



BILANCIO DI SOSTENIBILITÀ

Ferrero S.p.A.

Via Pancalieri, 1
12030 Casalgrasso [CN] - Italy
Tel. +39 011 975 777

info@ferrero-automotive.com
www.ferrero-automotive.com

info@ferrero-industrial.com
www.ferrero-industrial.com

Il Bilancio di Sostenibilità 2024 di Ferrero S.p.A. è stato curato da:
Team Sostenibilità

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

Approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del **11/07/2025**



INDICE

LETTERA DEL CEO AGLI STAKEHOLDER	4
HIGHLIGHTS 2024	5
NOTA METODOLOGICA	6
1. LA GOVERNANCE AZIENDALE	7
1.1 Chi siamo	7
1.2 La nostra storia	10
1.3 L'assetto societario e la governance	11
1.4 La struttura organizzativa	11
1.5 Il disegno strategico e la gestione della sostenibilità	14
1.6 Le certificazioni ottenute	16
1.7 Reti e relazioni	17
1.8 La mappatura ed il coinvolgimento degli stakeholder	18
1.9 L'analisi di materialità	19
1.10 Condotta aziendale responsabile	21
2. DIMENSIONE SOCIALE	22
2.1 I dipendenti	22
2.1.1 Formazione e sviluppo delle competenze	24
2.1.2 Benessere dei dipendenti	25
2.1.3 Salute e sicurezza dei lavoratori	26
2.2 I Clienti	28
2.2.1 Qualità del prodotto e soddisfazione del cliente	29
2.2.2 Privacy e Riservatezza dei dati	29
2.3 Gestione della catena di Fornitura	30
3. DIMENSIONE AMBIENTALE	31
3.1 Gestione energia ed emissioni	32
3.1.1 Consumi energetici	32
3.1.2 Emissioni dirette e indirette	33
3.2 Altre questioni ambientali non materiali	35
4. ALLEGATI	38
a. Tabella degli impatti generati	45
b. Tabelle di sintesi dei dati di sostenibilità	
5. GRI CONTENT INDEX	52



LETTERA DEL CEO AGLI STAKEHOLDER

Cari Stakeholder,

con orgoglio vi presento il **primo Bilancio di Sostenibilità di Ferrero S.p.A.**, un documento che segna una tappa fondamentale del nostro percorso verso una gestione più trasparente, responsabile e orientata al futuro.

Gli ultimi anni hanno rappresentato un periodo di forte consolidamento della nostra identità: un'Azienda con radici profonde e una solida presenza internazionale nei settori Automotive ed Industrial, ma anche un'organizzazione che intende **crescere generando valore per le persone, il territorio e l'ambiente**.

Nel corso del 2024 abbiamo conseguito risultati significativi in ambito sostenibile. Abbiamo avviato iniziative concrete per il benessere delle nostre persone, promuovendo forme di lavoro flessibile come lo smart working, introducendo orari modulabili e ampliando i programmi di welfare aziendale. Abbiamo investito intensamente nella formazione, con un volume di ore significativo, rivolte anche a giovani collaboratori. Abbiamo inoltre implementato un sistema integrato di gestione qualità, ambiente e sicurezza, e intrapreso un percorso volto alla riduzione delle emissioni dirette e indirette, con obiettivi sfidanti fissati per il 2025-2026.

Le complesse dinamiche globali – dalla transizione ecologica alla digitalizzazione accelerata, dal cambiamento climatico alle instabilità geopolitiche – influenzano profondamente il nostro settore. In questo contesto, la capacità di adattamento e la visione sistemica rappresentano elementi imprescindibili per garantire competitività e sostenibilità nel lungo periodo.

Il nostro impegno è ispirato e guidato dagli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs) delle Nazioni Unite. Ci impegniamo concretamente a promuovere l'uguaglianza di genere (SDG 5), a garantire condizioni di lavoro dignitose e crescita economica sostenibile (SDG 8), a investire in modelli di consumo e produzione responsabili (SDG 12), e ad adottare misure efficaci nella lotta al cambiamento climatico (SDG 13).

La nostra strategia si articola su più orizzonti temporali. Nel breve periodo intendiamo rafforzare le politiche di welfare interno, migliorare gli standard di salute e sicurezza sul lavoro e ridurre l'impatto ambientale attraverso interventi concreti e misurabili. Nel medio-lungo periodo il nostro obiettivo è contribuire in maniera strutturale alla transizione ecologica e industriale dell'intera filiera, attraverso l'efficientamento energetico, l'adozione di energia proveniente da fonti rinnovabili, l'automazione dei processi produttivi, la digitalizzazione integrale entro il 2026 e una drastica riduzione delle emissioni di CO₂ per unità prodotta. Inoltre, intendiamo rafforzare tutte le politiche di Diversity & Inclusion, definendo obiettivi specifici di carattere retributivo e formativo.

A testimonianza concreta del nostro impegno, nel corso degli anni abbiamo ottenuto importanti certificazioni – tra cui ISO 9001, ISO 14001 e ISO 45001 – che saranno a breve affiancate dalla ISO 27001 e dal framework TISAX, con l'obiettivo di rafforzare ulteriormente la governance dei dati, la sicurezza delle informazioni e l'integrità aziendale. In quest'ottica, introdurremo anche un sistema strutturato di whistleblowing.

Con questo primo Bilancio, Ferrero inaugura un nuovo capitolo della propria storia: un'impresa radicata nei valori del lavoro, che guarda al futuro con responsabilità, trasparenza e determinazione. Invitiamo tutti voi a unirvi a questo percorso di crescita sostenibile, da costruire insieme con impegno e consapevolezza.

Sergio Ferrero

CEO

Ferrero S.p.A.

HIGHLIGHTS 2024

 + 25 mln di fatturato 			
61 dipendenti		100% dipendenti Contrattazione Collettiva	
982 ore di formazione		15 nuovi assunti	
+126 fornitori		80% clienti esteri	
193,77 tCO2 emesse		-10% intensità emissiva per dipendente	



NOTA METODOLOGICA

[GRI 1; GRI 2-2; GRI 2-3; GRI 2-4; GRI 2-5]

Il presente documento rappresenta la **Prima 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 **01/01/2024 - 31/12/2024**, esponendo laddove possibile i dati relativi al triennio 2022-2023-2024.

Il perimetro di rendicontazione riguarda la sola realtà di Ferrero. Eventuali esclusioni di sedi e/o uffici dal calcolo dei dati sono opportunamente segnalate nel testo e ne è indicata la rispettiva motivazione.¹

Il documento è stato redatto **con riferimento ai GRI Standards**, seguendo l'approccio "with reference", emanati nel 2016 dall'organizzazione internazionale Global Reporting Initiative ed in ultimo aggiornati nel 2023.

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 Ferrero Ibérica Racks S.L.U. è controllata al 100% dalla Ferrero S.p.A.

1. LA GOVERNANCE AZIENDALE

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, con un organico complessivo di più di 100 persone, 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.

Il fatturato consolidato di Ferrero nell'anno 2023 è stato di euro 25.500.399, con una percentuale di export del 76%, e quello dell'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.



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 ambientalmente e socialmente responsabile 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.

Divisione Automotive



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 di contenitori metallici 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.

Divisione Industrial



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.

