISO 27001 e TISAX (2027-2028). Continuazione della Digitalizzazione aziendale.
	Migliorare il benessere e la crescita professionale dei collaboratori, potenziare il lavoro di squadra e la soddisfazione interna.	Rafforzamento delle politiche di welfare aziendale. Investimenti nella formazione . Automazione e innovazione nei processi .
	Potenziare le politiche di Diversity & Inclusion .	Definizione di obiettivi retributivi equi. Formazione specifica su diversità ed inclusione.
	Migliorare la salute e sicurezza sul lavoro.	Adozione di standard aggiornati di sicurezza sul lavoro . Monitoraggio continuo degli incidenti e delle condizioni lavorative.
	Garantire tracciabilità e conformità ambientale nella gestione dei rifiuti industriali.	Adozione di un sistema di AI per il monitoraggio dei consumi ed efficientamento dei macchinari più energivori (2026).
 	Ridurre l'impronta ambientale e le emissioni di CO ₂ per unità prodotta.	Efficientamento energetico degli impianti. Riduzione del 10% delle emissioni di Scopo 1 entro il 2030 rispetto alla baseline del 2023. 100% dell'energia elettrica proveniente da fonti rinnovabili per la totalità degli stabilimenti (entro il 2027). Automazione dei processi produttivi.

1.6 Le certificazioni ottenute

UNI EN ISO 9001:2015

Sistemi di Gestione per la Qualità

Sede legale: Via Pancalieri, 1 - 12030 CASALGRASSO (CN)

Sede operativa: Via Saluzzo, 41 - 12030 CASALGRASSO (CN)

Scadenza: 23/11/2026

ISO 14001:2015

Sistemi di Gestione per l'Ambiente

Sede legale: Via Pancalieri, 1 - 12030 CASALGRASSO (CN)

Sede operativa: Via Saluzzo, 41 - 12030 CASALGRASSO (CN)

Scadenza: 23/11/2026

ISO 45001:2018

Sistemi di Gestione per la Salute e Sicurezza sul Lavoro

Sede legale: Via Pancalieri, 1 - 12030 CASALGRASSO (CN)

Sede operativa: Via Saluzzo, 41 - 12030 CASALGRASSO (CN)

Scadenza: 22/12/2027

Certificato Synesgy

Score ESG: A (Ottimo)

Sede legale: Via Pancalieri, 1 - 12030 CASALGRASSO (CN)

Sede operativa: Via Saluzzo, 41 - 12030 CASALGRASSO (CN)

Scadenza: 08/03/2026

UNI EN ISO 3834-2:2021

Requisiti di qualità per la saldatura per fusione dei materiali metallici

Sede legale: Via Pancalieri, 1 - 12030 CASALGRASSO (CN)

Sede operativa: Via Saluzzo, 41 - 12030 CASALGRASSO (CN)

Scadenza: 27/12/2026

EN 1090-1:2009 + A1:2011

Certificazione di esecuzione di strutture di acciaio e alluminio

Sede legale: Via Pancalieri, 1 - 12030 CASALGRASSO (CN)

Sede operativa: Via Saluzzo, 41 - 12030 CASALGRASSO (CN)

UNI EN ISO 9606-1

Certificazione di saldatura ed i campi di applicazione

Sede legale: Via Pancalieri, 1 - 12030 CASALGRASSO (CN)

Sede operativa: Via Saluzzo, 41 - 12030 CASALGRASSO (CN)

Attestato Coordinatore di Saldatura livello base (B)

Gli argomenti sono stati trattati nel rispetto delle linee EWF 652r3 e della norma UNI EN ISO 14731:2019

Certificato di Qualifica Operatore PROVE NON DISTRUTTIVE

Rilasciato in conformità alla Norma UNI EN ISO 9712:2012 e

Regolamento Bureau Veritas IT-IND-REG-01_NDT.IND

1.7 Reti e Relazioni

[GRI 2-28]

Ferrero S.p.A. riconosce l'importanza strategica di instaurare relazioni stabili e proattive con associazioni e poli di settore, mirando a promuovere sostenibilità, innovazione e sviluppo. Nel corso del 2025, l'Azienda ha confermato la propria partecipazione in due network locali importanti:

Associazione API – Associazione Piccole e Medie Industrie (Torino e provincia)

Ferrero S.p.A. è membro attivo dell'API, realtà con radici territoriali a Torino e provincia e con una rete operativa a livello nazionale.

Si tratta di un'associazione di categoria dedicata alle PMI del settore manifatturiero e dei servizi. Ferrero partecipa in modo attivo ai tavoli istituzionali promossi da API, con focus specifici in ambito sindacale, ricerca, innovazione ed energia. L'adesione a questa rete consente all'Azienda di accedere a servizi di assistenza su tematiche ESG, percorsi di formazione, convenzioni e contributi.

In questo contesto, API rappresenta per Ferrero un supporto strategico a sostegno della crescita sostenibile e della competitività aziendale.

MESAP Innovation Cluster (Polo Piemontese Smart Systems & Products)

Ferrero S.p.A. è azienda associata al MESAP Innovation Cluster, il polo tecnologico regionale del Piemonte con rilevanza nazionale nell'ambito dell'Industria 4.0. Il cluster è focalizzato sullo sviluppo di sistemi e prodotti smart, favorendo la collaborazione tra imprese, centri di ricerca e università. Ferrero prende parte in modo attivo alle iniziative promosse dal polo, con particolare attenzione ai temi legati alle basse emissioni, alle tecnologie abilitanti come l'Internet of Things (IoT) e la manifattura additiva, alla formazione specialistica e alla transizione verso modelli produttivi sostenibili.

Impatto e valore generato

La partecipazione a queste realtà genera per Ferrero un impatto concreto in termini di accesso a progetti collaborativi, in particolare bandi dedicati alla mobilità sostenibile e all'Industria 4.0, che contribuiscono al rafforzamento della competitività ambientale e tecnologica dell'Azienda.

Le attività promosse includono webinar, workshop e tavoli di lavoro tematici, che favoriscono lo sviluppo di competenze, la condivisione di buone pratiche e l'adozione di soluzioni innovative.

Attraverso la propria presenza all'interno di API, Ferrero è inoltre parte attiva nei confronti delle istituzioni, degli enti locali e degli stakeholder chiave, con l'obiettivo di promuovere politiche e misure di sostegno alla sostenibilità delle PMI.

1.8 La mappatura ed il coinvolgimento degli stakeholder

[GRI 2-29]

Gli stakeholder sono soggetti, interni o esterni all'organizzazione, che possono influenzare o essere influenzati dalle attività, dalle decisioni e dai risultati dell'impresa. Rientrano tra questi, ad esempio, collaboratori, dirigenti, clienti, fornitori, comunità locali, istituzioni pubbliche e organizzazioni della società civile.

Il loro coinvolgimento rappresenta un elemento rilevante per l'Azienda, poiché consente di raccogliere competenze, aspettative e punti di vista utili a orientare le scelte aziendali, anticipare eventuali criticità e valorizzare nuove opportunità di sviluppo.

È solo attraverso un'interazione costante e trasparente con questi portatori di interesse che un'Azienda può rafforzare la propria reputazione, aumentare la propria capacità di adattamento e assicurarsi una crescita sostenibile nel lungo periodo.

Stakeholder	Obiettivo del coinvolgimento	Metodi di coinvolgimento	Tempistica
Dipendenti	Ottenere feedback sul clima organizzativo e le questioni di interesse.	Incontri costanti con i team di lavoro e responsabili.	Settimanali / Mensili
Clienti	Comprendere le esigenze e le aspettative dei clienti, valutare la soddisfazione.	Sondaggi di soddisfazione, focus group, servizio di assistenza clienti.	Semestrale / Annuale
Fornitori	Valutare le pratiche sostenibili dei fornitori, identificare nuove opportunità di collaborazione.	Questionari di sostenibilità, incontri di monitoraggio, valutazione delle performance.	Annuale
Enti regolatori	Assicurare la conformità alle normative e fornire informazioni sulle pratiche di sostenibilità.	Report di sostenibilità, risposte a richieste di informazioni, incontri con gli enti.	Annuale
Comunità locale	Condividere informazioni sui progetti in corso.	Siti web e social network usati per la divulgazione delle iniziative.	Mensile / Annuale
Istituzioni finanziarie	Comunicare l'impegno verso la sostenibilità e fornire dati finanziari.	Report di sostenibilità annuale e dati finanziari aggiornati trimestralmente.	Trimestrale / Annuale
Ambiente	Monitorare e ridurre gli impatti ambientali generati dalle attività aziendali, con particolare attenzione a consumi energetici ed emissioni.	Sistemi di monitoraggio ambientale, Sistema di Gestione ISO 14001:2015, analisi dei dati ESG.	Annuale

1.9 L'analisi di materialità

[GRI 3-1; GRI 3-2; GRI 3-3]

In vista della redazione Bilancio di Sostenibilità 2025, Ferrero ha revisionato la materialità d'impatto² svolta nell'esercizio precedente, riconfermandone gli esiti. Pertanto, i temi materiali rimangono i seguenti:

- **Qualità del Prodotto e soddisfazione del cliente**
- **Salute e Sicurezza dei lavoratori**
- **Benessere dei dipendenti**
- **Gestione energia ed emissioni**
- **Condotta aziendale responsabile**

Sebbene il Bilancio si focalizzi specialmente sui temi di cui sopra, in quanto ritenuti rilevanti, all'interno del documento si affrontano anche tematiche sociali e ambientali di più ampio respiro, non ritenute materiali.

Com'è stata svolta l'analisi di materialità?

Di seguito si riporta il processo seguito nel 2024 per la conduzione della materialità d'impatto:

1. Identificazione dei temi potenzialmente materiali e gli impatti generati ad essi associati:

attraverso un benchmark di settore e l'analisi delle principali attività della catena del valore di Ferrero, sono state individuate le tematiche rilevanti e gli impatti, sia negativi che positivi, che l'Azienda genera / potrebbe generare nei confronti degli stakeholder;

2. Valutazione degli impatti generati:

le principali funzioni interne hanno provveduto a valutare gli impatti identificati alla fase precedente seguendo i parametri definiti dal GRI 3: Material Topics (v.2021). In particolare, sono stati presi in considerazione i seguenti elementi:

per la valutazione degli impatti:

- La tipologia (attuale/potenziale);
- Se potenziale, la probabilità di accadimento;
- Se l'impatto è causato dall'Azienda (diretto) oppure è generato a monte/valle della propria catena del valore (indiretto);
- La gravità dell'impatto, che dipende dalle operazioni e dalle attività dell'Azienda;
- La diffusione degli effetti (positivi e negativi) tra le categorie di stakeholder impattate;
- La rimediabilità del danno (nel caso di impatto negativo).

3. Elaborazione dei gradi d'impatto dei temi:

per ogni variabile qualitativa di cui sopra è stato associato un parametro numerico che, sommato agli altri, ha consentito di ottenere un punteggio finale per ogni impatto, normalizzato in una scala 1-5. Per ciascuna tematica è stata effettuata la media delle valutazioni degli impatti ad essa associati, al fine di quantificare il **grado d'impatto** positivo e negativo complessivo di uno specifico tema (di seguito "score").

4. Prioritizzazione strategica dei temi:

in un'ultima fase di valutazione, la Direzione Aziendale ha effettuato una prioritizzazione delle tematiche in ottica più strategica, interrogandosi su quali questioni ESG avesse la capacità di generare maggior impatto, sulla base del proprio modello di business e attività core.

² L'analisi materialità è stata sviluppata in coerenza con lo standard "FRI 3: Material Topics 2021" e tenendo in considerazione le novità introdotte dalla CSRD e degli standard ESRS. Seguendo queste linee guida, Ferrero si è interrogata sulla propria capacità di generare impatti sull'ambiente, sulle persone e sull'economia, attraverso le attività della propria catena del valore.

5. Definizione della soglia di materialità:

la soglia di materialità è stata definita attraverso il calcolo della **media ponderata** tra gli score dei temi e gli esiti della prioritizzazione. Le tematiche ritenute materiali sono quelle che hanno ottenuto un punteggio superiore a 3,55.

Per il dettaglio circa gli impatti associati a ciascuna tematica materiale, si veda la sezione “Allegati”.

1.10 Condotta aziendale responsabile

[GRI 2-23; GRI 2-26; GRI 2-27; GRI 3-3; GRI 205-2; GRI 205-3]

Per Ferrero agire in modo etico, trasparente e conforme alla legge non è soltanto un dovere, ma un impegno quotidiano che guida le scelte strategiche e operative dell’impresa. La trasparenza, la legalità e il contrasto alla corruzione rappresentano infatti principi fondamentali per costruire relazioni solide e durature con i propri stakeholder e per contribuire a uno sviluppo sostenibile, equo e responsabile. Tutti i soggetti coinvolti nelle attività aziendali sono chiamati a sostenere l’impegno verso la responsabilità sociale, mediante l’adesione ai valori espressi nel Codice Etico, diffuso in maniera capillare all’interno dell’organizzazione. Per assicurarne la piena comprensione e applicazione, la funzione Risorse Umane garantisce che il 100% del personale di nuova assunzione riceva un’adeguata formazione e prenda visione del Codice Etico e di Condotta.

