

21. ESRS S1 - Forza lavoro propria



Feralpi Group considera le persone il fattore chiave di successo e un elemento fondamentale per lo sviluppo sostenibile. Ritiene che una forza lavoro competente e motivata sia essenziale per il miglioramento delle performance e il raggiungimento degli obiettivi strategici. Per questo, Feralpi valorizza l'unicità e la differenze delle proprie persone, in un'ottica di armonia e rispetto, in coerenza con il nostro motto fondante di "Produrre e crescere nel rispetto dell'uomo e dell'ambiente".

L'IMPEGNO VERSO LA **CRESCITA**
E LA **VALORIZZAZIONE**
DELLE PERSONE → **PILASTRI**

VALORIZZARE IL
POTENZIALE

piani di sviluppo professionale con formazione mirata, percorsi di **succession planning**, strumenti di **performance management** e politiche eque allineate a prestazioni e contributo dei collaboratori.

SVILUPPARE LE
COMPETENZE

promozione della **cultura dell'apprendimento continuo** attraverso una **formazione di qualità** per i collaboratori e il supporto alle nuove generazioni per una crescita consapevole.

GARANTIRE UN
AMBIENTE DI LAVORO POSITIVO:
SICURO, INCLUSIVO E
RISPETTOSO

investimenti in **sicurezza, salute e benessere** delle proprie persone, implementando sistemi di gestione efficaci, offrendo un **welfare strutturato** e misure di conciliazione in un **contesto inclusivo**.

ATTRARRE **I TALENTI**

format di reclutamento diversificati, offrendo **crescita e sviluppo professionale** in un ambiente di lavoro sicuro e stimolante.

S O C I A L

Strategia

ESRS 2 SBM-3 Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale

[ESRS 2 SBM-3 14; ESRS 2 SBM-3 14.a]

Ai fini della presente informativa sono inclusi tutti gli individui della forza lavoro di Feralpi Group che possono essere influenzati in modo significativo dall'azienda. Nello specifico, si tratta sia del personale alle dirette dipendenze del Gruppo sia di quello non dipendente, che risulta composto dagli stagisti e dai lavoratori in somministrazione.

[ESRS 2 SBM-3 14.b; ESRS 2 SBM-3 14.c; ESRS 2 SBM-3 14.d]

L'analisi della doppia materialità ha portato all'identificazione dei seguenti impatti, rischi e opportunità relativi alla forza lavoro di Feralpi Group:

SOTTOTEMA	DESCRIZIONE	IRO	VALUE CHAIN	ORIZZONTE TEMPORALE
Condizioni di lavoro	Impatto negativo sulla salute e sulla sicurezza dei lavoratori dipendenti dovuto al rischio di infortuni/incidenti e di sviluppo di malattie professionali intrinseco alla natura del business	(-)	◆	◆◆◆◆
	Potenziale impatto negativo sul benessere per ambienti di lavoro poco accoglienti e stimolanti, mancato ascolto delle esigenze e difficoltà nell'equilibrio vita-lavoro	(-)	◆	◆◆◆
	Impatto negativo potenziale sullo svolgimento delle attività lavorative e, conseguentemente, sul benessere della forza lavoro derivante da processi di digitalizzazione e automazione eccessivamente lenti	(-)	◆	◆◆◆◆
	Impatto positivo sulla salute e il benessere attraverso misure di conciliazione dei tempi vita-lavoro e iniziative a tema salute e prevenzione	+	◆	◆◆◆◆
	L'integrazione delle tecnologie digitali migliora le attività in termini di efficienza e rapidità, consentendo al personale di dedicarsi ad attività a maggior valore aggiunto e favorendone lo sviluppo continuo	+	◆	◆◆◆
	Impatto negativo potenziale sulle condizioni lavorative generali per il personale in caso non vengano mantenute relazioni collaborative con le rappresentanze sindacali	(-)	◆	◆◆◆◆
Parità di trattamento e di opportunità per tutti	Rischio di essere soggetti a procedimenti giudiziari e sanzioni a seguito del mancato rispetto delle normative sulla sicurezza sul lavoro o in caso di incidenti dovuti a inadempienze		◆	◆◆
	Impatto negativo potenziale sul benessere del personale in caso non venga promosso un ambiente lavorativo più inclusivo e attento alle diversità	(-)	◆	◆◆◆◆
	Impatto positivo sul senso di realizzazione e sulla motivazione del personale dipendente attraverso sviluppo continuo delle loro competenze e percorsi di crescita professionale	+	◆	◆◆◆
	Opportunità derivanti dal miglioramento del benessere sul luogo di lavoro attraverso l'attenzione ai temi D&I in termini di miglioramento di attrattività e retention		◆	◆◆



RISCHIO



OPPORTUNITÀ



IMPATTO

+ POSITIVO ATTUALE
(+) POSITIVO POTENZIALE

- NEGATIVO ATTUALE
(-) NEGATIVO POTENZIALE

VALUE CHAIN



OPERAZIONI FERALPI



VALUE CHAIN

ORIZZONTE TEMPORALE



BREVE



MEDIO



LUNGO

[ESRS 2 SBM-3 14.e]

Non sono stati identificati impatti rilevanti sulla forza lavoro di Feralpi Group relativi all'implementazione del piano di transizione climatica.