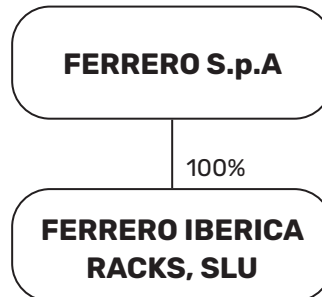
1.3 L'assetto societario e la governance

[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 2024 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:

- Assemblea dei soci
- Consiglio di Amministrazione
- Collegio Sindacale
- 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 carpenterie 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.



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

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. Acquisti

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

3. Produzione e Logistica

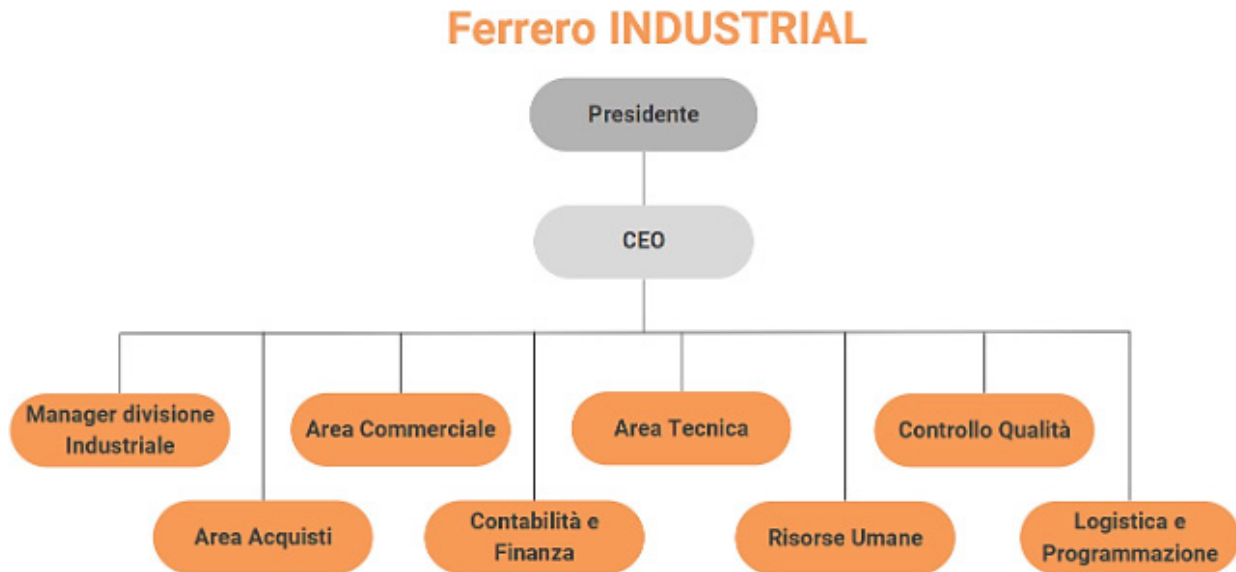
- Production Manager: Coordina le attività produttive per assicurare efficienza e rispetto dei tempi.
- Logistics and Scheduling Team: Pianifica le consegne e gestisce la logistica interna ed esterna.

4. 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. Risorse Umane

- Human Resources Team: Si occupa della selezione, gestione, sviluppo e benessere del personale.



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

1. Direzione Divisione Industriale

Industrial Division Manager: Coordina tutte le attività tecniche e produttive della divisione Industriale.

2. Dipartimento Tecnico

Technical Dept. Team: Si occupa della progettazione, dello sviluppo ingegneristico e dell'implementazione tecnica dei progetti industriali.

3. Qualità

Quality Assurance: Garantisce la qualità dei processi e dei prodotti.

4. Logistica e Pianificazione

Logistics and Scheduling: Coordina la programmazione della produzione, la movimentazione materiali e la logistica interna ed esterna.

5. Acquisti

Purchasing Dept.: Gestisce l'approvvigionamento di materiali, fornitori e trattative di acquisto.

6. Commerciale

Commercial Dept.: Responsabile delle vendite, del supporto clienti e dello sviluppo commerciale sul mercato.

7. 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.

8. Risorse Umane

Human Resources Team: Si occupa della selezione del personale, gestione contrattuale, sviluppo delle competenze e benessere organizzativo.

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 minimizzino 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.

Aldilà 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 25-26-27, 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. Adozione del sistema di whistleblowing (2025). Digitalizzazione integrale della filiera entro il 2026.
	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 strumenti digitali per il monitoraggio e reporting ambientale.
	Ridurre l'impronta ambientale e le emissioni di CO ₂ per unità prodotta.	Efficientamento energetico degli impianti. Adozione di fonti rinnovabili. 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



UNI EN 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



UNI EN 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



UNI EN 1090-1:2009 + A1:2011

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. Durante l'anno in oggetto, la Società ha consolidato la propria partecipazione in due network 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 rappresentano persone singole o gruppi che hanno un interesse diretto o indiretto nelle attività e nei risultati di un'impresa. Si tratta di soggetti che possono influenzare o essere a loro volta influenzati dalle decisioni e dalle azioni dell'organizzazione, e comprendono attori sia interni sia esterni. Tra gli stakeholder interni rientrano, per esempio, i collaboratori e i dirigenti, mentre tra quelli esterni si annoverano clienti, fornitori, comunità locali, istituzioni pubbliche e organizzazioni della Società civile.

Il ruolo degli stakeholder è fondamentale per l'Azienda, per molteplici ragioni. Anzitutto, essi apportano risorse indispensabili come capitali, competenze tecniche o materiali, elementi chiave per l'operatività e lo sviluppo del business. Inoltre, il dialogo e il coinvolgimento attivo degli stakeholder nelle scelte Aziendali permettono di anticipare criticità e valorizzare opportunità. Ad esempio, i suggerimenti dei clienti possono ispirare innovazioni nei prodotti o nei servizi, i pareri dei dipendenti possono contribuire a migliorare l'ambiente lavorativo, mentre collaborazioni con enti esterni – come associazioni non profit – possono aprire nuove prospettive di crescita.

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

1.9 L'analisi di materialità

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

Cos'è l'analisi di Materialità?

L'analisi di materialità è stata sviluppata in coerenza con lo standard "GRI 3: Material Topics 2021" e tenendo in considerazione le novità introdotte dalla CSRD e dagli standard ESRS².

La nuova metodologia chiede alle organizzazioni di interrogarsi sulla propria **capacità di generare impatti sull'ambiente, sulle persone e sull'economia, attraverso le attività della propria catena del valore**. Si parla, pertanto, di **"materialità d'impatto"** in quanto un aspetto viene definito materiale in virtù della significatività degli impatti generati (positivi e negativi) che aggrega.

Con l'obiettivo di allinearsi ai nuovi standard, Ferrero ha svolto un primo esercizio di materialità d'impatto adottando l'**approccio "inside-out"**, focalizzandosi quindi sugli impatti, effettivi o potenziali, generati verso l'esterno e i propri stakeholder.

Com'è stata svolta l'analisi di materialità?

Nello svolgimento dell'analisi di materialità, Ferrero ha proceduto con i seguenti step:

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 (v.2021).

In particolare, durante questo esercizio, sono stati presi in considerazione i seguenti elementi:

1) 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 è una misura relativa 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).

2) Prioritizzazione: Al fine del coinvolgimento degli stakeholder, è stato chiesto alla Direzione Aziendale di effettuare una prioritizzazione delle Tematiche.

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").

² European Sustainability Reporting Standard.

4. Definizione della soglia di materialità: la soglia di materialità è stata definita attraverso il calcolo della media degli score dei temi. Le tematiche ritenute materiali sono quelle che hanno ottenuto un punteggio superiore a 3,5 e sono:

- **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 di Sostenibilità 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.