Nel tempo, la Società ha progressivamente rafforzato i propri presidi interni finalizzati alla prevenzione di comportamenti illeciti e alla diffusione di una solida cultura dell’integrità. In tale ambito, a partire dal 2025 è stato introdotto un sistema di **whistleblowing**, comprensivo di un canale dedicato alle segnalazioni anche in forma anonima. Tale strumento consente a tutti i collaboratori di segnalare, in modo sicuro, riservato e protetto, eventuali violazioni dei principi aziendali o delle normative vigenti, contribuendo a rafforzare la trasparenza e la responsabilità organizzativa. Nel 2025 **non sono state registrate segnalazioni** riguardanti la procedura whistleblowing.

Parallelamente, sono state avviate **iniziative formative e di sensibilizzazione** sui temi dell’etica, della legalità e della responsabilità, con l’intento di accrescere la consapevolezza collettiva e il senso di appartenenza a un’organizzazione fondata su principi chiari e condivisi. Nel triennio 2023-2025 Ferrero ha coinvolto un numero crescente di persone in attività formative dedicate: i partecipanti sono passati da 28 nel 2023 a 52 nel 2024, fino a 53 nel 2025. In termini percentuali, **la quota di dipendenti formati sui temi dell’etica aziendale** si è attestata al 58% nel 2023, all’85% nel 2024 e all’80% nel 2025, confermando un livello di copertura elevato negli ultimi due anni di rendicontazione.

Il Codice Etico aziendale rappresenta un punto di riferimento per tutti i soggetti che operano all’interno e per conto dell’organizzazione, sancendo l’impegno verso una condotta improntata alla correttezza e al rispetto delle regole.

Nel 2025 si conferma l’assenza di casi di corruzione, né attiva né passiva.

Anche il tema della **sicurezza delle informazioni** ha acquisito nel corso degli anni elevata importanza in Azienda. In quest’ottica l’Azienda pianifica di avviare il percorso per l’adozione della certificazione ISO/IEC 27001 e del sistema TISAX (Trusted Information Security Assessment Exchange), strumenti strategici per la sicurezza delle informazioni e la protezione dei dati, a garanzia di elevati standard di affidabilità e trasparenza nei confronti di clienti, partner e istituzioni. **A conferma dell’attenzione posta su tale ambito, nel triennio 2023-2025 non sono stati registrati incidenti confermati relativi alla sicurezza delle informazioni.**

L’impegno verso una condotta aziendale responsabile resta costante, nella convinzione che il rispetto della normativa, la gestione consapevole dei rischi e il dialogo continuo con gli stakeholder siano elementi essenziali per generare valore duraturo, tutelare la reputazione e contribuire al benessere delle comunità interessate dalle attività aziendali.



2.1 I dipendenti

[GRI 2-7; GRI 2-30; GRI 401-1; GRI 405-1; GRI 406-1]

Per Ferrero, le persone rappresentano un fattore centrale per il successo dell'impresa. Per questo motivo, l'Azienda riconosce come propria responsabilità la tutela, il sostegno e lo sviluppo dei lavoratori, impegnandosi a creare le condizioni affinché ciascuno possa costruire un percorso professionale positivo e vedere salvaguardati i propri interessi.

Ferrero crede fermamente nel **diritto al lavoro** e conferma il proprio impegno a favore delle pari opportunità, della tutela dei diritti umani e del benessere delle persone, anche attraverso iniziative e strumenti di welfare aziendale. L'Azienda si pone inoltre l'obiettivo di garantire ai propri dipendenti un **ambiente di lavoro sano e sicuro**, investendo risorse significative per rendere macchinari, attrezzature e processi operativi il più possibile sicuri e conformi ai più elevati standard di prevenzione.

La Società procede all'individuazione ed alla selezione dei dipendenti, così come i collaboratori e consulenti esterni, con **assoluta imparzialità, autonomia e indipendenza** di giudizio, in maniera non discriminante in base a genere, razza, religione, età, disabilità, orientamento sessuale e opinioni politiche, nel pieno rispetto della normativa vigente e delle procedure interne. In coerenza con tali principi, Ferrero richiede ai propri dipendenti di conoscere e osservare le prescrizioni del Codice Etico e, compatibilmente con le possibilità individuali, di promuoverne la conoscenza presso i neoassunti e presso i terzi interessati dalla sua applicazione con cui entrano in contatto. Tale approccio si inserisce nel più ampio impegno dell'Azienda per la **valorizzazione delle risorse umane**, rispetto alla quale Ferrero considera la meritocrazia, la competenza professionale, l'onestà e la correttezza di comportamento criteri fondamentali per l'adozione di ogni decisione riguardante la carriera e, più in generale, il percorso professionale delle proprie persone.

Tutti i dipendenti sono tenuti a porre in essere una **condotta costantemente rispettosa dei diritti** e della personalità dei colleghi, dei collaboratori e dei terzi, indipendentemente dalla loro posizione gerarchica all'interno dell'azienda.

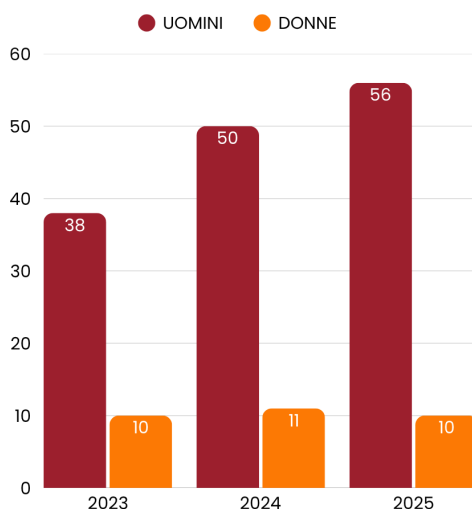
A conferma dell'impegno di Ferrero nel garantire un ambiente di lavoro sicuro e rispettoso, nel 2025 Ferrero ha introdotto una **procedura di whistleblowing** che consente di segnalare comportamenti illeciti o contrari ai principi etici in modo riservato e tutelato. Nel triennio 2023-2025 non sono stati registrati né segnalati **episodi di discriminazione, molestie o violenza** nei confronti del personale.

La seguente sezione presenta una panoramica quantitativa e visuale della composizione e dell'andamento del personale di Ferrero, per maggiori dettagli fare riferimento al capitolo "Allegati".

Nel triennio 2023-2025, il **100 % dei dipendenti** di Ferrero S.p.A. è sempre stato **coperto da Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro (CCNL) per l'Industria Metalmeccanica e dell'Installazione di Impianti**, garantendo l'applicazione di condizioni contrattuali uniformi e tutele condivise per tutto il personale. Inoltre l'intera forza lavoro è stata assunta con contratto a tempo indeterminato. Al 2025, solo il 3% dei dipendenti risulta impiegato con contratto a tempo parziale, confermando la stabilità e la continuità dei rapporti di lavoro.

Il numero complessivo di dipendenti è cresciuto in modo significativo, passando da 48 unità nel 2023 a **66 nel 2025** (+37,5%).

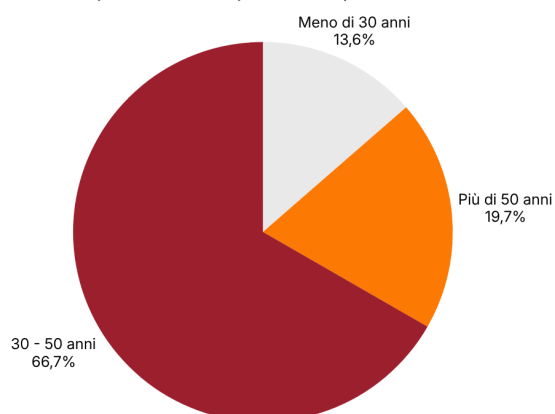
Composizione del personale per genere



La composizione per genere mostra una prevalenza maschile: la percentuale di donne in azienda è diminuita dal 20,8% del 2023 al 15,2% nel 2025. Inoltre, la maggioranza del personale (il 66,7%) rientra nella fascia d'età compresa tra i 30 e i 50 anni.

Infine, all'interno della forza lavoro di Ferrero sono presenti 3 dipendenti con disabilità, pari a circa il 4,5% del totale dei dipendenti.

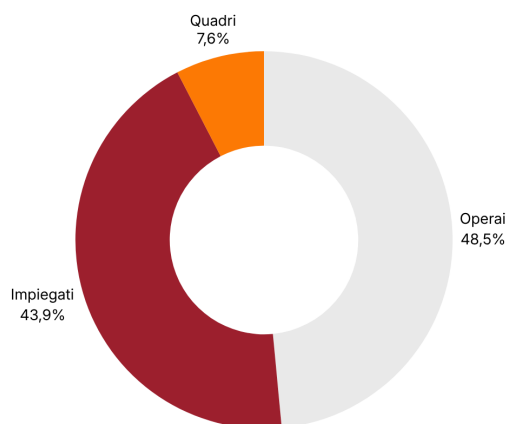
Composizione del personale per età 2025



Per quanto riguarda la distribuzione per categoria professionale, nel 2025 il 43,9% del personale è inquadrato come impiegato, di cui il 34,5% è rappresentato da donne.

Gli operai (pari al 48,5%) e i quadri (pari al 7,6% della forza lavoro) sono invece rappresentati esclusivamente da uomini.

Composizione del personale per categoria
2025

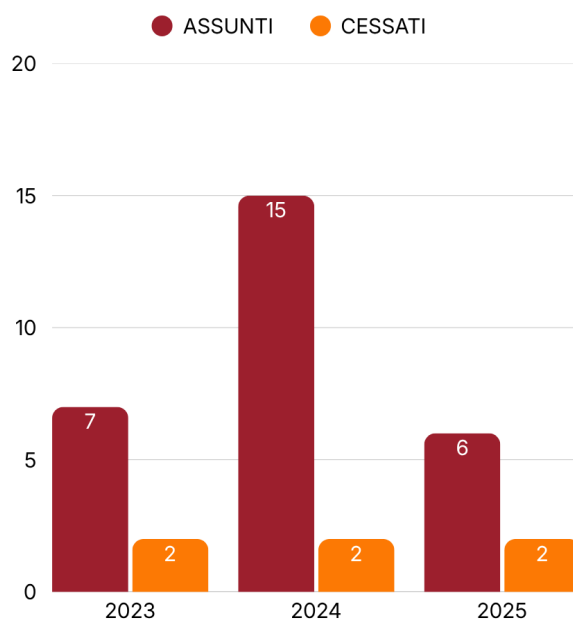


Sul piano dei **flussi occupazionali**, sebbene nel biennio precedente si sia registrato un incremento progressivo delle assunzioni, che sono passate da 7 nel 2023 a 15 nel 2024, nel 2025 il numero di nuovi ingressi si è ridotto, passando a 6.

Il numero di cessazioni si è mantenuto contenuto e stabile, con 2 unità in ciascuno dei tre anni.

In questo quadro, il **tasso di compensazione del turnover**³ si è attestato nel 2025 al 300%, a fronte del 750% rilevato nel 2024. Il dato evidenzia quindi un rallentamento della crescita occupazionale rispetto all'anno precedente, pur confermando un saldo positivo tra ingressi e uscite: anche nel 2025, infatti, le assunzioni sono risultate superiori alle cessazioni

Assunti e Cessati



³ Tasso di compensazione del turnover = (personale entrato in azienda in un dato periodo ÷ personale uscito dall'azienda in tale periodo) × 100.

2.1.1 Formazione e sviluppo delle competenze

[GRI 404-1; GRI 404-2]

Nonostante non sia risultata come tematica materiale, Ferrero considera la crescita professionale dei propri dipendenti un elemento strategico per lo sviluppo aziendale. Per questo investe costantemente nella formazione, offrendo corsi certificati e percorsi dedicati, con un'attenzione particolare ai giovani lavoratori.

Le attività formative promosse dall'Azienda riguardano ambiti diversi e complementari, dalla sicurezza sul lavoro alle tematiche ambientali, fino agli aspetti tecnico-amministrativi, con l'obiettivo di sostenere sia l'aggiornamento delle competenze sia lo sviluppo di nuovi talenti.

A partire dal 2023, in occasione della prova di emergenza annuale, Ferrero ha introdotto un **momento formativo** rivolto a tutto il personale sui **temi della sostenibilità**, con approfondimenti dedicati, tra gli altri, alla tutela ambientale e all'etica aziendale. L'iniziativa è stata mantenuta anche nel 2024 e nel 2025, confermandosi come appuntamento annuale stabile all'interno delle attività di sensibilizzazione rivolte al personale.

Accanto alla formazione più strettamente professionale, Ferrero promuove anche iniziative finalizzate a favorire l'**inclusione** e la piena partecipazione alla vita aziendale. Rientrano in questo ambito i **percorsi di formazione linguistica** dedicati ai dipendenti stranieri, pensati per facilitare l'integrazione e la comunicazione all'interno dei team, secondo un approccio ispirato ai principi della Diversity & Inclusion.

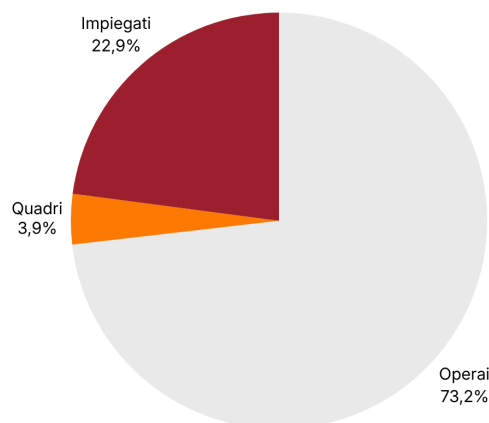
Il monitoraggio di specifici KPI consente all'Azienda di valutare l'efficacia dei programmi formativi e di verificare il presidio delle pari opportunità di crescita all'interno dell'organizzazione. Attraverso questo impegno, Ferrero S.p.A. punta a valorizzare le proprie risorse, sostenere l'innovazione e favorire un ambiente di lavoro orientato allo sviluppo continuo.