[ESRS 2 SBM-3 14.f i; ESRS 2 SBM-3 14.f ii; ESRS 2 SBM-3 14.g i; ESRS 2 SBM-3 14.g ii]

In base alle analisi condotte ai fini della valutazione della materialità, non sono state individuate operazioni o specifiche aree geografiche comprese nel perimetro delle attività aziendali che possano essere considerate a rischio elevato di lavoro forzato, obbligatorio o minorile. Si specifica che, come riportato in **ESRS S1-1**, Feralpi Group opera in linea con i principali principi guida internazionali in merito alla tutela dei diritti umani e si impegna nella loro promozione nella catena del valore.

[ESRS 2 SBM-3 15; ESRS 2 SBM-3 16]

Inoltre, non sono state individuate specifiche categorie di lavoratori che risultino o possano risultare particolarmente esposte a impatti negativi significativi. Di conseguenza, gli interventi sugli impatti rilevanti sono stati pianificati tenendo in considerazione l'intera forza lavoro propria.

Per ulteriori approfondimenti sulle modalità di svolgimento dell'analisi di doppia materialità e sui suoi risultati si prega di fare riferimento ai paragrafi **ESRS 2 SBM-3** e **ESRS 2 IRO-1** nella **Sezione 14. ESRS 2 - Informazioni generali**.

Per informazioni su come gli interessi, le opinioni e i diritti degli stakeholder di Feralpi Group influenzano la sua strategia e il suo modello di business, si prega di fare riferimento al paragrafo **ESRS 2 SBM-2** nella **Sezione 14. ESRS 2 - Informazioni generali**.

Gestione degli impatti, rischi e opportunità

ESRS S1-1 Politiche relative alla forza lavoro propria

Feralpi Group dispone di un sistema strutturato di politiche e procedure al fine di gestire gli impatti, i rischi e le opportunità relativi alla propria forza lavoro. Tali politiche mirano non solo a mitigare e minimizzare i potenziali impatti negativi e i relativi rischi, ma anche a identificare e sfruttare le opportunità per migliorare continuamente le proprie pratiche e promuovere ambienti di lavoro sicuri, sani e inclusivi.

La **Politica di sostenibilità di Gruppo**, che è stata redatta e approvata nel 2025 e sarà diffusa nel corso del 2026, è allineata al Codice Etico e alle politiche Diritti Umani, Sicurezza e Diversity, Equity e Inclusion. Essa riconosce le persone come asset strategico che l'azienda si impegna a valorizzare attraverso contesti lavorativi sempre più inclusivi e sicuri, la tutela del benessere psicofisico e la promozione dell'equilibrio vita-lavoro. Il monitoraggio degli impegni avviene attraverso la ESG Scorecard, che viene aggiornata dal Comitato di Sostenibilità.

Le politiche di Gruppo e quelle relative ai singoli siti sono disponibili sul sito web di Feralpi Group⁵².

[ESRS S1-1 19]

Salvo diversa indicazione, le politiche e le modalità di gestione relative alla forza lavoro di Feralpi Group si applicano all'intero perimetro del Gruppo a esclusione del Gruppo Alpifer. L'Alta Direzione di Feralpi Group è responsabile dell'attuazione delle politiche.



⁵² <https://www.feralpigroup.com/it/gruppo/governance/policy-di-gruppo>

Diritti Umani

[ESRS S1-1 20; ESRS S1-1 20.a; ESRS S1-1 20.b; ESRS S1-1 21; ESRS S1-1 22]

Feralpi Group opera in linea con la Carta internazionale dei Diritti dell'Uomo, le Convenzioni ILO, le linee guida OCSE per le Imprese Multinazionali, i dieci principi del Global Compact e nel rispetto del proprio Codice Etico, che costituisce il riferimento essenziale nella definizione degli standard di comportamento da adottare con tutti gli stakeholder, compresa la forza lavoro, per promuovere una crescita sostenibile e la tutela e la promozione dei diritti umani nelle attività quotidiane all'interno della catena del valore.

In Italia, il documento di riferimento è il Modello Organizzativo redatto ai sensi del D.lgs. 231/2001, mentre in Germania si fa riferimento alla Costituzione tedesca e alla legge Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, recepite nel Codice Etico e nelle politiche sui diritti umani e su diversità e inclusione.