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 2-24; GRI 2-25; GRI 2-26; GRI 2-27; 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 presa visione del Codice Etico e di Condotta. La buona condotta dei collaboratori, interni ed esterni, è oggetto di monitoraggio costante, con l'obiettivo di promuovere ambienti di lavoro sani, sicuri e rispettosi, e di contribuire positivamente alle comunità con cui si interagisce. Le azioni sono orientate a garantire comportamenti socialmente, eticamente e ambientalmente responsabili.

Nel tempo, sono stati rafforzati i presidi interni per la prevenzione di comportamenti illeciti e per la promozione di una cultura dell'integrità. In quest'ottica, a partire dai prossimi anni sarà attivato un sistema di **whistleblowing**, che permetterà a tutti i collaboratori di segnalare in modo sicuro, anonimo e protetto eventuali violazioni dei valori aziendali o delle normative vigenti.

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. In quest'ottica sarà avviato il percorso per l'adozione della certificazione ISO 27001 e del sistema TISAX, 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.

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 periodo di rendicontazione non sono stati rilevati casi di corruzione, né attiva né passiva.**

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. DIMENSIONE SOCIALE

2.1 I dipendenti

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

Per Ferrero la persona è il fattore di successo centrale per l'impresa e di conseguenza considera seriamente una responsabilità quella di tutelare, sostenere e preparare i lavoratori affinché realizzino carriere di successo nonché di difendere i loro interessi.

L'Azienda crede vivamente nel diritto di tutti al lavoro e si attiene saldamente all'impegno verso le pari opportunità e la tutela dei diritti umani attraverso un programma di welfare aziendale.

Si pone come obiettivo principale quello di far lavorare i dipendenti in un ambiente lavorativo sano e sicuro ed investe ingenti risorse al fine di rendere macchinari ed attrezzature il più sicure possibili.

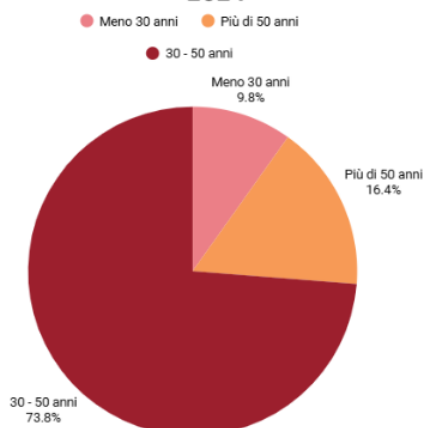
La Società procede all'individuazione ed alla selezione dei dipendenti, così come i collaboratori e consulenti esterni, con assoluta imparzialità, autonomia e indipendenza di giudizio, in maniera non discriminante in base a genere, razza, religione, età, disabilità, orientamento sessuale e opinioni politiche, nel pieno rispetto della normativa vigente e delle procedure interne e richiede che i propri dipendenti conoscano ed osservino le prescrizioni del Codice Etico e che, compatibilmente con le possibilità individuali, ne promuovano la conoscenza presso i dipendenti neo-assunti nonché presso i terzi interessati dall'applicazione dello stesso con i quali vengano in contatto.

L'Azienda pone la massima e costante attenzione nella valorizzazione delle risorse umane. A tal fine Ferrero considera il criterio meritocratico, della competenza professionale, dell'onestà e della correttezza di comportamento fondamentali privilegiati per l'adozione di ogni decisione concernente la carriera e ogni altro aspetto relativo al dipendente.

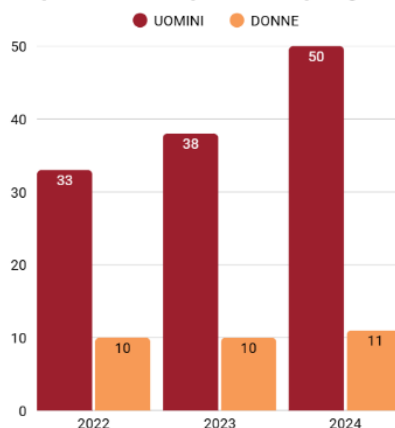
I dipendenti sono tenuti a porre in essere una condotta costantemente rispettosa dei diritti e della personalità dei colleghi, dei collaboratori e dei terzi, indipendentemente dalla loro posizione gerarchica all'interno dell'azienda.

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".

**Composizione del personale per età
2024**



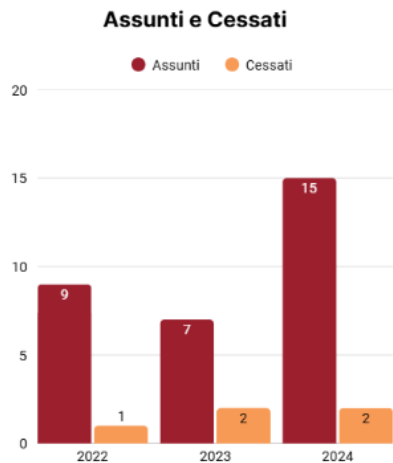
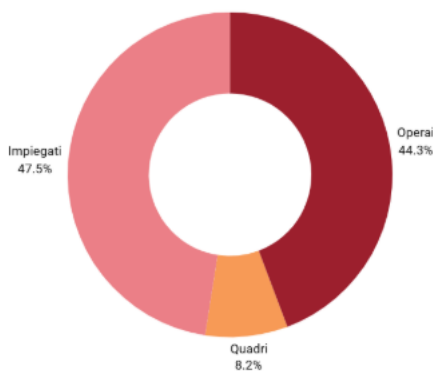
Composizione del personale per genere



Nel triennio 2022-2024, il 100 % dei dipendenti di Ferrero S.p.A. è sempre stato coperto da contratto collettivo nazionale. Inoltre, tutto il personale è stato assunto con contratto a tempo indeterminato. Al 2024, 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 43 unità nel 2022 a 61 nel 2024. La composizione per genere mostra una prevalenza maschile: la percentuale di donne in azienda è diminuita dal 23% del 2022 al 18% nel 2024. Inoltre, il 73,8% del personale rientra nella fascia d'età compresa tra i 30 e i 50 anni.

Per quanto riguarda la distribuzione per categoria professionale, nel 2024 il 47,5% del personale è inquadrato come impiegato, di cui il 38% è rappresentato da donne. Le figure dirigenziali e i quadri (pari al 8,2% della forza lavoro) e gli operai (pari al 44,3%) sono invece rappresentati esclusivamente da uomini. Sul piano dei flussi occupazionali, si registra un incremento progressivo delle assunzioni, che sono passate da 9 nel 2022 a 15 nel 2024. Il numero di cessazioni si è mantenuto contenuto e stabile, con 1, 2 e 2 unità rispettivamente nei tre anni. Di conseguenza, il tasso di compensazione del turnover ³ ha raggiunto nel 2024 un valore pari al 750%, indicando una forte dinamica di crescita della forza lavoro.

Composizione del personale per categoria
2024



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]

Formazione

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.

L'Azienda promuove attività formative che spaziano dalla sicurezza sul lavoro a tematiche ambientali e tecnico-amministrative, sostenendo sia l'aggiornamento delle competenze che lo sviluppo di nuovi talenti. Il monitoraggio di specifici KPI consente di valutare l'efficacia dei programmi formativi e di garantire 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.