Nel corso degli ultimi anni, le ore complessive di formazione hanno mantenuto un **trend di crescita**, passando da 912 nel 2023 a 982 nel 2024, fino a raggiungere 1.036 ore nel 2025.

Considerando il numero complessivo di dipendenti, le ore medie di formazione per persona si sono mantenute sostanzialmente stabili, passando da 16,10 ore nel 2024 a 15,70 ore nel 2025, con una lieve riduzione rispetto all'anno precedente.

Nel 2025, la categoria degli operai è quella che ha registrato il maggior numero medio di ore di formazione, pari a 23,37 ore, seguita dagli impiegati con 14,46 ore e dai quadri con 8,40 ore. Il dato evidenzia un investimento formativo particolarmente significativo sulle figure operative, coerentemente con le esigenze di aggiornamento tecnico e di sicurezza connesse alle attività svolte.

Ore di formazione per categoria professionale nel 2025



Con riferimento alla distribuzione delle **ore di formazione per genere**, nel 2025, su un totale di 1.036 ore erogate, 1.004 ore sono state rivolte a dipendenti di sesso maschile e 32 ore a dipendenti di sesso femminile. Tale distribuzione è influenzata dalla composizione del personale coinvolto nei percorsi formativi dell'anno e, in particolare, dall'implementazione di nuovi processi produttivi, che ha richiesto un significativo intervento formativo rivolto al personale direttamente impiegato nell'utilizzo delle nuove tecnologie, prevalentemente appartenente alla categoria degli operai. L'Azienda è consapevole di questa tendenza e prevede che nel 2026 le ore di formazione rivolte al personale femminile possano riallinearsi ai livelli registrati negli anni precedenti.

2.1.2 Benessere dei dipendenti

[GRI 3-3; GRI 401-2; GRI 401-3; GRI 405-2]

Welfare aziendale

Ferrero pone grande attenzione al benessere delle proprie persone, adottando un approccio che integra strumenti di welfare, politiche di conciliazione vita-lavoro e sistemi premianti.

L'Azienda ha introdotto diverse iniziative a supporto del 100% del personale, tra cui **orari flessibili e smart working**, oltre a modalità estese e flessibili di fruizione dei congedi parentali. La totalità dei dipendenti ha accesso a una **piattaforma di welfare dedicata**, Welfarebit, che raccoglie in un unico spazio servizi e agevolazioni facilmente fruibili, pensati per rispondere alle diverse esigenze dei lavoratori attraverso soluzioni accessibili anche sul territorio.

Tutti i dipendenti di Ferrero hanno diritto al **congedo parentale**. Nel corso del triennio, l'utilizzo di questa misura si è mantenuto complessivamente contenuto, ma mostra un progressivo aumento: un dipendente ne ha usufruito nel 2023, due nel 2024 e tre nel 2025. Il dato evidenzia una crescita graduale nel ricorso allo strumento, pur su numeri ancora limitati. L'Azienda prevede inoltre percorsi di affiancamento per favorire il rientro al lavoro dopo il congedo e mette a disposizione agevolazioni dedicate all'infanzia attraverso le proprie piattaforme di salute e welfare, a supporto delle esigenze familiari delle proprie persone.

A queste misure si affiancheranno benefit e altri incentivi che mirano a riconoscere l'impegno delle persone e a rafforzare il senso di appartenenza.

Politiche retributive, incentivi e valorizzazione equa delle persone

L'attenzione alla qualità della vita lavorativa è ulteriormente confermata dal **monitoraggio costante** di specifici KPI e dalla definizione di **obiettivi legati alla promozione del benessere, della parità di genere e dell'inclusione**.

In Ferrero il **rapporto salariale tra donne e uomini** è calcolato all'interno della categoria degli impiegati, l'unica in cui sono presenti lavoratrici, e mostra un andamento generalmente stabile e positivo nel triennio. Il valore relativo al salario base⁴ nel 2023 era pari a 0,99, evidenziando un significativo avvicinamento alla piena parità. Nel 2024 il rapporto si è abbassato a 0,93 nel 2024, per poi assestarsi nuovamente a 0,99 nell'ultimo anno. Anche il rapporto relativo alla retribuzione totale⁵ evidenzia una tendenza in progressivo consolidamento, passando da 0,82 nel 2023 e nel 2024, per arrivare a 0,93 nel 2025.

L'Azienda ha già avviato strategie mirate di miglioramento, volte a ridurre ulteriormente i gap esistenti, attraverso un **approccio strutturato alla gestione delle carriere, alla politica retributiva e all'equità di genere**, con l'obiettivo di garantire una valorizzazione equa e inclusiva di tutte le persone.

⁴ Salario base: importo fisso minimo corrisposto a un dipendente per l'esecuzione delle mansioni che gli sono state assegnate escludendo qualsiasi remunerazione aggiuntiva come, ad esempio, il pagamento degli straordinari o bonus.

⁵ Retribuzione totale: Stipendio base più gli importi aggiuntivi corrisposti a un lavoratore. Nota: Esempi di importi aggiuntivi corrisposti a un dipendente possono comprendere quelli basati sugli anni di servizio, bonus come contanti e titoli azionari come azioni e quote, benefit, straordinari, tempo dovuto e qualsiasi abbuono (allowance) aggiuntivo come spese di viaggio, vitto e alloggio e cura dei figli.

Rappresentanza sindacale e dialogo sociale in Azienda

All'interno di Ferrero è presente una rappresentanza sindacale che ha l'obiettivo di tutelare i diritti dei lavoratori e che si pone come interlocutore ufficiale con la direzione aziendale.

In particolare, tale organo interno legalmente riconosciuto ha il potere di **rappresentare gli interessi dei dipendenti** nei confronti dell'Azienda, promuovere la difesa delle condizioni lavorative, partecipare alla contrattazione e ai processi decisionali, nonché disporre di spazi, permessi e tutele previste dalla legge.

2.1.3 Salute e sicurezza dei lavoratori

[GRI 3-3; GRI 403-1; GRI 403-2; GRI 403-3; GRI 403-5; GRI 403-6; GRI 403-8; GRI 403-9; GRI 403-10]

La Società considera la tutela della salute e della sicurezza dei propri lavoratori un valore imprescindibile e parte integrante della propria responsabilità d'impresa. In questa direzione, l'Azienda ha implementato un **sistema di gestione conforme alla norma UNI EN ISO 45001:2018**, basato su un approccio strutturato alla prevenzione e alla gestione dei rischi, al di là dei meri obblighi normativi. Il sistema di gestione per la salute e sicurezza sul lavoro **copre tutti i lavoratori** di Ferrero S.p.A., includendo l'intero perimetro aziendale oggetto di rendicontazione. Il sistema adottato dall'Azienda consente di individuare tempestivamente i pericoli, mitigarne gli impatti e promuovere una cultura della sicurezza diffusa e partecipata.

Ferrero si impegna a diffondere e consolidare tra i dipendenti e collaboratori la cultura della sicurezza, sviluppando la consapevolezza dei rischi e promuovendo comportamenti responsabili da parte di tutti, dipendenti e collaboratori, i quali, nell'ambito delle proprie mansioni e funzioni, partecipano al processo di prevenzione dei rischi e di tutela della salute e della sicurezza nei confronti di sé stessi, dei colleghi e dei terzi. Questo impegno si traduce in un coinvolgimento attivo e condiviso, parte integrante del modello organizzativo aziendale. Per garantire la salute e la sicurezza dei dipendenti, la Società adotta adeguate misure quali, ad esempio, ispezioni di sicurezza costanti sulle apparecchiature e fornitura di dispositivi di protezione per i dipendenti interessati.

In ambito sanitario, Ferrero garantisce l'accesso a **servizi di prevenzione e tutela** grazie al supporto di medicina del lavoro e alla presenza di controlli medici periodici. A ciò si affiancano **coperture sanitarie private** (tramite EBM) e assicurazioni specifiche per i quadri, che assicurano ai dipendenti un ulteriore livello di protezione anche per esigenze non strettamente lavorative.

Per garantire la piena conformità al D.lgs. 81/08, Ferrero ha adottato un sistema strutturato di gestione della sicurezza sul lavoro. In particolare, ha redatto il **Documento di Valutazione dei Rischi** (DVR), nel quale vengono identificati i pericoli presenti negli ambienti aziendali e definite le relative misure di prevenzione e protezione. Inoltre, l'Azienda ha provveduto alla nomina delle figure chiave previste dalla normativa, tra cui il **Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione** (RSPP), il Medico Competente, gli Addetti alle emergenze e il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS), garantendo così un presidio costante delle attività legate alla sicurezza.

Un ruolo chiave nella prevenzione è rappresentato dalla **formazione specifica** in materia di Salute e Sicurezza sul Lavoro (SSL), obbligatoria per tutti i dipendenti. Nel 2025 Ferrero ha erogato 196 ore di formazione in questo ambito. L'Azienda organizza periodicamente corsi di aggiornamento, mirati a sensibilizzare i lavoratori sui rischi legati alla propria mansione e a fornire loro le competenze necessarie per operare in sicurezza, riducendo al minimo il pericolo di infortuni.

Nel corso del triennio 2023-2025 sono stati registrati complessivamente **3 infortuni**: 2 nel 2023⁶ e 1 nel 2025, mentre nel 2024 non si sono verificati eventi infortunistici. Non risultano invece registrate malattie professionali nel periodo considerato. Il dato va letto anche alla luce del volume complessivo di ore lavorate, pari a 89.837 ore nel 2023, 108.663 ore nel 2024 e 119.373 ore nel 2025. L'andamento evidenzia quindi un incremento progressivo delle ore lavorate nel triennio, a fronte di un numero di infortuni contenuto e non continuativo, confermando l'importanza del presidio costante della salute e sicurezza sul lavoro.

In aggiunta, Ferrero garantisce la protezione dei suoi dipendenti attraverso la fornitura di **Dispositivi di Protezione Individuale** (DPI) specifici per funzione, come previsto dal D.lgs. 81/08. Ogni lavoratore riceve l'equipaggiamento adeguato alle proprie attività, assicurando che tutte le misure di sicurezza siano rispettate e che le condizioni operative siano sempre ottimali.

La partecipazione attiva dei lavoratori è facilitata dalla disponibilità di una **piattaforma di segnalazione "near miss"**, attraverso cui i dipendenti possono comunicare in modo diretto eventuali situazioni a rischio, contribuendo così al miglioramento continuo delle condizioni di sicurezza in Azienda. Inoltre, il coinvolgimento del personale è promosso anche attraverso momenti formativi e campagne di sensibilizzazione periodiche.

Ferrero provvede inoltre alla **sorveglianza sanitaria** dei lavoratori esposti a rischi specifici, secondo i protocolli stabiliti dal Medico Competente, e alla gestione e aggiornamento della documentazione obbligatoria, inclusi il Documento Unico di Valutazione dei Rischi da Interferenze (DUVRI), il Piano Operativo di Sicurezza (POS) e il Piano di Emergenza ed Evacuazione. La comunicazione agli enti competenti di infortuni, malattie professionali e nomine delle figure di sicurezza avviene con puntualità, nel pieno rispetto degli obblighi normativi.

Per monitorare costantemente le condizioni di sicurezza, Ferrero ha implementato un sistema di analisi e monitoraggio degli infortuni, supportato da **KPI dedicati**, che permettono di valutare in modo oggettivo l'andamento degli eventi legati alla sicurezza sul lavoro. Questo approccio consente di identificare tempestivamente eventuali criticità e di adottare soluzioni mirate per ridurre il rischio di incidenti.

2.2 I clienti

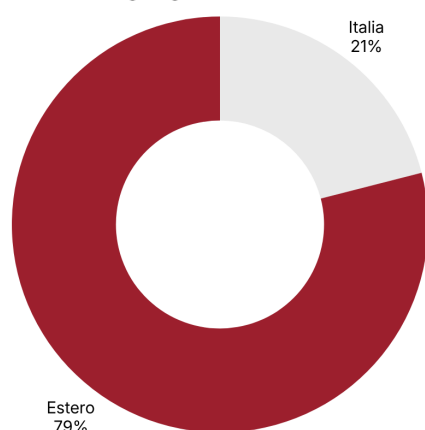
[GRI 2-6]

Ferrero S.p.A. attribuisce un ruolo centrale alla soddisfazione e alla fidelizzazione della propria clientela, considerandola uno dei pilastri strategici della crescita aziendale. L'attenzione costante ai clienti si traduce in un'offerta di **soluzioni personalizzate**, un servizio di **alta qualità** e un **supporto tecnico puntuale**, elementi che caratterizzano l'approccio dell'Azienda nei principali settori in cui opera.