In linea con il Codice Etico, Feralpi Group si è dotato di una **Politica sui Diritti Umani**, attraverso cui sposa i principi di tutela dei diritti umani e si impegna affinché essi siano attuati e promossi nelle proprie attività quotidiane e all'interno della catena del valore.

Tale documento, che si applica al Gruppo e a tutte le persone e organizzazioni che si relazionano con esso, risulta allineato con la Dichiarazione Universale dei diritti Umani dell'Uomo e i Principi Guida per le imprese e i diritti umani dell'ONU, con la Dichiarazione dei Principi e Diritti Fondamentali del Lavoro dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO) e con i Dieci Principi del Global Compact.

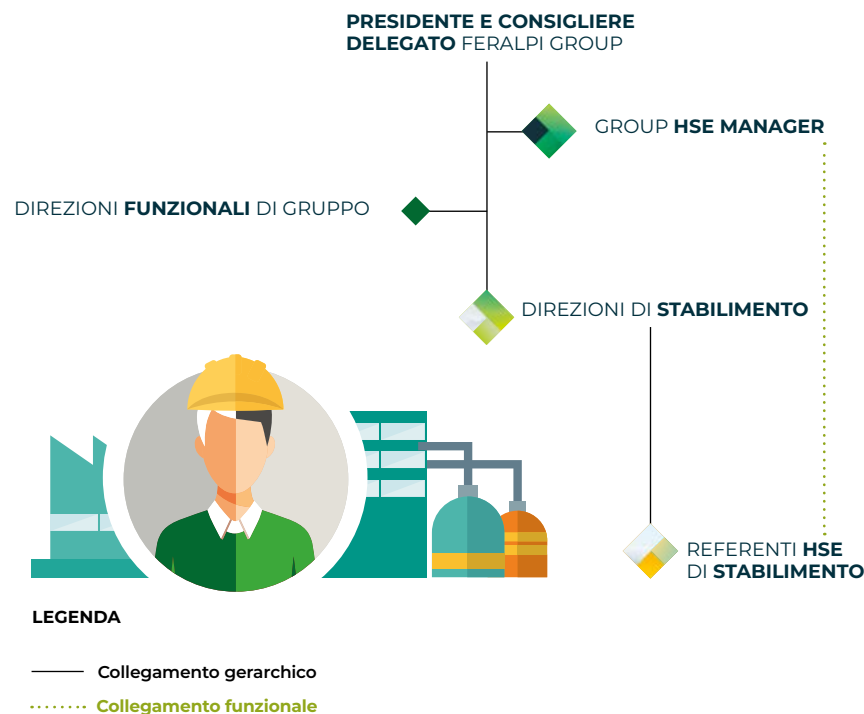
Relativamente ai diritti umani dei lavoratori propri, la Politica garantisce parità di trattamento e condizioni di lavoro sicure e sane, anche per i lavoratori operanti in ambienti ad alto rischio. Inoltre, tutela la libertà associativa, la contrattazione collettiva e l'equa retribuzione, e sancisce l'impegno di Feralpi Group a non tollerare alcuna forma di lavoro minorile o forzato.

La gestione della salute e della sicurezza sul posto di lavoro

[ESRS S1-1 23]

Per Feralpi Group, la sicurezza dei lavoratori rappresenta la massima priorità. Il Gruppo, in linea col proprio Codice Etico, si impegna costantemente a migliorare gli impianti, gli ambienti e le procedure di lavoro al fine di garantire un ambiente sicuro e protetto per tutto il personale, interno ed esterno. Attraverso l'adozione di una strategia preventiva, Feralpi Group identifica e definisce gli investimenti e le politiche per la sicurezza dei lavoratori, con l'obiettivo di promuovere una cultura della sicurezza all'interno dell'organizzazione. L'azienda si impegna costantemente ad approfondire la consapevolezza sulle tematiche legate alla sicurezza e a ridurre il rischio attraverso formazione, monitoraggi costanti e interventi mirati che consentono un miglioramento continuo delle condizioni di lavoro.

La funzione di indirizzo e coordinamento delle tematiche di sicurezza, ambiente ed energia per tutte le aziende del Gruppo è assegnata al Group HSE Manager, che supporta la definizione delle relative politiche e strategie e ne garantisce la diffusione nelle società controllate, supervisionando l'attuazione dei progetti e l'implementazione delle indicazioni strategiche del Comitato di Sostenibilità, di cui è membro. Tale figura coordina funzionalmente tutti i referenti interni nelle aziende del Gruppo che presidiano i sistemi di gestione ambiente, sicurezza ed energia ove certificati. Inoltre, si interfaccia con le direzioni di stabilimento ed i referenti delle funzioni ambiente e sicurezza per assicurare una governance delle relative tematiche allineata alle politiche di Gruppo.