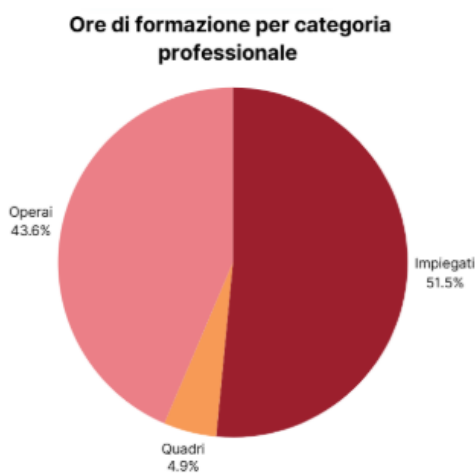
Nel corso del triennio, le ore complessive di formazione erogate sono aumentate in modo significativo, passando da 630 nel 2022 a 912 nel 2023, fino a raggiungere 982 ore nel 2024.

Nel complesso, la categoria degli impiegati è quella che ha beneficiato del maggior numero di ore di formazione.

Anche il numero medio di ore di formazione per dipendente conferma il trend positivo, crescendo da circa 14 ore nel 2022 a oltre 20 ore nel 2024.

Le impiegate si distinguono per il numero medio più elevato, con oltre 30 ore nel 2023 e circa 28 nel 2024.

I quadri, pur mantenendosi su valori inferiori rispetto alle altre categorie, registrano comunque un incremento rilevante, passando da 5,6 ore nel 2022 a 9,6 ore nel 2024.



2.1.2 Benessere dei dipendenti

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

Welfare, benefit, sistemi premiali/incentivi

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 personale, tra cui orari flessibili e smart working, oltre a congedi parentali estesi e flessibili.

Tutti i dipendenti di Ferrero S.p.A. hanno diritto al congedo parentale. Tuttavia, nel corso del triennio, l'adesione a questa misura è risultata limitata: un solo dipendente ne ha usufruito nel 2023 e due nel 2024.

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

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 calcolato all'interno della categoria degli impiegati, l'unica in cui sono presenti lavoratrici, mostra un andamento generalmente positivo nel triennio. Il valore relativo al salario base⁴ è passato da 0,95 nel 2022 a 0,99 nel 2023, confermando un significativo avvicinamento alla piena parità, prima di assestarsi a 0,93 nel 2024. Anche il rapporto relativo alla retribuzione totale⁵ evidenzia una tendenza stabile e in progressivo consolidamento, passando da 0,80 nel 2022 a 0,82 nel 2023 e mantenendosi su tale valore nel 2024.

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.

2.1.3 Salute e sicurezza dei lavoratori

[GRI 403-1; GRI 403-3; 403-5; 403-6; 403-8; 403-9; 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 ISO 45001:2018, basato su un approccio strutturato alla prevenzione e alla gestione dei rischi, al di là dei meri obblighi normativi. Questo sistema 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 se stessi, dei colleghi e dei terzi. Questo impegno si traduce in un coinvolgimento attivo e condiviso, parte integrante del modello organizzativo aziendale.

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 2024 Ferrero ha erogato 440 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. Un segnale tangibile dell'efficacia di queste misure è rappresentato dal fatto che, **nel corso del triennio 2022-2024, non si è verificato alcun infortunio o alcuna malattia professionale**, nonostante le oltre 63.000 ore complessive di lavoro (18.502 nel 2022, 19.596 nel 2023 e 25.458 nel 2024). Questo risultato è il frutto delle attività di prevenzione, della formazione continua e dell'impegno costante nella promozione di un ambiente di lavoro sicuro.

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.

Rappresentanza sindacale 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, nonché disporre di spazi, permessi e tutele previste dalla legge.

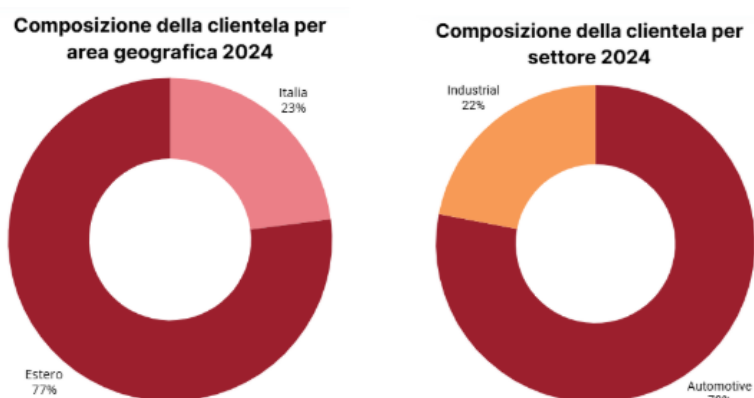
2.2 I Clienti

[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 2022-2024 si osserva una netta prevalenza del mercato estero, che rappresenta una quota crescente del fatturato complessivo: dal 73% nel 2022 si è passati al 75% nel 2023, fino a raggiungere il 77% nel 2024. Parallelamente, la quota relativa al mercato italiano ha mostrato una lieve flessione, attestandosi al 23% nel 2024. Questo andamento conferma il consolidamento della vocazione internazionale dell'Azienda, che continua a rafforzare la propria presenza al di fuori dei confini nazionali.

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 74% nel 2022 al 78% nel 2024. La Divisione Industrial, pur registrando un calo percentuale nel triennio (dal 26% al 22%), 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 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 comprende tutte le fasi, a partire dal primo contatto, lo sviluppo del progetto, la vendita e 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, con il personale aziendale qualificato sempre pronto ad assistere.

2.2.1 Qualità del prodotto e soddisfazione del cliente

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, tra cui la UNI EN ISO 9001:2015, che attesta l'efficacia del sistema di gestione qualità, e altre certificazioni tecniche di settore – come la ISO 1090, la ISO 3834 e la ISO 9606, la ISO 14731 e la ISO 9712 – che garantiscono elevati standard nei processi di saldatura 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 migliorare continuamente l'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 aree di miglioramento e rafforzare gli aspetti di maggior valore.

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 2024 non ci sono stati reclami riguardanti violazioni della privacy dei clienti e perdita di loro dati.**

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 Gestione della catena di Fornitura

[GRI2-6; GRI 204-1]

Per Ferrero tutta la gestione dei rapporti con partner e fornitori avviene nel pieno rispetto della normativa vigente, dei principi sanciti nel Codice Etico, dei contratti in essere e delle procedure interne. Le attività di selezione e gestione dei fornitori e dei prestatori di servizi sono condotte secondo criteri di imparzialità, trasparenza e correttezza, evitando qualsiasi situazione di conflitto di interessi, anche potenziale.

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 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**.

Sono inoltre previste attività formative rivolte ai dipendenti coinvolti nei processi di acquisto, al fine di promuovere la scelta consapevole e sostenibile delle materie prime. 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.

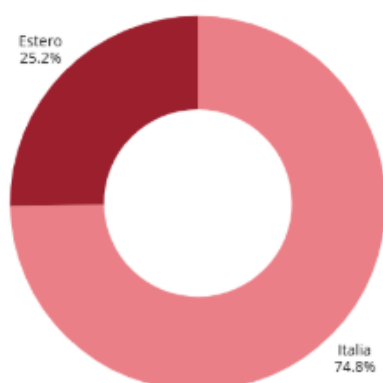
Questo approccio rientra in una visione integrata della sostenibilità, che considera la catena di fornitura parte integrante della responsabilità sociale, ambientale ed etica dell'organizzazione.