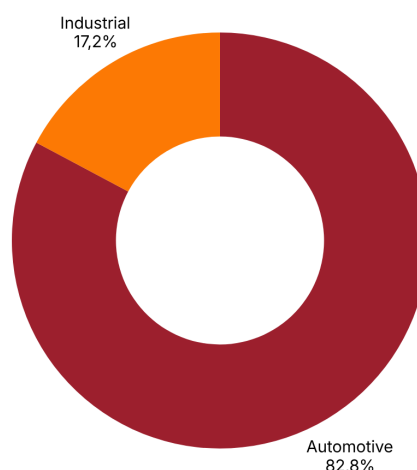
Tutti i clienti di Ferrero S.p.A. appartengono al settore privato e sono distribuiti sia a livello nazionale che internazionale. Come evidenziato dal grafico sulla distribuzione geografica della clientela, nel triennio 2023-2025 si osserva una netta prevalenza del **mercato estero**, che rappresenta una quota crescente del fatturato complessivo: dal 75% nel 2023 si è passati al 77% nel 2024, fino a raggiungere il 79% nel 2025. Conseguentemente, la quota relativa al mercato italiano ha mostrato una lieve flessione, attestandosi al 21% nel 2025. Questo andamento conferma il consolidamento della vocazione internazionale dell'Azienda, che continua a rafforzare la propria presenza al di fuori dei confini nazionali.

⁶ Il dato relativo agli infortuni 2023 è stato oggetto di aggiornamento rispetto a quanto rendicontato nel precedente Bilancio di Sostenibilità, a seguito delle più recenti verifiche interne e del consolidamento delle informazioni disponibili. Tale restatement consente di rappresentare in modo più completo e accurato l'andamento degli eventi infortunistici nel triennio.

Composizione della clientela per area geografica 2025



Composizione della clientela per settore nel 2025



La clientela è suddivisa tra due principali aree di business: la **Divisione Automotive** e la **Divisione Industrial**. La prima rappresenta la quota maggioritaria, con una crescita costante della propria incidenza sul totale, passando dal 76% nel 2023 al 82,8% nel 2025. La Divisione Industrial, pur registrando un calo percentuale nel triennio (dal 24% al 17,2%), mantiene un ruolo significativo all'interno della strategia aziendale, grazie a un'offerta tecnica specializzata e a un servizio commerciale ben strutturato.

Divisione AUTOMOTIVE: vocazione internazionale

La Divisione Automotive si distingue per un marcato approccio internazionale in termini di prodotto e di business; questa visione diversificata del mercato genera regolarmente una percentuale di esportazione di oltre l'80% della produzione. Il posizionamento sui mercati europei è garantito dalla presenza costante dei tecnici che sono in grado di offrire un **servizio completo**, partendo dalla simultaneous engineering fino ad arrivare all'intero sviluppo del progetto. L'Europa è ormai il mercato domestico e grazie alla forte vocazione internazionale Ferrero esporta i suoi prodotti anche negli Stati Uniti, con l'obiettivo di espandere ulteriormente la propria presenza in un mercato strategico.

La Ferrero S.p.A. continua ad incrementare la sua presenza internazionale per garantire la vicinanza ai clienti e aprire nuovi mercati, introducendo prodotti innovativi e brevettati ad elevato contenuto tecnologico, con **standard qualitativi** e di sicurezza di massimo livello, nel settore Automotive.

Divisione INDUSTRIAL: rete vendita

La Divisione Industrial, invece, si caratterizza per un'organizzazione commerciale capillare sia in Italia che all'estero.

Il servizio copre l'intero ciclo di relazione con il cliente, dal primo contatto allo sviluppo del progetto, fino alla vendita e alle successive attività di post-vendita. Grazie all'efficiente struttura logistica che collabora con l'Azienda, Ferrero è in grado di effettuare trasporti e consegne in qualsiasi parte del mondo, anche in quelle più remote, nella **massima sicurezza e garanzia di integrità** del prodotto. Il personale aziendale qualificato assicura inoltre un'assistenza costante lungo tutte le fasi del servizio.

2.2.1 Qualità del prodotto e soddisfazione del cliente

[GRI 3-3]

Ferrero opera con un forte orientamento verso il cliente, ponendo al centro della propria attività la qualità dei prodotti e la soddisfazione delle esigenze specifiche di ogni committente. L'Azienda offre una gamma diversificata di soluzioni e servizi nel settore della carpenteria metallica, garantendo lavorazioni di alta precisione, puntualità nelle consegne e un servizio post-vendita attento ed efficace. Ferrero persegue il proprio successo sui mercati nazionali ed internazionali attraverso l'offerta di prodotti di alta qualità a condizioni competitive nel rispetto delle norme poste a tutela della concorrenza.

A supporto di questo impegno, l'Azienda ha ottenuto diverse **certificazioni di qualità e certificazioni tecniche di settore**. Tra queste, assume particolare rilievo la **UNI EN ISO 9001:2015**, che attesta l'efficacia del sistema di gestione per la qualità, insieme alle certificazioni UNI EN 1090, UNI EN ISO 3834, UNI EN ISO 9606, UNI EN ISO 14731 e UNI EN ISO 9712, che contribuiscono a garantire elevati standard nei processi di saldatura, controllo e produzione. L'adozione di una procedura interna dedicata alla gestione delle non conformità consente inoltre di intervenire tempestivamente in caso di anomalie e di promuovere il miglioramento continuo dell'efficacia operativa.

La relazione con il cliente è costantemente monitorata attraverso l'invio periodico di **questionari di valutazione** e la raccolta strutturata di feedback, sia positivi che negativi, anche tramite e-mail o contatti diretti. Le informazioni ricevute vengono analizzate per individuare eventuali aree di miglioramento e consolidare gli aspetti maggiormente apprezzati del servizio.

Parallelamente, la Società si impegna a garantire la **protezione dei dati sensibili** dei clienti attraverso l'applicazione dei principi contenuti nel Codice Etico e il rispetto della normativa vigente in materia di privacy, assicurando trasparenza e riservatezza in ogni fase del rapporto commerciale.

2.2.2 Privacy e Riservatezza dei dati

[GRI 418-1]

Ferrero garantisce la piena conformità al Regolamento Generale sulla Protezione dei Dati (GDPR), assicurando che il trattamento dei dati personali avvenga in modo lecito, corretto e trasparente, nel rispetto dei diritti degli interessati. Si precisa che **nel 2025 non si sono verificati casi riguardanti violazioni della privacy dei clienti e perdita di loro dati**, così come incidenti informatici e data breach.

Inoltre, operando come partner tecnologico e produttivo in progetti ad alto contenuto innovativo Ferrero ha accesso a informazioni riservate. Mantenere la massima riservatezza su tali dati è fondamentale per tutelare la **proprietà intellettuale** dei clienti, nonché prevenire conflitti di interesse o violazioni contrattuali.

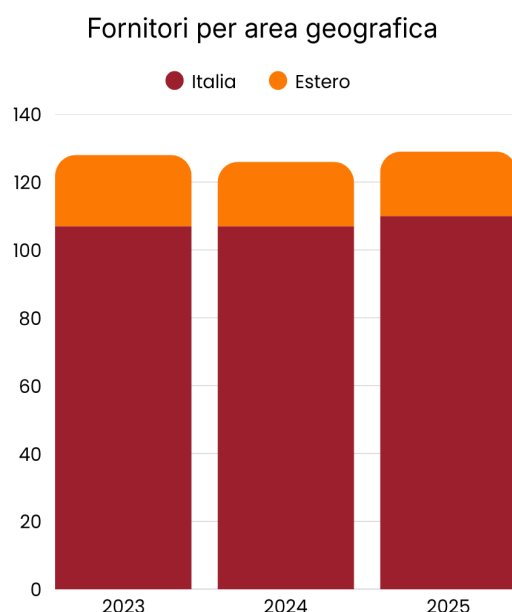
In un contesto così sensibile, Ferrero adotta **rigide misure di riservatezza**, accordi di non divulgazione (NDA) e procedure interne che garantiscano la separazione dei flussi informativi, rafforzando la fiducia e la solidità delle collaborazioni nel lungo termine.

2.3 I fornitori

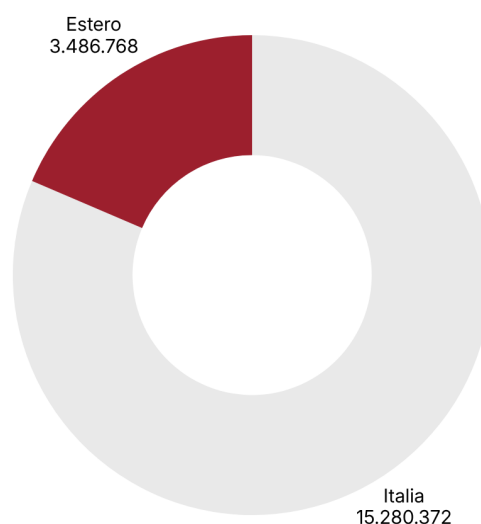
[GRI 2-6; GRI 204-1]

Ferrero gestisce i rapporti con partner e fornitori nel pieno rispetto della normativa vigente, dei principi sanciti dal Codice Etico, dei contratti in essere e delle procedure interne. La selezione e la gestione dei fornitori e dei prestatori di servizi avvengono secondo criteri di **imparzialità, trasparenza e correttezza**, con l'obiettivo di prevenire qualsiasi situazione di conflitto di interessi, anche potenziale.

Nel triennio 2023-2025 Ferrero ha mantenuto un forte legame con il territorio, privilegiando l'approvvigionamento da **fornitori nazionali**. In particolare, nell'anno di rendicontazione, l'Azienda ha collaborato con 128 fornitori⁷, di cui 110 con sede in Italia e 18 all'estero. La propensione all'approvvigionamento locale è confermata anche dai dati relativi al valore degli acquisti: nel 2023, l'83% del totale dei beni e servizi era stato acquistato da fornitori italiani, percentuale che è scesa leggermente nel 2025, fermandosi a 81,42%. La lieve diminuzione registrata nell'ultimo anno è riconducibile a un processo di internazionalizzazione di parte della produzione.



Beni acquistati da fornitori locali nel 2025 (mln €)



2.3.1 Gestione della catena di fornitura

[GRI 308-1; GRI 414-1]

La selezione e il monitoraggio dei fornitori rappresentano un elemento strategico per garantire la qualità e la sostenibilità lungo l'intera catena del valore. Le procedure di approvvigionamento adottate integrano criteri ambientali, sociali e di governance (ESG), con l'obiettivo di promuovere una rete di partner commerciali affidabili, responsabili e in linea con i valori aziendali. Nel 2025, il 25% dei fornitori totali è stato valutato secondo **criteri che includono principi di sostenibilità ambientale e sociale**; all'interno di tale perimetro rientra il 100% dei fornitori considerati significativi per le attività esternalizzate, quali verniciatura, produzione e altre lavorazioni rilevanti per il processo aziendale. I fornitori inclusi in questo perimetro di valutazione sono stati inoltre sottoposti ad audit in loco sulla sostenibilità.

⁷ Sono stati considerati solo i fornitori rilevanti con acquisti superiori a €10.00.

Nel rispetto della normativa in materia di concorrenza, si esclude qualsiasi forma di comportamento ingannevole, collusivo o, più in generale, idoneo a configurare pratiche di concorrenza sleale nei confronti di altri operatori di mercato. L'integrità nelle relazioni commerciali viene ulteriormente rafforzata attraverso l'obbligo, per i fornitori, di sottoscrivere impegni etici e il rispetto di policy internazionali, comprese specifiche restrizioni come il **divieto di approvvigionamento da aree geopoliticamente sensibili**.

Inoltre, per i dipendenti dell'ufficio acquisti sono previste attività formative in merito alla **sostenibilità nei processi di approvvigionamento**, al fine di promuovere la scelta consapevole e sostenibile delle materie prime. Nel 2025, questa formazione ha coinvolto il 67% del personale addetto agli acquisti (2 addetti su 3). In parallelo, sono state avviate iniziative per la digitalizzazione dei processi d'acquisto, con una conseguente riduzione dell'uso della carta, contribuendo così alla riduzione dell'impatto ambientale indiretto.

Questo approccio rientra in una visione integrata della sostenibilità, che considera la catena di fornitura parte integrante della responsabilità sociale, ambientale ed etica dell'organizzazione.



In un'epoca in cui la sostenibilità rappresenta una priorità globale, le imprese hanno la responsabilità di adottare pratiche volte alla riduzione dell'impatto ambientale e alla lotta contro il cambiamento climatico, contribuendo a promuovere un futuro sostenibile, a proteggere le risorse naturali e migliorare il benessere delle generazioni future.

Ferrero, in una fase di progressivo consolidamento del proprio percorso verso la sostenibilità ambientale, riconosce l'importanza di **ridurre l'impronta emissiva e di consumo energetico** e di contribuire alla **mitigazione dei cambiamenti climatici**. L'impegno è orientato all'adozione e alla promozione di comportamenti responsabili, finalizzati non solo alla limitazione degli impatti ambientali negativi, ma anche al rafforzamento delle relazioni con gli stakeholder e al miglioramento continuo dei propri processi aziendali.

La **tutela dell'ambiente** e la salvaguardia della natura sono riconosciute come valori fondamentali e patrimonio comune da proteggere. In tale ottica, l'azienda da diverso tempo è certificata **UNI EN ISO 14001** (Sistema di Gestione Ambientale), a testimonianza di un approccio strutturato e riconosciuto a livello internazionale in materia di gestione ambientale. Viene inoltre adottato un modello improntato alla responsabilità sociale e alla prevenzione di possibili impatti ambientali negativi, sia per l'azienda che per la comunità locale. Anche in presenza di un'impronta ecologica contenuta, si attuano misure orientate alla conservazione delle risorse, alla riduzione dei rifiuti e alla mitigazione degli impatti significativi.