Nel triennio 2022-2024 Ferrero ha mantenuto un forte legame con il territorio, privilegiando l'approvvigionamento da fornitori nazionali. In particolare, nel 2024 l'Azienda ha collaborato con 131 fornitori⁶, di cui 99 con sede in Italia e 32 all'estero.

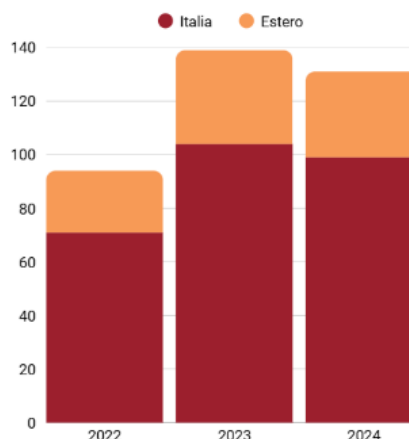
La propensione all'approvvigionamento locale è confermata anche dai dati relativi al valore degli acquisti: nel 2022, l'88% del totale dei beni e servizi era stato acquistato da fornitori italiani, percentuale che si è mantenuta elevata anche nel 2023 (84%) e nel 2024 (75%). La lieve diminuzione registrata nell'ultimo anno è riconducibile a un processo di internazionalizzazione di parte della produzione.

Beni acquistati da fornitori locali

2024



Fornitori per area geografica



⁶ Sono stati considerati solo i fornitori rilevanti con acquisti superiori a €10.000.

3. DIMENSIONE AMBIENTALE

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 ISO 14001 (sistema di gestione ambientale) da parte dell'Ente Accreditato RINA, 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.

Nel 2024, 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 energia ed emissioni

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 (principalmente tagli laser, piegatrici, saldatrici e posizionatori) presso le proprie sedi ad alta efficienza, riducendo così il consumo energetico e aumentando la sicurezza dei lavoratori.

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.

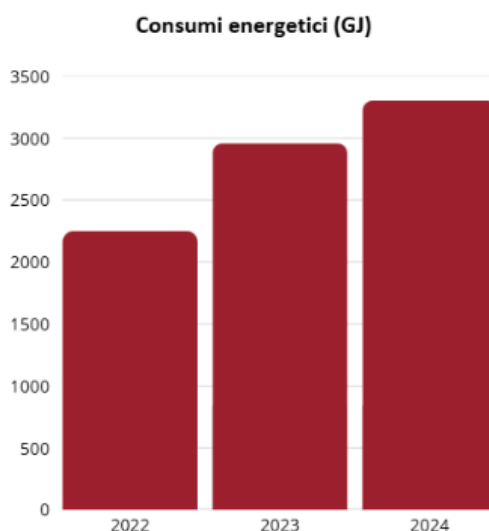
3.1.1 Consumi energetici

[GRI 302-1; GRI 302-3]

In coerenza con la politica aziendale di Qualità, tutela dell'ambiente e della sicurezza, Ferrero dà una 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.

La scelta di sottoscrivere un contratto di fornitura energetica che include una quota di energia rinnovabile, rafforza inoltre il proprio impegno verso fonti a minore impatto ambientale. Tutte queste azioni si inseriscono all'interno di un percorso più ampio, supportato dalla certificazione ISO 14001:2015 e accompagnato da attività di formazione per il personale, da un costante monitoraggio dei consumi e delle emissioni di Scope 1, e dalla definizione di specifici obiettivi di riduzione della CO₂.

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 2022-2024 i consumi energetici totali di Ferrero (GJ)⁷, sono aumentati complessivamente dell'11,6%, passando da 2.249,20 GJ nel 2022 a 3.302,72 GJ nel 2024. Questo incremento è dovuto in parte all'attivazione di un nuovo stabilimento, che ha comportato l'introduzione di nuovi macchinari. L'energia elettrica acquistata dalla rete ha registrato l'aumento più significativo (+30,3% nell'ultimo anno), mentre i consumi di gas metano hanno mostrato una lieve flessione (-2,7%). Nonostante l'incremento complessivo dei consumi, l'intensità energetica per dipendente è scesa del 12,2% rispetto al 2023, evidenziando un miglioramento in termini di efficienza energetica.

3.1.2 Emissioni dirette e indirette

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

Nel corso del triennio 2022-2024, Ferrero ha monitorato con attenzione le proprie emissioni di gas a effetto serra, suddivise tra **Scope 1** (emissioni dirette) e **Scope 2** (emissioni indirette da energia acquistata), in linea con i principali standard internazionali in materia di rendicontazione ambientale.

Le emissioni dirette (**Scope 1**)⁸ sono quelle generate dalle attività proprie della Ferrero, che è particolarmente sensibile nel formare il personale ad evitare inutili sprechi energetici, e nel gestire in maniera efficiente tutto il processo produttivo.

Le emissioni di **Scope 1**, derivanti dal consumo diretto di gas metano e gasolio, hanno registrato una progressiva riduzione, passando da 61,78 tonnellate di CO₂ equivalente (tCO₂e) nel 2022 a 49,84 tCO₂e nel 2024. Questa diminuzione, pari a circa il 19%, riflette l'impegno dell'azienda nella razionalizzazione dei consumi interni e nella graduale sostituzione di combustibili a maggiore impatto ambientale, come il gasolio, la cui incidenza è calata sensibilmente nel periodo considerato.

Le emissioni indirette di **Scope 2**⁹ sono invece quelle generate al di fuori dei confini dell'azienda, ma che sono necessarie per le sue operazioni, come ad esempio quelle derivanti dalla produzione dell'elettricità acquistata.

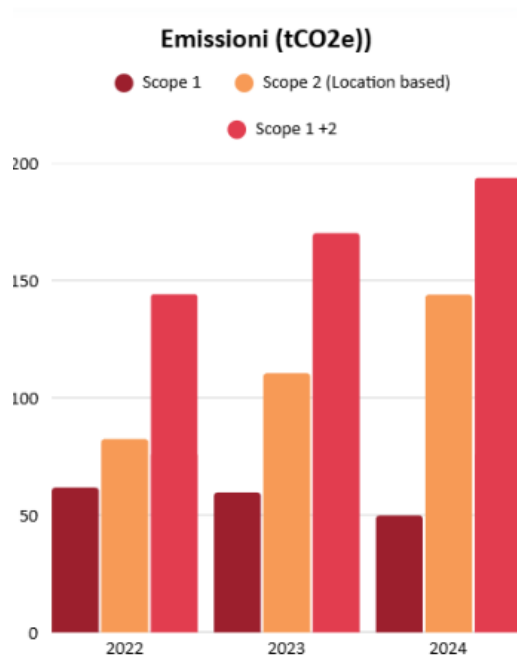
⁷ Fonte dei fattori di conversione: Department for Environment, Food & Rural Affairs (DEFRA). 2022, 2023, 2024. UK Government GHG Conversion Factors. <https://www.gov.uk/government/collections/government-conversion-factors-for-company-reporting>.

⁸ Fonte dei fattori di conversione: Department for Environment, Food & Rural Affairs (DEFRA). 2022, 2023, 2024. UK Government GHG Conversion Factors. <https://www.gov.uk/government/collections/government-conversion-fact>.