Le attività sono condotte in un'ottica di contributo allo sviluppo sostenibile e al benessere delle comunità interessate, con l'obiettivo di garantire la sicurezza e la salute delle persone presenti in azienda e di minimizzare gli effetti negativi sull'ambiente circostante. Particolare attenzione è rivolta all'efficienza energetica e alla riduzione degli sprechi, all'uso responsabile delle risorse, alla selezione di materiali e processi sostenibili, alla riduzione delle emissioni di CO₂ e alla progettazione di prodotti secondo criteri di riutilizzo e riciclo.

In coerenza con il proprio percorso di evoluzione sostenibile, Ferrero riconosce inoltre il ruolo strategico della **transizione 5.0** quale leva per coniugare **innovazione tecnologica e sostenibilità ambientale**. L'azienda promuove progressivamente l'integrazione di soluzioni digitali e processi avanzati orientati all'efficienza energetica, all'ottimizzazione dell'uso delle risorse e alla riduzione delle emissioni, valorizzando l'adozione di tecnologie abilitanti e modelli produttivi più sostenibili. Tale approccio consente di rafforzare la capacità di monitoraggio delle performance ambientali e di supportare decisioni sempre più data-driven, in linea con gli obiettivi di miglioramento continuo.

Nel 2025, così come negli anni precedenti, sono state adottate politiche ambientali, sistemi di gestione e sviluppate iniziative di sensibilizzazione interna, finalizzate alla diffusione di una cultura improntata alla sostenibilità. Le tematiche ambientali più specifiche, quali consumi di energia, gestione delle emissioni e dei rifiuti, saranno approfondite nei paragrafi seguenti.

3.1 Gestione dell'energia e delle emissioni

[GRI 3-3]

La transizione energetica rappresenta una leva fondamentale per affrontare la sfida climatica e costruire un modello di sviluppo più sostenibile. In questo contesto, Ferrero S.p.A. sta progressivamente adottando soluzioni e strategie volte a **migliorare l'efficienza energetica**, ridurre il consumo combustibili fossili e limitare le emissioni di CO₂.

L'Azienda ha già avviato importanti interventi di efficientamento energetico, come la sostituzione della caldaia e del quadro elettrico presso l'headquarter - quest'ultimo dotato di sistema di monitoraggio dei consumi - e l'isolamento termico della sede di Via Saluzzo, oltre all'acquisto di nuove attrezzature di lavoro ad alta efficienza (principalmente tagli laser, piegatrici, saldatrici e posizionatori) presso le proprie sedi, riducendo così il consumo energetico e aumentando la sicurezza dei lavoratori.

Particolarmente significativo, in questo ambito, è stato l'investimento realizzato nel 2025 per l'acquisto di un nuovo macchinario per il taglio laser, dotato di relativo quadro elettrico ad alta efficienza e installato presso l'headquarter aziendale. L'intervento si inserisce nel percorso di **innovazione tecnologica** dell'Azienda e risulta coerente con i principi dell'Industria 5.0, grazie all'integrazione di tecnologie avanzate orientate all'ottimizzazione dei consumi, alla riduzione degli sprechi energetici e al miglioramento della sicurezza operativa. A queste misure si affiancano l'adozione di luci a LED, l'introduzione di sistemi domotici per la gestione intelligente del riscaldamento e la progressiva sostituzione della flotta aziendale con veicoli ibridi.

3.1.1 Consumi energetici

[GRI 302-1; GRI 302-3; GRI 302-4]

In coerenza con la politica aziendale per la qualità, la tutela dell'ambiente e la sicurezza, Ferrero attribuisce significativa importanza alla tematica energetica e alla riduzione degli sprechi.

A tal proposito, infatti, vengono svolti periodicamente incontri formativi con il personale per sensibilizzare tutti ad **un corretto utilizzo delle risorse energetiche** in azienda.

Nell'anno 2025 Ferrero ha inoltre rafforzato il proprio impegno nella transizione energetica aderendo alla **comunità energetica "Solar Valley"**. Questa scelta consente alla Società di approvvigionarsi, almeno in parte, di energia proveniente da fonti rinnovabili, ricorrendo alla fornitura tradizionale solo nei momenti in cui tale disponibilità non è garantita. L'adesione alla comunità energetica genera benefici sia sul piano ambientale, contribuendo all'**incremento della quota di energia rinnovabile** nel mix aziendale e alla **riduzione delle emissioni indirette di Scope 2 market-based**, sia sul piano economico, grazie ai meccanismi di valorizzazione dell'energia condivisa.

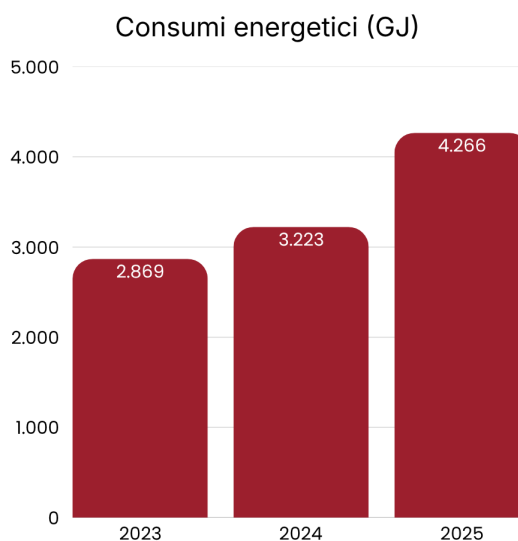
Questo percorso si inserisce in una strategia più ampia e strutturata, che prevede il raggiungimento, **entro il 2027**, di un **approvvigionamento di energia elettrica interamente da fonti rinnovabili**.

L'impegno dell'azienda nella gestione dei consumi energetici è supportato dalla certificazione UNI EN ISO 14001:2015, da attività continuative di formazione del personale, dal monitoraggio costante dei consumi e delle emissioni Scope 1 e dalla definizione di obiettivi specifici di riduzione della CO₂, in un'ottica di miglioramento continuo delle performance ambientali

Con queste iniziative, l'azienda intende dare il proprio contributo alla decarbonizzazione del proprio settore, integrando la sostenibilità nei processi operativi e promuovendo un utilizzo più consapevole delle risorse energetiche.

Nel triennio 2023-2025 i consumi energetici totali di Ferrero sono aumentati complessivamente del 48,7%, passando da 2.868,71 GJ nel 2023 a 4.266,11 GJ nel 2025. Tale incremento è riconducibile, almeno in parte, all'attivazione di due nuovi stabilimenti nel periodo di rendicontazione, che ha comportato l'introduzione di nuovi macchinari e un conseguente ampliamento delle attività operative.

Nel 2025, l'energia elettrica acquistata dalla rete ha registrato un aumento significativo rispetto all'anno precedente, pari al 31,9%, passando da 2.159,31 GJ nel 2024 a 2.848,76 GJ nel 2025. L'incremento più rilevante ha riguardato il gasolio per i soffioni di riscaldamento, cresciuto del 53,3%, da 630,25 GJ nel 2024 a 966,32 GJ nel 2025. I consumi di gas metano si sono invece mantenuti sostanzialmente stabili, passando da 433,61 GJ nel 2024 a 451,04 GJ nel 2025.



Nonostante l'aumento dei consumi assoluti, **l'intensità energetica per dipendente** è cresciuta in misura più contenuta nel triennio, passando da 59,76 GJ per dipendente nel 2023 a 64,64 GJ nel 2025, con un incremento pari all'8,2%. Il dato suggerisce che la crescita dei consumi sia riconducibile principalmente all'espansione dell'attività aziendale e al maggiore fabbisogno operativo, mentre l'andamento più contenuto dell'intensità energetica evidenzia l'importanza di proseguire nel monitoraggio e nel miglioramento dell'efficienza energetica.

In coerenza con il percorso di miglioramento delle performance ambientali, Ferrero ha inoltre individuato alcune linee di intervento orientate alla progressiva ottimizzazione dei consumi energetici. Tra queste rientrano l'efficientamento energetico degli impianti, l'automazione dei processi produttivi e, a partire dal 2026, l'adozione di un sistema basato su Intelligenza Artificiale per il monitoraggio dei consumi e l'efficientamento dei macchinari più energivori.

L'Azienda ha inoltre definito l'obiettivo di approvvigionarsi al 100% da energia elettrica proveniente da fonti rinnovabili per la totalità degli stabilimenti entro il 2027.

Tale impegno rappresenta una leva rilevante per ridurre l'impatto ambientale dei consumi elettrici e rafforzare il presidio energetico in un contesto di crescita delle attività produttive.

3.1.2 Emissioni dirette e indirette

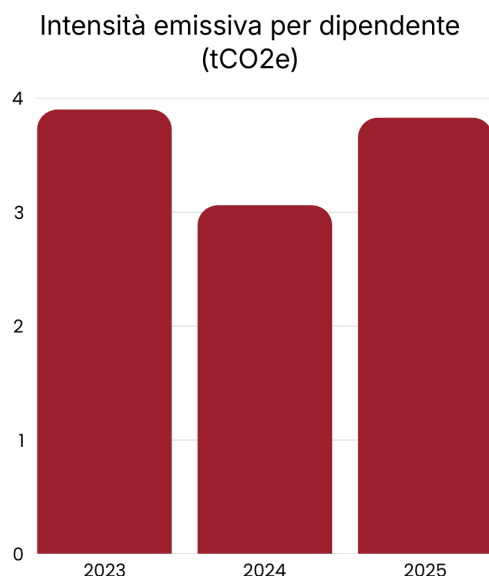
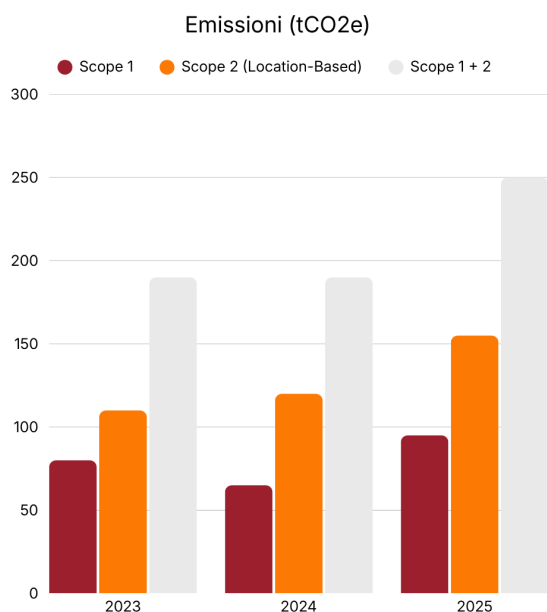
[GRI 305-1; GRI 305-2; GRI 305-4]

Nel corso del triennio 2023-2025, Ferrero ha monitorato con attenzione le proprie emissioni di gas a effetto serra, distinguendo tra **emissioni Scope 1**, generate direttamente dalle attività aziendali, ed **emissioni Scope 2**, legate all'energia elettrica acquistata dalla rete.

Le emissioni dirette di **Scope 1**, derivanti dal consumo di gas naturale e gasolio per riscaldamento, hanno registrato un andamento non lineare nel triennio. Nel 2024 hanno visto una riduzione, attestandosi a 68,90 tCO₂e, per poi aumentare nel 2025 fino a 95,08 tCO₂e, superando anche il valore del 2023, pari a 79,17 tCO₂e. Tale incremento è riconducibile principalmente alla crescita delle emissioni associate al gasolio per riscaldamento, passate da 44,48 tCO₂e nel 2024 a 69,67 tCO₂e nel 2025, mentre le emissioni da gas naturale si sono mantenute sostanzialmente stabili nel periodo considerato.

Le emissioni indirette di **Scope 2**, calcolate secondo il metodo location-based, che si basa sul mix energetico medio del Paese, hanno invece mostrato un aumento progressivo, passando da 108,07 tCO₂e nel 2023 a 119,33 tCO₂e nel 2024, fino a raggiungere 157,42 tCO₂e nel 2025. Tale andamento riflette l'incremento dei consumi di energia elettrica acquistata dalla rete, anche in relazione all'espansione delle attività operative e all'attivazione di nuovi siti produttivi nel periodo di rendicontazione.

Nel complesso, le emissioni totali Scope 1 e Scope 2 calcolate secondo il metodo location-based sono aumentate da 187,23 tCO₂e nel 2023 a 252,50 tCO₂e nel 2025.



Nonostante l'incremento in valore assoluto, **l'intensità emissiva** location-based, calcolata come rapporto tra emissioni e numero di dipendenti, mostra una lieve riduzione nel triennio, passando da 3,90 tCO₂e per dipendente nel 2023 a 3,83 tCO₂e per dipendente nel 2025. Il dato evidenzia che la crescita delle emissioni è avvenuta in un contesto di ampliamento dell'organico e delle attività aziendali.

Tale andamento conferma l'importanza di proseguire nel monitoraggio dei consumi energetici e nella definizione di azioni orientate al contenimento delle emissioni, in coerenza con il percorso di miglioramento ambientale intrapreso dall'Azienda.

Ferrero ha definito **obiettivi di riduzione delle proprie emissioni di Scopo 1 e Scopo 2**. In particolare, l'Azienda si pone l'obiettivo di ridurre del 10% le emissioni di Scopo 1 entro il 2030 rispetto alla baseline dell'anno 2023, mentre, per quanto riguarda le emissioni di Scopo 2, prevede di raggiungere nel corso del 2027 una copertura del 100% dei consumi elettrici da energia rinnovabile, anche grazie ai nuovi contratti siglati.

Tali obiettivi confermano l'impegno di Ferrero nel rafforzare progressivamente il proprio percorso di decarbonizzazione e di transizione verso modelli energetici più sostenibili.

3.2 Altre questioni ambientali non materiali

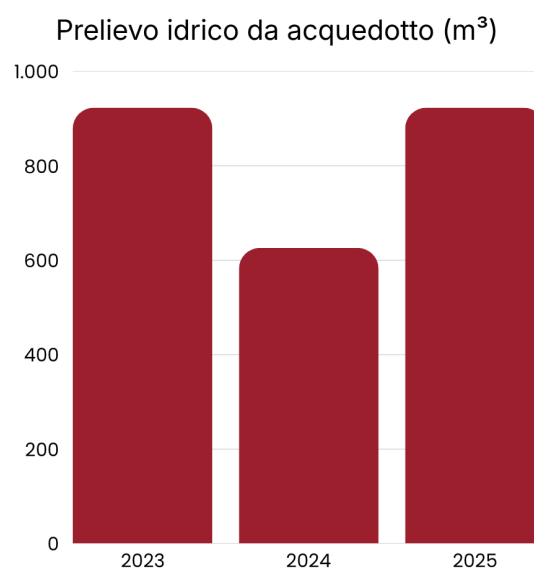
[GRI 301-1; GRI 303-3; GRI 306-3; GRI 306-4; GRI 306-5]

Come anticipato all'interno del capitolo 1.9, anche nell'ambito dell'Analisi di Materialità aggiornata per il 2025, la transizione energetica si conferma l'unica tematica ambientale risultata materiale per Ferrero. Le ulteriori tematiche ambientali analizzate continuano invece a non risultare materiali. Di seguito si riportano le principali motivazioni alla base di tale valutazione, con l'obiettivo di fornire una rappresentazione trasparente del perimetro degli aspetti ambientali considerati e della loro rilevanza per l'Azienda.

Risorsa idrica

Per quanto riguarda la **gestione della risorsa idrica**, nelle sedi di proprietà di Ferrero l'acqua proviene esclusivamente dagli acquedotti comunali ed è utilizzata principalmente per i servizi igienici (non vi è utilizzo di acqua di produzione).

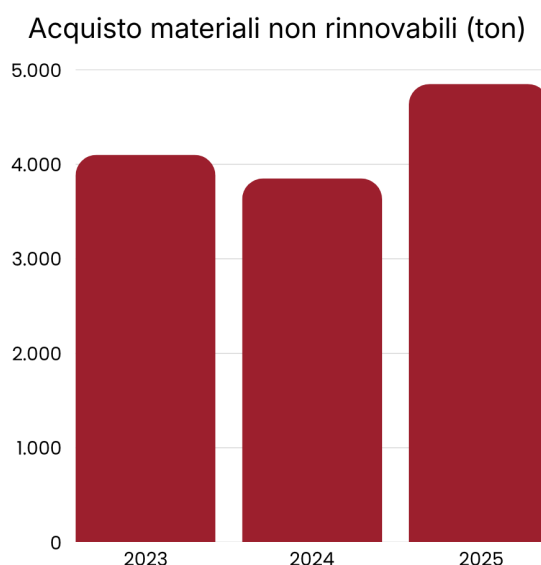
Data la ridotta entità dei consumi, al momento non sono previste policy o azioni specifiche di riduzione in materia di risorsa idrica. Tuttavia, l'azienda periodicamente sensibilizza i propri dipendenti per quanto riguarda il consumo responsabile dell'acqua. Inoltre, ai fini di una maggior trasparenza, l'azienda ha deciso di riportare i consumi idrici dell'ultimo triennio. Tra il 2023 e il 2025 i consumi di acqua da acquedotto sono complessivamente stabili, chiudendo il triennio con lo stesso valore di partenza (923 m³). Il dato, tuttavia, ha subito una forte flessione nel 2024 (626 m³), seguita da un altrettanto deciso recupero nel 2025.



Uso dei materiali

Un altro aspetto che Ferrero ha preso in considerazione riguarda l'**utilizzo delle risorse naturali**, in particolare l'approvvigionamento di **materiali rinnovabili e non rinnovabili**. Attualmente, l'azienda non dispone di un sistema strutturato di monitoraggio in questo ambito, poiché l'impatto legato alla gestione delle materie prime non è stato identificato come prioritario nella fase di analisi di materialità. Tuttavia, Ferrero riconosce l'importanza di un utilizzo più consapevole delle risorse e, in futuro, potrebbe valutare azioni volte a migliorare l'efficienza nell'approvvigionamento e nell'impiego dei materiali, privilegiando alternative a minore impatto ambientale, ove possibile.

A tal riguardo, nel corso del triennio 2023-2025 l'Organizzazione ha monitorato l'**approvvigionamento di materiali non rinnovabili**, con particolare attenzione ai materiali ferrosi. La quantità acquistata è generalmente aumentata: se nel 2023 Ferrero acquistava 4.109 tonnellate di questi materiali, nell'ultimo biennio l'acquisto medio di questo materiale è stato di 4298 tonnellate, arrivando ad un acquisto totale di 4796 tonnellate di materiale ferroso nel 2025. Questo aumento è attribuibile all'attivazione dei due nuovi siti produttivi (nel 2023 e nel 2025), oltre all'internalizzazione di diverse attività precedentemente affidate a fornitori esterni.



In ottica di riduzione degli sprechi e valorizzazione delle risorse, Ferrero riutilizza gli **sfridi** generati dalle attività produttive per la realizzazione di altri prodotti, laddove tecnicamente possibile. La quota residua di materiale non riutilizzabile internamente viene ceduta a una società specializzata nella compravendita di materiali, favorendone il successivo riutilizzo all'interno di altri processi produttivi. Alla data di rendicontazione, l'Azienda non dispone ancora di un sistema strutturato per la quantificazione puntuale della percentuale di materiali recuperati o riutilizzati rispetto al totale degli sfridi generati.

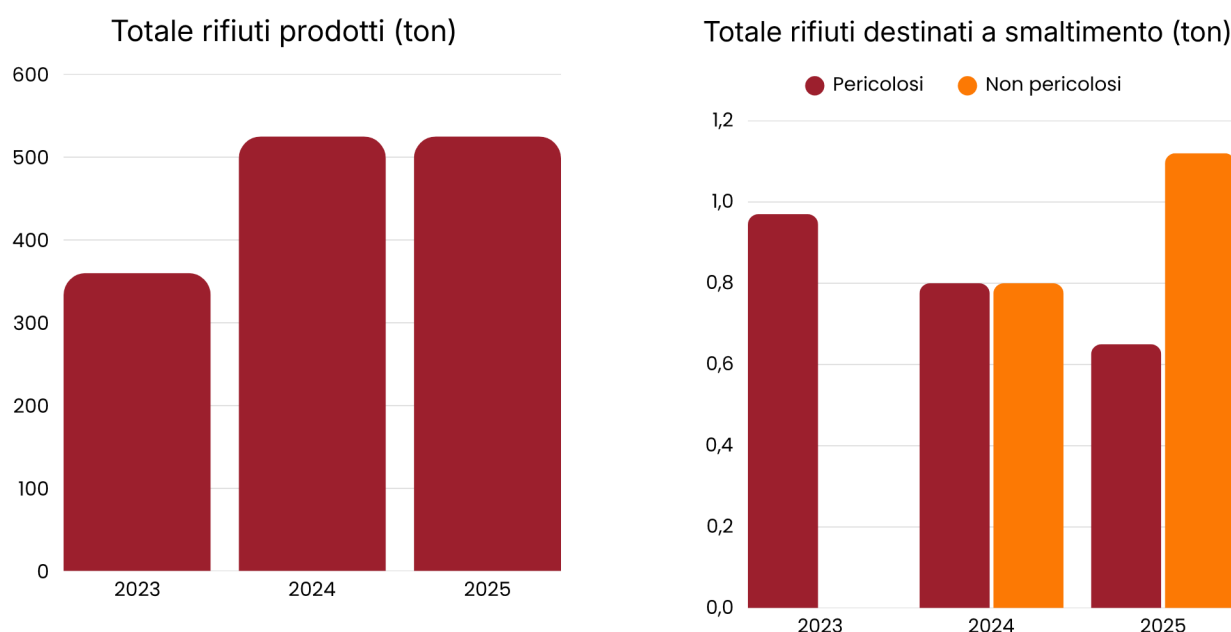
Gestione dei rifiuti

In ultimo, anche la corretta **gestione dei rifiuti** rappresenta un aspetto importante per Ferrero. A tal proposito, l'Azienda si è dotata di strumenti e azioni concrete per ridurre l'impatto dei propri scarti di lavorazione, favorire il riciclo e promuovere comportamenti responsabili. Ferrero effettua la raccolta differenziata e si affida a smaltitori autorizzati per il trattamento sia dei rifiuti pericolosi che di quelli non pericolosi, in conformità alla normativa vigente.

Nel 2025 Ferrero ha effettuato l'iscrizione al **RENTRI**, il Registro Elettronico Nazionale per la Tracciabilità dei Rifiuti. In vista della registrazione e dell'introduzione dell'obbligo di utilizzo del registro elettronico, l'Azienda ha inoltre previsto un'apposita attività formativa esterna rivolta al personale incaricato della gestione delle relative registrazioni, al fine di garantire un corretto presidio dei nuovi adempimenti.

In ottica di prevenzione e riduzione, inoltre, Ferrero ha perseguito nel 2025 il proprio percorso di **digitalizzazione in tutte le sedi**, anche attraverso l'adozione e l'evoluzione dei sistemi ERP, con l'obiettivo di ottimizzare i processi interni, ridurre l'utilizzo della carta e promuovere una gestione più efficiente delle risorse.

La Società **monitora** costantemente i **rifiuti prodotti**, in particolare quelli derivanti dai processi produttivi, con l'obiettivo di individuarne le principali fonti e adottare strategie per ridurre la quantità complessiva, contribuendo così alla tutela dell'ambiente e al miglioramento continuo delle proprie performance ambientali.



Nel triennio 2023-2025, i rifiuti complessivi prodotti da Ferrero sono aumentati da 362 tonnellate a 525 tonnellate. Tale incremento risulta principalmente riconducibile alla crescita dei rifiuti non pericolosi, che rappresentano la quasi totalità dei rifiuti prodotti e che, nel 2025, ammontano a 524 tonnellate.

La quantità di rifiuti pericolosi si è invece mantenuta sostanzialmente stabile nel periodo considerato, attestandosi a circa 1 tonnellata per ciascun anno. Per questa tipologia di rifiuti si osserva, inoltre, una riduzione del 32,9% della quota destinata a smaltimento.

Nel complesso, nel 2025 la quasi totalità dei rifiuti prodotti è costituita da materiali non pericolosi destinati a recupero, a conferma dell'impegno dell'Azienda verso una gestione più efficiente e circolare delle risorse.

Sviluppi futuri circa le tematiche ambientali non materiali

Nel prossimo aggiornamento dell'Analisi di Materialità, previsto nel 2026, Ferrero riesaminerà le tematiche ambientali già identificate e, nel caso risultassero materiali altre tematiche ambientali, anche in base a possibili cambiamenti operativi o di perimetro, valuterà l'adozione di misure o pratiche che ne tengano conto, con l'obiettivo di migliorare progressivamente il proprio impatto ambientale.

4. ALLEGATI

a. Tabella degli impatti generati

Interpretazione degli impatti

Per grado d'impatto negativo si intende la capacità di influire negativamente, attraverso le attività di business, sugli aspetti ESG (su ambiente e persone). Se l'impatto è stato valutato "attuale" si parla di **capacità di generare effetti negativi**, se invece l'impatto è stato ritenuto "potenziale" si parla di **rischio**.

Per grado d'impatto positivo si intende la capacità di influire positivamente (tramite azioni/iniziative/pratiche) sugli aspetti ESG, al fine di **generare un beneficio** per gli stakeholder e/o **minimizzare i propri impatti negativi**.