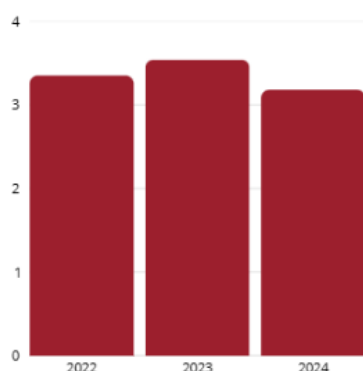
⁹ Fonte dei fattori di conversione: ISPRA 2022, 2023. Fattori di emissione per la produzione ed il consumo di energia elettrica in Italia. <https://emissioni.sina.isprambiente.it/inventario-nazionale/>.

Le emissioni di **Scope 2** hanno mostrato un aumento, dovuto all'incremento della capacità produttiva e all'entrata in funzione di un nuovo stabilimento. Secondo il criterio *location-based*, che si basa sul mix energetico medio del Paese, le emissioni sono passate da 82,41 tCO₂e nel 2022 a 143,92 tCO₂e nel 2024. Se si considera invece il criterio *market-based*, che riflette il mix energetico effettivamente acquistato (in particolare, distinguendo tra fonti rinnovabili e non), le emissioni sono aumentate da 128,60 tCO₂e a 300,25 tCO₂e nello stesso periodo.

Nel complesso, le emissioni totali di **Scope 1** e **Scope 2** calcolate secondo il metodo *location-based* sono salite da 144,19 tCO₂e nel 2022 a 193,77 tCO₂e nel 2024.



Intensità emissiva per dipendente (tCO₂e)



Nonostante questo incremento in termini assoluti, il dato relativo all'intensità emissiva, ovvero il rapporto tra emissioni e numero di dipendenti, mostra un miglioramento nell'ultimo anno, passando da 3,54 tCO₂e per dipendente nel 2023 a 3,18 tCO₂e nel 2024. Questo dato evidenzia un progresso in termini di efficienza ambientale, ottenuto in un contesto di espansione produttiva.

3.2 Altre questioni ambientali non materiali

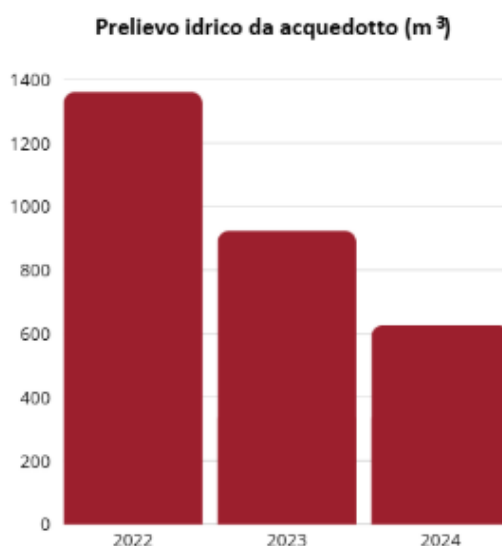
[GRI 301-1; GRI 303-3; GRI 306-3; GRI 306-4; GRI 306-5]

Come anticipato precedentemente, a seguito dell'Analisi di Materialità, come tematica ambientale è risultata materiale unicamente la transizione energetica. Con riferimento invece alle tematiche emerse come non rilevanti, si va di seguito a dettagliare le motivazioni per le quali tali aspetti ambientali non sono risultati ad oggi materiali.

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.

Ferrero ha registrato una progressiva riduzione del consumo di acqua proveniente dall'acquedotto, passando da 1.360¹⁰ m³ nel 2022 a 626 m³ nel 2024, a conferma dell'impegno costante dell'Azienda nell'ottimizzazione delle risorse idriche e nella promozione di pratiche sempre più sostenibili.

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.



¹⁰ I valori del 2022 (1360 m³) sono dati da un conguaglio degli anni precedenti.

Nel corso del triennio 2022-2024 l'Organizzazione ha monitorato l'**approvvigionamento di materiali** non rinnovabili, con particolare attenzione ai materiali ferrosi. La quantità acquistata è aumentata da 2.460 tonnellate nel 2022 a 3.800 tonnellate nel 2024, a seguito dell'attivazione di un nuovo sito produttivo nel 2023 e dell'internalizzazione di diverse attività precedentemente affidate a fornitori esterni.

La corretta **gestione dei rifiuti** rappresenta un aspetto importante per Ferrero, anche se non è risultato materiale. Tanto che 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.

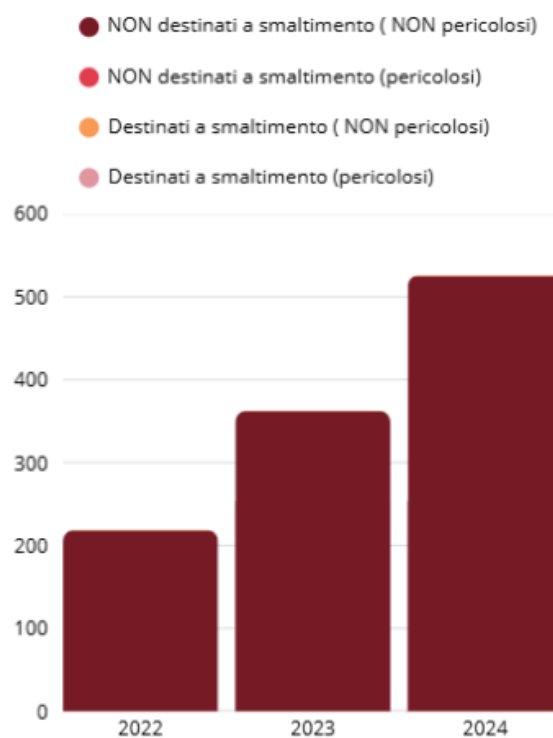
Dal 2025 sarà effettuata l'iscrizione al RENTRI, il Registro Elettronico Nazionale per la Tracciabilità dei Rifiuti, mentre sono già attive azioni periodiche di formazione e sensibilizzazione per i dipendenti sul tema. In ottica di prevenzione e riduzione, Ferrero promuove la digitalizzazione per limitare il consumo di carta e ha introdotto l'uso di borracce aziendali per ridurre i rifiuti di plastica monouso.

Ferrero 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 2022-2024 Ferrero ha gestito in modo efficace i propri rifiuti, mantenendo costantemente elevati i livelli di recupero. La quota di rifiuti destinata a operazioni di recupero (R13) ha superato il 99% ogni anno, raggiungendo il 99,41% nel 2022, il 99,73% nel 2023 e il 99,69% nel 2024. La quantità di rifiuti smaltiti è rimasta marginale e in linea con la strategia aziendale di minimizzazione dell'impatto ambientale, rappresentando solo lo 0,59% nel 2022, lo 0,27% nel 2023 e lo 0,31% nel 2024. La quasi totalità dei rifiuti prodotti è costituita da materiali non pericolosi e destinata al recupero, a conferma dell'impegno dell'Azienda verso una gestione circolare delle risorse.

Nel prossimo aggiornamento dell'Analisi di Materialità, previsto nel 2025, 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.