Gestione energia ed emissioni						
SDGs	IMPATTI	Positivo/ Negativo	Attuale/ Potenziale	Probabilità di accadimento	Diretto/ Indiretto	Principali presidi della Società
 	Emissioni di GHG in atmosfera scope 1 che contribuiscono al cambiamento climatico	<i>negativo</i>	<i>Attuale</i>	<i>N/A</i>	<i>Diretto</i>	1. Documenti Aziendali: - Codice Etico 2. Sistemi di Gestione e Certificazioni: - ISO 14001:2015 - Synesgy (Score ESG: A - ottimo livello di sostenibilità) 3. Azioni: - Azioni di efficientamento energetico: > sostituzione caldaia presso HQ > sostituzione quadro elettrico con sistema di monitoraggio in HQ. In previsione per AP > Isolamento termico in AP > Sostituzione luci con LED > Domotica per programmare il riscaldamento > Investimento in macchinario taglio laser ad alta efficienza di Industria 5.0 - Contratto di energia parzialmente rinnovabile - Sostituzione veicoli aziendali con auto ibride - Formazione al personale sulla gestione dell'energia - Monitoraggio dei consumi energetici - Monitoraggio delle emissioni di scope 1 - Obiettivi di riduzione di CO2 - Comunità energetica rinnovabile "Solar Valley" (2025)
 	Emissioni di GHG in atmosfera scope 2 che contribuiscono al cambiamento climatico	<i>negativo</i>	<i>Attuale</i>	<i>N/A</i>	<i>Indiretto</i>	

Gestione della risorsa idrica						
SDGs	IMPATTI	Positivo/ Negativo	Attuale/ Potenziale	Probabilità di accadimento	Diretto/ Indiretto	Principali presidi della Società
	Eccessivo utilizzo delle risorse idriche	<i>negativo</i>	<i>Potenziale</i>	<i>Improbabile</i>	<i>Diretto</i>	1. Documenti Aziendali: - Codice Etico 2. Sistemi di Gestione e Certificazioni: - ISO 14001:2015 - Synesgy (Score ESG: A - ottimo livello di sostenibilità) 3. Azioni: - Sensibilizzazione dei dipendenti sul consumo responsabile di acqua - Monitoraggio del prelievo idrico - Obiettivi di riduzione dei consumi idrici

Gestione dei rifiuti						
SDGs	IMPATTI	Positivo/ Negativo	Attuale/ Potenziale	Probabilità di accadimento	Diretto/ Indiretto	Principali presidi della Società
	Possibili danni ambientali a causa di uno scorretto smaltimento dei rifiuti da parte dei fornitori	<i>negativo</i>	<i>Potenziale</i>	<i>Improbabile</i>	<i>Indiretto</i>	1. Documenti Aziendali: - Codice Etico 2. Sistemi di Gestione e Certificazioni: - ISO 14001:2015 - Synesgy (Score ESG: A - ottimo livello di sostenibilità) 3. Azioni: - Smaltimento di rifiuti pericolosi e non tramite contratti con smaltitori - Raccolta differenziata - Obiettivo di riduzione della carta: digitalizzazione - Fornitura di borracce aziendali - Formazione e iscrizione al RENTRI (2025) e sensibilizzazione annuale sulla gestione dei rifiuti - Monitoraggio dei rifiuti prodotti - Obiettivi di riduzione dei rifiuti generati dalla produzione - Riciclo interno e vendita esterna degli sfridi di produzione per il loro riutilizzo
	Adozione di pratiche volte all'economia circolare	<i>Positivo</i>	<i>Attuale</i>	<i>N/A</i>	<i>Diretto</i>	

Benessere dei dipendenti						
SDGs	IMPATTI	Positivo/ Negativo	Attuale/ Potenziale	Probabilità di accadimento	Diretto/ Indiretto	Principali presidi della Società
 	Creazione di un ambiente di lavoro che consenta un equilibrio adeguato tra vita e lavoro	<i>positivo</i>	<i>Attuale</i>	<i>N/A</i>	<i>Diretto</i>	1. Documenti Aziendali: - Codice Etico 2. Azioni: - Programmi di benessere per i propri dipendenti - Sistemi premiali e bonus + benefit natale - Politiche di welfare a supporto dell'equilibrio vita-lavoro come orario ridotto, smart working e flessibilità oraria - Piattaforma di welfare accessibili sul territorio (Welfarebit) - Congedi parentali estesi - Congedi flessibili - Percorsi di affiancamento al rientro - Giorni di malattia per curare membri della famiglia - Monitoraggio dei KPI legati ai propri dipendenti - Obiettivi specifici riguardo al miglioramento del benessere, della parità di genere e della D&I
	Valorizzazione delle risorse umane in termini di remunerazione e di merito	<i>positivo</i>	<i>Attuale</i>	<i>N/A</i>	<i>Diretto</i>	- Obiettivi specifici riguardo al miglioramento del benessere, della parità di genere e della D&I

Salute e sicurezza dei lavoratori						
SDGs	IMPATTI	Positivo/ Negativo	Attuale/ Potenziale	Probabilità di accadimento	Diretto/ Indiretto	Principali presidi della Società
 	Possibili gravi e/o permanenti infortuni e incidenti dei lavoratori	<i>negativo</i>	<i>Potenziale</i>	<i>Poco probabile</i>	<i>Diretto</i>	1. Documenti Aziendali: - Codice Etico 2. Sistemi di Gestione e Certificazioni: - ISO 45001:2018 3. Azioni: - Assicurazione sanitaria privata EBM per tutti (per legge) - Assicurazione ad hoc ai quadri (per legge) - Controlli medici annuali - Monitoraggio dei KPI legati ai propri dipendenti - Piattaforma near miss (per indicare mancati infortuni in modo che l'azienda possa intervenire)
 	Possibili danni ai dipendenti per inquinamento acustico e/o Radiazioni ottiche artificiali	<i>negativo</i>	<i>Potenziale</i>	<i>Poco probabile</i>	<i>Diretto</i>	

Diversità e Parità di genere						
SDGs	IMPATTI	Positivo/ Negativo	Attuale/ Potenziale	Probabilità di accadimento	Diretto/ Indiretto	Principali presidi della Società
	Potenziati casi di discriminazione di genere o di altra tipologia	<i>negativo</i>	<i>Potenziale</i>	<i>Improbabile</i>	<i>Diretto</i>	1. Documenti Aziendali: - Codice Etico 2. Azioni: - Implementazione del Sistema di Whistleblowing (2025) - Monitoraggio dei KPI legati ai propri dipendenti - Obiettivi specifici riguardo al miglioramento del benessere, della parità di genere e della D&I

Formazione e sviluppo delle competenze						
SDGs	IMPATTI	Positivo/ Negativo	Attuale/ Potenziale	Probabilità di accadimento	Diretto/ Indiretto	Principali presidi della Società
	Potenziamento delle competenze e delle abilità dei dipendenti, con conseguente sviluppo di figure professionali di valore	<i>positivo</i>	<i>Attuale</i>	<i>N/A</i>	<i>Diretto</i>	1. Documenti Aziendali: - Codice Etico 2. Azioni: - Formazione dei dipendenti, corsi con attestati e certificazioni - Percorsi formativi per i giovani lavoratori - Monitoraggio dei KPI legati ai propri dipendenti - Formazione ESG a tutti i dipendenti - Corsi di lingua per i lavoratori in ottica di D&I

Gestione della catena di fornitura						
SDGs	IMPATTI	Positivo/ Negativo	Attuale/ Potenziale	Probabilità di accadimento	Diretto/ Indiretto	Principali presidi della Società
	Promozione di una catena di fornitura trasparente e più sostenibile	<i>positivo</i>	<i>Attuale</i>	<i>N/A</i>	<i>Diretto</i>	1. Documenti Aziendali: - Codice Etico 2. Azioni: - Criteri di selezione del fornitore sulla base di certificazioni ambientali e ESG - Incremento di fornitori con certificazioni ambientali e ESG - Audit ai fornitori tramite checklist con domande su gestione ambientale e sicurezza - Formazione ai dipendenti sull'acquisto di materie prime sostenibili - Obiettivo di riduzione della carta: digitalizzazione - Fornitori sono obbligati a certificare che stanno evitando approvvigionamento dalla Russia
 	Possibili danni ambientali e/o sociali a monte della catena di fornitura	<i>negativo</i>	<i>Potenziale</i>	<i>Poco probabile</i>	<i>Indiretto</i>	

Qualità del prodotto e soddisfazione del cliente

SDGs	IMPATTI	Positivo/ Negativo	Attuale/ Potenziale	Probabilità di accadimento	Diretto/ Indiretto	Principali presidi della Società
 	Soddisfazione dei clienti grazie a prodotti di alta qualità	<i>positivo</i>	<i>Attuale</i>	<i>N/A</i>	<i>Diretto</i>	1. Documenti Aziendali: - Codice Etico - Procedura legate alla non conformità del prodotto 2. Sistemi di Gestione e Certificazioni: - UNI EN ISO 9001:2015 - ISO 1090-1:2009 + A1:2011 (esecuzione di strutture in acciaio e alluminio) - UNI EN ISO 3834-2:2021 (saldatura e fusione dei materiali metallici) - UNI EN ISO 9606-1:2017 (prove di qualificazione dei saldatori - Saldatura per fusione) - UNI EN ISO 14731:2019 (Coordinamento delle attività di saldatura - Compiti e responsabilità, ottenuta da un dipendente) - UNI EN ISO 9712:2012 (Certificazione del personale incaricato di effettuare prove non distruttive, ottenuta da un dipendente) - Synesgy (Score ESG: A - ottimo livello di sostenibilità) 3. Azioni: - Questionario di valutazione da parte dei clienti - Segnalazioni periodiche anche tramite mail - Sistema interno di controllo qualità
	Possibili danni economici per il cliente a causa di una gestione dell'incarico inadeguata o inefficiente (prodotti non conformi agli standard richiesti, problemi post-vendita,..)	<i>negativo</i>	<i>Potenziale</i>	<i>Improbabile</i>	<i>Diretto</i>	

Privacy e trattamento dei dati						
SDGs	IMPATTI	Positivo/ Negativo	Attuale/ Potenziale	Probabilità di accadimento	Diretto/ Indiretto	Principali presidi della Società
	Possibile perdita di dati personali e riservati	<i>negativo</i>	<i>Potenziale</i>	<i>Poco probabile</i>	<i>Diretto</i>	1. Documenti Aziendali: - Codice Etico 2. Azioni: - Implementazione della ISO 27001/ TISAX

Condotta aziendale responsabile						
SDGs	IMPATTI	Positivo/ Negativo	Attuale/ Potenziale	Probabilità di accadimento	Diretto/ Indiretto	Principali presidi della Società
	Possibili casi di corruzione, concussione, frode o altre forme di illeciti / irregolarità nelle pratiche amministrative e/o commerciali	<i>negativo</i>	<i>Potenziale</i>	<i>Poco probabile</i>	<i>Diretto</i>	1. Documenti Aziendali: - Codice Etico - Codice di Condotta Anticorruzione 2. Azioni: - Implementazione del Sistema di Whistleblowing - Formazione e sensibilizzazione sull'etica e la legalità ai propri dipendenti
	Creazione di un ambiente di lavoro positivo e di fiducia per i dipendenti aziendali	<i>positivo</i>	<i>Attuale</i>	<i>N/A</i>	<i>Diretto</i>	

b. Tabelle di sintesi dei dati di sostenibilità

Etica aziendale

[GRI 205-3]

Segnalazioni whistleblowing	2023	2024	2025
Numero di segnalazioni riguardanti la procedura whistleblowing	N.A.	N.A. ⁸	0

Formazione su etica aziendale	2023	2024	2025
Numero totale di dipendenti	48	61	66
di cui partecipanti alla formazione su etica aziendale	28	52	53
percentuale di dipendenti che hanno seguito la formazione su etica aziendale	58%	85%	80%

Casi di corruzione confermati	2023	2024	2025
Numero di casi di corruzione confermati	0	0	0

Incidenti relativi alla sicurezza delle informazioni	2023	2024	2025
Numero di incidenti confermati relativi alla sicurezza sulle informazioni	0	0	0

Dipendenti

[GRI 2-7; GRI 2-30; GRI 401-1; GRI 405-1, GRI 406-1]

Composizione del personale per genere e categoria		2023	2024	2025
Dipendenti a tempo determinato	M	0	0	0
	F	0	0	0
Dipendenti a tempo indeterminato	M	38	50	56
	F	10	11	10
TOTALE		48	61	66

⁸ Sistema di segnalazione attivo dal 2025.

Composizione del personale per genere e categoria		2023	2024	2025
Dipendenti a tempo pieno	M	38	50	56
	F	9	9	8
Dipendenti a tempo parziale	M	0	0	0
	F	1	2	2
TOTALE		48	61	66

Copertura contrattazione collettiva	2023	2024	2025
Numero totale di dipendenti	48	61	66
di cui coperti da contrattazione collettiva	48	61	66
% di dipendenti coperti da contrattazione collettiva	100%	100%	100%

Diversità tra i dipendenti per categoria, genere ed età		2023		2024		2025	
		M	F	M	F	M	F
Numero di impiegati	<30	1	2	2	1	3	1
	30-50	11	5	15	6	15	5
	>50	1	3	1	4	1	4
Numero di quadri	<30	0	0	0	0	0	0
	30-50	4	0	3	0	2	0
	>50	1	0	2	0	3	0
Numero di operai	<30	3	0	3	0	5	0
	30-50	14	0	21	0	22	0
	>50	3	0	3	0	5	0
Totale	<30	4	2	5	1	8	1
	30-50	29	5	39	6	39	5
	>50	5	3	6	4	9	4

Diversità tra i dipendenti		2023		2024		2025	
		M	F	M	F	M	F
% di impiegati	<30	2,08%	4,17%	3,28%	1,64%	4,55%	1,52%
	30-50	22,92%	10,42%	24,59%	9,84%	22,73%	7,58%
	>50	2,08%	6,25%	1,64%	6,56%	1,52%	6,06%
% di quadri	<30	0%	0%	0%	0%	0%	0%
	30-50	8,33%	0%	4,92%	0%	3,03%	0%
	>50	2,08%	0%	3,28%	0%	4,55%	0%
% operai	<30	6,25%	0%	4,92%	0%	7,58%	0%
	30-50	29,17%	0%	34,43%	0%	33,33%	0%
	>50	6,25%	0%	4,92%	0%	7,58%	0%

Nuovi assunti	2023		2024		2025	
	M	F	M	F	M	F
Italia	2	0	9	1	2	0
<30	0	0	1	0	2	0
30-50	2	0	8	1	0	0
>50	0	0	0	0	0	0
Altro UE - extra UE	5	0	5	0	4	0
<30	1	0	1	0	1	0
30-50	4	0	4	0	1	0
>50	0	0	0	0	2	0
TOTALE	7	0	14	1	6	0

Dipendenti in uscita	2023		2024		2025	
	M	F	M	F	M	F
Italia	1	0	2	0	1	1
<30	1	0	0	0	0	0
30-50	0	0	1	0	1	1
>50	0	0	1	0	0	0
Altro UE - extra UE	1	0	0	0	0	0
<30	0	0	0	0	0	0
30-50	0	0	0	0	0	0
>50	1	0	0	0	0	0
TOTALE	2	0	2	0	1	1

Tasso di turnover	2023		2024		2025	
	M	F	M	F	M	F
Tasso di compensazione del turnover	350%	-	700%	-	600%	0%
TOT	350%		750%		300%	

Dipendenti appartenenti a categorie protette e/o con disabilità	2023	2024	2025
Numero totale di dipendenti	48	61	66
di cui appartenenti a categorie protette	0	0	0
di cui con disabilità	0	1	2

Episodi di discriminazione registrati	2023	2024	2025
Numero di episodi di discriminazione	0	0	0

Ore di formazione per categoria professionale e genere		2023	2024	2025
Impiegati	M	180	198	214
	F	308	308	32
Quadri	M	36	48	42
	F	0	0	0
Operai	M	388	428	748
	F	0	0	0
Totale	M	604	674	1004
	F	308	308	32
	TOT	912	982	1036

Numero medio di formazione per categoria professionale e genere		2023	2024	2025
Impiegati	M	13,85	11,00	11,26316
	F	30,80	28,00	3,2
Quadri	M	7,20	9,60	8,4
	F	0	0	0
Operai	M	19,40	15,85	23,375
	F	0	0	0
Totale	M	15,89	13,48	17,93
	F	30,80	28,00	3,2

Ore di formazione per tipologia	2023	2024	2025
Salute e sicurezza	240	272	140
Aggiornamento Carrello	4	16	8
RLS	8	8	32
Antincendio	12	48	0
Aggiornamento Antincendio	5	0	0
Primo soccorso	16	96	16
Aggiornamento primo soccorso	8	0	0
Totale	293	440	196

Welfare

[GRI 401-3; GRI 405-2]

Congedo parentale		2023	2024	2025
Numero totale di dipendenti aventi diritto al congedo parentale	M	39	50	56
	F	9	11	10
di cui dipendenti che hanno usufruito del congedo parentale	M	1	2	3
	F	0	0	0

Rapporto salario base donna/uomo	2023	2024	2025
Impiegati	0,99	0,93	0,99

Rapporto retribuzione totale donna/uomo	2023	2024	2025
Impiegati	0,82	0,82	0,93

Salute e Sicurezza

[GRI 403-9; GRI 403-10]

Salute e sicurezza	2023	2024	2025
Numero di ore lavorate	89.837,25	108.663,00	119.373,50
Numero di infortuni sul lavoro	2	0	1
Numero di giorni persi per infortuni, malattie, incidenti mortali legati al lavoro	195	201	235

Malattie professionali	2023	2024	2025
Numero di malattie professionali	0	0	0

Distribuzione della clientela per area geografica di provenienza	2023	2024	2025
Italia	6.068.495	5.745.102	4.959.083
	25%	23%	21%
Estero	18.570.624	18.729.530	18.128.508
	75%	77%	79%
Totale	24.639.119	24.474.632	23.087.591

Composizione della clientela per settore (%)	2023	2024	2025
DIVISIONE AUTOMOTIVE	18.795.256	19.023.451	19.111.618
	76%	78%	82,78%
DIVISIONE INDUSTRIAL	5.843.863	5.451.181	3.975.973
	24%	22%	17,22%
Totale	24.639.119	24.474.632	23.087.591

Fornitori

[GRI 204-1; GRI 308-1: GRI 414-1]

Acquisti locali (italiani)	2023	2024	2025
Totale beni e servizi acquistati (mln €)	17.166.500,22	15.578.156,90	18.767.140,00
Beni e servizi acquistati da fornitori locali (mln €)	14.329.224,34	11.665.718,03	15.280.372,00
Beni e servizi acquistati da fornitori locali (%)	83%	75%	81,42%

Numero di fornitori attivi suddivisi per area geografica di provenienza ⁹	2023	2024	2025
Italia	107	107	110
Estero	21	19	18
Totale fornitori	128	126	128

⁹ Sono stati considerati solo i fornitori rilevanti con acquisti superiori a €10.000.

Fornitori valutati secondo criteri di sostenibilità (ambientale e sociale)	2023	2024	2025
Numero totale di fornitori	128	126	128
di cui valutati secondo criteri che includono i principi di sostenibilità	23	35	32
percentuale di fornitori valutati secondo criteri che includono i principi di sostenibilità	18%	28%	25%

Formazione sull'approvvigionamento sostenibile per gli addetti ufficio acquisti	2023	2024	2025
Numero di addetti all'ufficio acquisti	2	3	3
di cui partecipanti alla formazione sull'approvvigionamento sostenibile	0	2	2
Percentuale degli addetti all'ufficio acquisti di tutte le sedi che hanno seguito una formazione sull'approvvigionamento sostenibile	0%	67%	67%

Fornitori e audit in loco sulla sostenibilità	2023	2024	2025
Numero totale di fornitori	128	126	128
di cui sottoposti ad audit in loco sulla sostenibilità	23	35	32
Percentuale di fornitori selezionati sottoposti a un audit in loco sulla sostenibilità	18%	28%	25%

Ambiente

Consumo di energia

[GRI 302-1; GRI 302-3]

CONSUMI ENERGETICI (GJ)	2023	2024	2025
Gas metano	444,01	433,61	451,04
Gasolio	767,26	630,25	966,32
Energia elettrica acquistata dalla rete	1.657,44	2.159,31	2.848,76
TOTALE CONSUMI (GJ)	2.868,71	3.223,16	4266,11
Intensità energetica per dipendente	59,76	52,84	64,64

Emissioni

[GRI 305-1; GRI 305-2; GRI 305-4]

Emissioni Scope 1 (tCO2e)	2023	2024	2025
Gas naturale	25,01	24,42	25,41
Gasolio	54,16	44,48	69,67
TOTALE SCOPO 1	79,17	68,90	95,08

Emissioni Scope 2 Location-based (tCO2e)	2023	2024	2025
da energia elettrica acquistata (rinnovabili e non rinnovabili)	108,07	119,33	157,42

Emissioni Scope 1 + Scope 2 Location Based (tCO2e)	2023	2024	2025
Totale emissioni	187,24	188,22	252,50
Intensità emissiva	3,90	3,09	3,83

Altre tematiche ambientali

[GRI 301-1; GRI 303-3; GRI 306-3; GRI 306-4, GRI 306-5]

Prelievo idrico per fonte	Udm	2023	2024	2025
Totale acqua prelevata	m³	923	626	923
di cui risorse idriche di terze parti/acquedotto	m³	923	626	923

Materiali utilizzati	Udm	2023	2024	2025
Materiali non rinnovabili	ton	4.109	3.800	4.796
Materiali ferrosi	ton	4.109	3.800	4.796

Rifiuti prodotti per tipologia (ton)	2023	2024	2025
Totale rifiuti prodotti	362	527	525
di cui pericolosi	1	1	1
di cui non pericolosi	361	526	524

Rifiuti non destinati allo smaltimento (ton)	2023		2024		2025	
	di cui pericolosi	di cui non pericolosi	di cui pericolosi	di cui non pericolosi	di cui pericolosi	di cui non pericolosi
Totale rifiuti non destinati allo smaltimento	0,02	361,5	0,46	525,44	0,326	523,4

Rifiuti destinati al recupero (riuso, riciclaggio, compostaggio e altre operazioni di recupero)	2023	2024	2025
Totale dei rifiuti prodotti	362	527	525
di cui destinati a recupero (ton)	361	526	524

Rifiuti destinati allo smaltimento (ton)	2023		2024		2025	
	di cui pericolosi	di cui non pericolosi	di cui pericolosi	di cui non pericolosi	di cui pericolosi	di cui non pericolosi
Totale rifiuti destinati allo smaltimento	0,97	0	0,8	0,8	0,65	1,12

5. GRI CONTENT INDEX

INDICE DEGLI INDICATORI GRI		
STANDARD UNIVERSALI		PAR.
GRI 1	PRINCIPI FONDAMENTALI: approccio "with reference"	Nota met.
GRI 2	INFORMATIVA GENERALE	
A	Profilo dell'organizzazione e processo di reporting	
2-1	Dettagli organizzativi (Ragione sociale, forma giuridica, sede legale, sedi operative)	Nota met., 1.1, 1.3
2-2	Entità incluse nella rendicontazione di sostenibilità dell'organizzazione	Nota met.
2-3	Periodo di rendicontazione, frequenza e punto di contatto	Nota met.
2-4	Restatement delle informazioni	Nota met.
2-5	Assurance esterna	Non soggetto ad assurance esterna
B	Attività e lavoratori	
2-6	Attività, catena del valore e altri rapporti di business	1.1, 2.2, 2.3
2-7	Dipendenti	2.1, 4.b
C	Governo	
2-9	Struttura e composizione della governance	1.3
2-11	Presidente del massimo organo di governo	1.3
D	Strategia, politiche e pratiche	
2-22	Dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile	Lettera agli stk, 1.5
2-23	Impiego in termini di policy	1.10
2-26	Meccanismi per richiedere chiarimenti e sollevare preoccupazioni	1.10
2-27	Conformità a leggi e regolamenti	1.10
2-28	Appartenenza ad associazioni	1.7
E	Stakeholder engagement	
2-29	Approccio al coinvolgimento degli stakeholder	1.8
2-30	Contratti collettivi	2.1, 4.b
GRI 3	TEMI MATERIALI	
3-1	Processo di determinazione dei temi materiali	1.9
3-2	Elenco di temi materiali	1.9
3-3	Gestione dei temi materiali	1.9, 1.10, 2.1.2, 2.1.3, 2.2.1, 3.1
STANDARD PER ARGOMENTI SPECIFICI		
GRI 200	DIMENSIONE ECONOMICA	
204	Prassi di approvvigionamento	
204-01	Proporzione della spesa effettuata a favore di fornitori locali	2.3, 4.b
205	Anticorruzione	
205-02	Comunicazione e formazione in materia di politiche e procedure anticorruzione	1.10

205-03	Incidenti confermati di corruzione e misure adottate	1.10, 4.b
GRI 300	DIMENSIONE AMBIENTALE	
301	Materiali	
301-01	Materiali utilizzati in base al peso o al volume	3.2, 4.b
302	Energia	
302-01	Consumo di energia interno all'organizzazione	3.1.1, 4.b
302-03	Intensità energetica	3.1.1, 4.b
302-04	Riduzione del consumo di energia	3.1.1
303	Acqua	
303-03	Prelievo idrico	3.2, 4.b
305	Emissioni	
305-01	Emissioni di gas a effetto serra (GHG) dirette (Scope 1)	3.1.2, 4.b
305-02	Emissioni di gas a effetto serra (GHG) indirette da consumi energetici (Scope 2)	3.1.2, 4.b
305-04	Intensità delle emissioni di gas a effetto serra (GHG)	3.1.2, 4.b
306	Rifiuti	
306-03	Rifiuti generati	3.2, 4.b
306-04	Rifiuti non destinati a smaltimento	3.2, 4.b
306-05	Rifiuti destinati allo smaltimento	3.2, 4.b
308	Valutazione ambientale dei fornitori	
308-01	Nuovi fornitori che sono stati selezionati utilizzando criteri ambientali	2.3.1, 4.b
GRI 400	DIMENSIONE SOCIALE	
401	Occupazione	
401-01	Assunzioni di nuovi dipendenti e avvicendamento dei dipendenti	2.1, 4.b
401-02	Benefici per i dipendenti a tempo pieno che non sono disponibili per i dipendenti a tempo determinato o part-time	2.1.2
401-03	Congedo parentale	2.1.2, 4.b
403	Salute e sicurezza sul lavoro	
403-01	Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	2.1.3
403-02	Identificazione del pericolo, valutazione del rischio e indagini sugli incidenti	2.1.3
403-03	Servizi per la salute professionale	2.1.3
403-05	Formazione dei lavoratori sulla salute e sicurezza sul lavoro	2.1.3
403-06	Promozione della salute dei lavoratori	2.1.3
403-08	Lavoratori coperti da un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	2.1.3
403-09	Infortuni sul lavoro	2.1.3, 4.b
403-10	Malattia professionale	2.1.3, 4.b
404	Formazione e istruzione	
404-01	Numero medio di ore di formazione all'anno per dipendente	2.1.1, 4.b
404-02	Programmi di aggiornamento delle competenze dei dipendenti e di assistenza nella transizione	2.1.1

405	Diversità e pari opportunità	
405-01	Diversità negli organi di governance e tra i dipendenti	2.1, 4.b
405-02	Rapporto tra il salario di base e remunerazione delle donne rispetto agli uomini	2.1.2, 4.b
406	Non discriminazione	
406-01	Episodi di discriminazione e misure correttive adottate	2.1, 4.b
414	Valutazione sociale dei fornitori	
414-01	Nuovi fornitori che sono stati sottoposti a valutazione attraverso l'utilizzo di criteri sociali	2.3.1, 4.b
418	Privacy dei clienti	
418-01	Fondati reclami riguardanti violazioni della privacy dei clienti e perdita di loro dati	2.2.2