Totale rifiuti prodotti e smaltiti (ton)



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					
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.	negativo	Attuale	N/A	Diretto	1. Documenti Aziendali: - Codice Etico 2. 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 - 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 - In futuro comunità energetica rinnovabile
Emissioni di GHG in atmosfera scope 2 che contribuiscono al cambiamento climatico.	negativo	Attuale	N/A	Indiretto	

Gestione della risorsa idrica					
IMPATTI	Positivo/ Negativo	Attuale/ Potenziale	Probabilità di accadimento	Diretto/ Indiretto	Principali presidi della Società
Eccessivo utilizzo delle risorse idriche.	negativo	Potenziale	Improbabile	Diretto	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					
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.	negativo	Potenziale	Improbabile	Indiretto	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 (nel 2025) e sensibilizzazione annuale sulla gestione dei rifiuti - Monitoraggio dei rifiuti prodotti - Obiettivi di riduzione dei rifiuti generati dalla produzione
Adozione di pratiche volte all'economia circolare.	positivo	Attuale	N/A	Diretto	

Benessere dei dipendenti					
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.	positivo	Attuale	N/A	Diretto	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 - Congedi parentali estesi - Congedi flessibili - 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.	positivo	Attuale	N/A	Diretto	

Salute e sicurezza dei lavoratori					
IMPATTI	Positivo/ Negativo	Attuale/ Potenziale	Probabilità di accadimento	Diretto/ Indiretto	Principali presidi della Società
Possibili gravi e/o permanenti infortuni e incidenti dei lavoratori.	negativo	Potenziale	Poco probabile	Diretto	1. Documenti Aziendali: - Codice Etico 2. Certificazioni: - ISO 45001:2018 3. Azioni: - Assicurazione sanitaria privata EBM per tutti - Assicurazione ad hoc ai quadri - 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.	negativo	Potenziale	Poco probabile	Diretto	

Diversità e Parità di genere					
IMPATTI	Positivo/ Negativo	Attuale/ Potenziale	Probabilità di accadi- mento	Diretto/ Indiretto	Principali presidi della Società
Potenziali casi di discriminazione di genere o di altra tipologia.	negativo	Potenziale	Improbabile	Diretto	1. Documenti Aziendali: - Codice Etico 2. Sistemi di Gestione: - Guida Norma SA8000 (Non certificato) 3. Azioni: - Implementazione del Sistema di Whistleblowing - 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					
IMPATTI	Positivo/ Negativo	Attuale/ Potenziale	Probabilità di accadi- mento	Diretto/ Indiretto	Principali presidi della Società
Potenziamento delle competenze e delle abilità dei dipendenti, con conseguente sviluppo di figure professionali di valore.	positivo	Attuale	N/A	Diretto	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

Gestione della catena di fornitura

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.	positivo	Attuale	N/A	Diretto	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 - Formazione ai dipendenti sull'acquisto di materie prime sostenibili - Obiettivo di riduzione della carta: digitalizzazione - Fornitori sono obbligati a certificare che stanno evitando approvvigionamento da Paesi geopoliticamente sensibili
Possibili danni ambientali e/o sociali a monte della catena di fornitura.	negativo	Potenziale	Poco probabile	Indiretto	

Qualità del prodotto e soddisfazione del cliente

IMPATTI	Positivo/ Negativo	Attuale/ Potenziale	Probabilità di accadimento	Diretto/ Indiretto	Principali presidi della Società
Soddisfazione dei clienti grazie a prodotti di alta qualità.	positivo	Attuale	N/A	Diretto	1. Documenti Aziendali: - Codice Etico - Procedura legate alla non conformità del prodotto 2. 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) 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,...).	negativo	Potenziale	Improbabile	Diretto	

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

Condotta aziendale responsabile					
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.	negativo	Potenziale	Poco probabile	Diretto	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.	positivo	Attuale	N/A	Diretto	

b. Tabelle di sintesi dei dati di sostenibilità

Dipendenti

Composizione del personale per genere e categoria		2022	2023	2024
Dipendenti a tempo determinato	M	0	0	0
	F	0	0	0
Dipendenti a tempo indeterminato	M	33	38	50
	F	10	10	11
TOTALE		43	48	61

Composizione del personale per genere e categoria		2022	2023	2024
Dipendenti a tempo pieno	M	33	38	50
	F	9	9	9
Dipendenti a tempo parziale	M	0	0	0
	F	1	1	2
TOTALE		43	48	61

Copertura contrattazione collettiva		2022	2023	2024
Numero totale di dipendenti		43	48	61
di cui coperti da contrattazione collettiva		43	48	61
% di dipendenti coperti da contrattazione collettiva		100%	100%	100%

Diversità tra i dipendenti per categoria, genere ed età		2022		2023		2024	
		M	F	M	F	M	F
Numero di impiegati	<30	2	2	1	2	2	1
	30-50	10	5	11	5	15	6
	>50	1	3	1	3	1	4
Numero di quadri	<30	0	0	0	0	0	0
	30-50	5	0	4	0	3	0
	>50	0	0	1	0	2	0
Numero di operai	<30	3	0	3	0	3	0
	30-50	8	0	14	0	21	0
	>50	4	0	3	0	3	0
Totale	<30	5	2	4	2	5	1
	30-50	23	5	29	5	39	6
	>50	5	3	5	3	6	4

Diversità tra i dipendenti		2022		2023		2024	
		M	F	M	F	M	F
% di impiegati	<30	4,65%	4,65%	2,08%	4,17%	3,28%	1,64%
	30-50	23,26%	11,63%	22,92%	10,42%	24,59%	9,84%
	>50	2,33%	6,98%	2,08%	6,25%	1,64%	6,56%
% di quadri	<30	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
	30-50	11,63%	0,00%	8,33%	0,00%	4,92%	0,00%
	>50	0,00%	0,00%	2,08%	0,00%	3,28%	0,00%
% operai	<30	6,98%	0,00%	6,25%	0,00%	4,92%	0,00%
	30-50	18,60%	0,00%	29,17%	0,00%	34,43%	0,00%
	>50	9,30%	0,00%	6,25%	0,00%	4,92%	0,00%

Nuovi assunti	2022		2023		2024	
	M	F	M	F	M	F
Italia	4	0	2	0	9	1
<30	3	1	0	0	1	0
30-50	1	0	2	0	8	1
>50	0	0	0	0	0	0
Altro UE - extra UE	4	1	5	0	5	0
<30	1	1	1	0	1	0
30-50	3	0	4	0	4	0
>50	0	0	0	0	0	0
TOTALE	8	1	7	0	14	1

Dipendenti in uscita	2022		2023		2024	
	M	F	M	F	M	F
Italia	1	0	1	0	2	0
<30	0	0	1	0	0	0
30-50	0	0	0	0	1	0
>50	1	0	0	0	1	0
Altro UE - extra UE	0	0	1	0	0	0
<30	0	0	0	0	0	0
30-50	0	0	0	0	0	0
>50	0	0	1	0	0	0
TOTALE	1	0	2	0	2	0

Tasso di turnover	2022		2023		2024	
	M	F	M	F	M	F
Tasso di compensazione del turnover	800%	0%	350%	-	700%	0%
TOTALE	900%		350%		750%	

Formazione

Ore di formazione per categoria professionale e genere		2022	2023	2024
Impiegati	M	182	180	198
	F	140	308	308
Quadri	M	28	36	48
	F	0	0	0
Operai	M	280	388	428
	F	0	0	0
Totale	M	490	604	674
	F	140	308	308
Tot		630	912	982

Numero medio di formazione per categoria professionale e genere		2022	2023	2024
Impiegati	M	14,00	13,85	11,00
	F	14,00	30,80	28,00
Quadri	M	5,60	7,20	9,60
	F	0	0	0
Operai	M	18,67	19,40	15,85
	F	0	0	0
Totale	M	14,85	15,89	13,48
	F	14,00	30,80	28,00

Ore di formazione per tipologia	2022	2023	2024
Salute e sicurezza	208	240	272
Aggiornamento Carrello	16	4	16
RLS	8	8	8
Antincendio	0	12	48
Aggiornamento Antincendio	0	5	0
Primo soccorso	0	16	96
Aggiornamento primo soccorso	0	8	0
Totale	232	285	440

Welfare

Congedo parentale		2022	2023	2024
Numero totale di dipendenti aventi diritto al congedo parentale	M	34	39	50
	F	9	9	11
di cui dipendenti che hanno usufruito del congedo parentale	M	0	1	2
	F	0	0	0

Rapporto salario base donna/uomo	2022	2023	2024
Impiegati	0,95	0,99	0,93

Rapporto retribuzione totale donna/uomo	2022	2023	2024
Impiegati	0,80	0,82	0,82

Clienti

Distribuzione della clientela per area geografica di provenienza	2022	2023	2024
Italia	4.337.345	6.068.495	5.745.102
	27%	25%	23%
Estero	11.627.633	18.570.624	18.729.530
	73%	75%	77%
Totale	15.964.978	24.639.119	24.474.632

Composizione della clientela per settore (%)	2022	2023	2024
DIVISIONE AUTOMOTIVE	11.871.286	18.795.256	19.023.451
	74%	76%	78%
DIVISIONE INDUSTRIAL	4.093.692	5.843.863	5.451.181
	26%	24%	22%
Totale	15.964.978	24.639.119	24.474.632

Fornitori

Acquisti locali	2022	2023	2024
Totale beni e servizi acquistati (mln €)	11.910.157,81	17.166.500,22	15.578.156,90
Beni e servizi acquistati da fornitori locali (mln €)	10.369.254,33	14.329.224,34	11.665.718,03
Beni e servizi acquistati da fornitori locali (%)	87%	84%	75%

Numero di fornitori attivi suddivisi per area geografica di provenienza ¹¹	2022	2023	2024
Italia	80	107	107
Estero	14	21	19
Totale fornitori	94	128	126

Ambiente
Consumo di energia

CONSUMI ENERGETICI (GJ)	2022	2023	2024	var %
Gas metano	377,34	486,62	473,63	2,67
Gasolio	859,14	815,76	669,78	17,89
Energia elettrica acquistata dalla rete	1.012,71	1.657,44	2.159,31	30,28
TOTALE CONSUMI (GJ)	2.249,20	2.959,82	3.302,72	11,59
Intensità energetica per dipendente	52,31	61,66	54,14	-12,20

Emissioni

Emissioni Scope 1 (tCO2e)	2022	2023	2024
Gas metano	4,23	5,50	5,37
Gasolio	57,55	54,18	44,48
TOTALE SCOPE 1	61,78	59,68	49,84

Emissioni Scope 2 Location-based (tCO2e)	2022	2023	2024
da energia elettrica acquistata (rinnovabili e non rinnovabili)	82,41	110,47	143,92

¹¹ Sono stati considerati solo i fornitori rilevanti con acquisti superiori a €10.000.

Emissioni Scope 2 Market-based (tCO2e)	2022	2023	2024
da energia elettrica acquistata (solo non rinnovabili)	128,60	230,46	300,25

Emissioni Scope 1 + Scope 2 Location Based (tCO2e)	2022	2023	2024
Totale emissioni	144,19	170,16	193,77
Intensità emissiva	3,35	3,54	3,18

Emissioni Scope 1 + Scope 2 Market Based (tCO2e)	2022	2023	2024
Totale emissioni	190,38	290,15	350,09
Intensità emissiva	4,43	6,04	5,74

Altre tematiche ambientali

PRELIEVO IDRICO PER FONTE	Udm	2022	2023	2024
Totale acqua prelevata		1360	923	626
di cui risorse idriche di terze parti	m3	1360	923	626

MATERIALI UTILIZZATI	Udm	2022	2023	2024
Materiali non rinnovabili	ton	2460	4109	3800
Materiali ferrosi	ton	2460	4109	3800

RIFIUTI PRODOTTI PER TIPOLOGIA (TON)	2022	2023	2024
Totale rifiuti prodotti	219	362	527
di cui pericolosi	1	1	1
di cui non pericolosi	218	361	526

RIFIUTI NON DESTINATI ALLO SMALTIMENTO (TON)	2022		2023		2024	
	di cui pericoli	di cui non pericolosi	di cui pericoli	di cui non pericolosi	di cui pericoli	di cui non pericolosi
Totale rifiuti non destinati allo smaltimento	0,17	218,2	0,02	361,5	0,46	525,44

RIFIUTI DESTINATI ALLO SMALTIMENTO (TON)	2022		2023		2024	
	di cui pericoli	di cui non pericolosi	di cui pericoli	di cui non pericolosi	di cui pericoli	di cui non pericolosi
Totale rifiuti non destinati allo smaltimento	1,06	0,23	0,97	0	0,8	0,8

5. GRI CONTENT INDEX

INDICE DEGLI INDICATORI GRI		
STANDARD UNIVERSALI		PAR.
GRI 1	PRINCIPI FONDAMENTALI: approccio "with reference"	
GRI 2	INFORMATIVA GENERALE	
A	Profilo dell'organizzazione e processo di reporting	
2-1	Dettagli organizzativi (Ragione sociale, forma giuridica, sede legale, sedi operative)	1.1, 1.3
2-2	Entità incluse nella rendicontazione di sostenibilità dell'organizzazione	Nota metodologica
2-3	Periodo di rendicontazione, frequenza e punto di contatto	Nota metodologica
2-4	Revisione delle informazioni	Nota metodologica
2-5	Assurance esterna	Nota metodologica
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
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 stakeholders, 1.5
2-23	Impiego in termini di policy	1.10
2-24	Integrazione degli impegni 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
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
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
205	Anticorruzione	
205-03	Incidenti confermati di corruzione e misure adottate	1.10

GRI 300	DIMENSIONE AMBIENTALE	
301	Materiali	
301-01	Materiali utilizzati in base al peso o al volume	3.2
302	Energia	
302-01	Consumo di energia interno all'organizzazione	3.1.1
302-03	Intensità energetica	3.1.1
303	Acqua	
303-03	Prelievo idrico	3.2
305	Emissioni	
305-01	Emissioni di gas a effetto serra (GHG) dirette (Scope 1)	3.1.2
305-02	Emissioni di gas a effetto serra (GHG) indirette da consumi energetici (Scope 2)	3.1.2
305-04	Intensità delle emissioni di gas a effetto serra (GHG)	3.1.2
306	Rifiuti	
306-03	Rifiuti generati	3.2
306-04	Rifiuti non conferiti in discarica	3.2
306-05	Rifiuti conferiti in discarica	3.2
GRI 400	DIMENSIONE SOCIALE	
401	Occupazione	
401-01	Assunzioni di nuovi dipendenti e avvicendamento dei dipendenti	
401-02	Benefici per i dipendenti a tempo pieno che non sono disponibili per i dipendenti a tempo determinato o part-time	
401-03	Congedo parentale	2.1.2
403	Salute e sicurezza sul lavoro	
403-01	Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	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
403-10	Malattia professionale	2.1.3
404	Formazione e istruzione	
404-01	Numero medio di ore di formazione all'anno per dipendente	2.1.1
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
405-02	Rapporto tra il salario di base e remunerazione delle donne rispetto agli uomini	2.1.2
418	Privacy dei clienti	
418-01	Fondati reclami riguardanti violazioni della privacy dei clienti e perdita di loro dati	2.2.2