Tutte le scelte e politiche relative ad ambiente, sicurezza ed energia sono quindi coordinate sfruttando le sinergie fra le diverse aziende, allo scopo di omogeneizzare le modalità applicative delle strategie e la definizione degli obiettivi.

La gestione della sicurezza segue le normative dei paesi in cui operano gli stabilimenti del Gruppo ed è funzionale ai diversi processi produttivi in essere. Presso il sito di Lonato del Garda è stato implementato un sistema di gestione integrato sicurezza, ambiente ed energia certificato ISO 45001, che assicura il costante presidio dei rischi e l'individuazione di misure migliorative. Feralpi Group adotta una politica integrata per Ambiente, Sicurezza ed Energia, assicurando che anche i siti non certificati siano gestiti secondo i principi dello standard ISO 45001.

L'obiettivo del Gruppo, riportato nella ESG Scorecard, è la progressiva estensione della copertura dalla certificazione ISO 45001 a tutti gli stabilimenti entro il 2030. Nel 2025, hanno ottenuto la certificazione i siti di Calvisano e Lecco, mentre quella di ESF Elbe-Stahlwerke Feralpi GmbH è prevista per il 2026 e, successivamente, sarà estesa anche a Feralpi-Logistik e Feralpi Stahlhandel.

Infine, i siti di Feralpi Siderurgica e Acciaierie di Calvisano sono entrambi dotati di una Politica, di un Sistema di gestione dei Rischi e di una valutazione di scenari di rischio di incidente rilevante in linea con quanto stabilito dal D.lgs. 105/15.

Diversity, Equity, Inclusion

[ESRS S1-1 24.a; ESRS S1-1 24.b; ESRS S1-1 24.c]

In linea con il proprio Codice Etico, che sancisce l'impegno a evitare ogni forma di discriminazione e molestia, Feralpi Group si è dotato di una **Politica Diversity, Equity, Inclusion (DEI)** nella convinzione che l'unicità degli individui rappresenti un valore assoluto. Pertanto, si impegna attivamente nella promozione e valorizzazione delle diversità - in termini di età, orientamento affettivo, identità di genere, etnia, religione e abilità - e nel rispetto della policy per i Diritti Umani di Gruppo.

La policy è articolata su quattro pilastri, che guidano le azioni di promozione dei principi di Diversity, Equity & Inclusion (DEI) sia all'interno sia all'esterno del Gruppo.

Coerentemente a tale visione, la ESG Scorecard di Feralpi Group comprende obiettivi relativi all'inclusione di personale femminile nelle attività produttive, particolarmente rilevante dal momento che il settore siderurgico è a partecipazione tradizionalmente maschile, e alla formazione sulle tematiche di «Ascolto, Dialogo e Inclusione». Per ulteriori informazioni, si prega di fare riferimento a [ESRS S1-5](#).

Inoltre, Feralpi Group è tra i firmatari del **Manifesto "Imprese per le Persone e la Società" dell'UN Global Compact Network Italia**, con l'obiettivo di un impegno crescente del settore privato per la dimensione sociale della sostenibilità nelle aziende, lungo le catene di fornitura e nelle comunità.

Infine, nel 2025 Feralpi Siderurgica, in linea con il Codice Etico, la policy dei Diritti Umani, la policy DEI, nel rispetto della Dichiarazione Universale dei Diritti Umani delle Nazioni Unite, nell'adesione ai principi del Global Compact delle Nazioni Unite, si è dotata di una **la Politica per la parità di genere** e ha introdotto un sistema di gestione conforme alla UNI/PdR 125:2022, in modo da integrare la parità di genere nelle strategie e decisioni aziendali, promuovendo equità e rispetto in tutte le fasi del ciclo di vita lavorativo.

I PILASTRI DELLA POLICY DEI



[ESRS S1-1 20.b]

In linea con la propria **Politica di Stakeholder Engagement**, Feralpi Group pone il dialogo e la collaborazione al centro dei rapporti con gli stakeholder, interni ed esterni. L'obiettivo è garantire trasparenza, inclusione e responsabilità, rispondendo alle esigenze degli stakeholder, prevenendo criticità e promuovendo uno sviluppo sostenibile basato sulla condivisione del valore.

Sul piano interno, il Gruppo incentiva il dialogo attraverso iniziative strutturate, quali interviste e focus group con i manager e altre figure chiave dell'organizzazione, affrontando tematiche di rilievo aziendale e strategico. Questo approccio consente di raccogliere feedback, stimolare il confronto e individuare soluzioni condivise.

Per maggiori informazioni si prega di fare riferimento a [ESRS S1-2](#).

ESRS S1-2 Processi di coinvolgimento dei lavoratori propri e dei rappresentanti dei lavoratori in merito agli impatti

[ESRS S1-1 27; ESRS S1-1 27.a; ESRS S1-1 27.b; ESRS S1-1 27.c; ESRS S1-1 27.d; ESRS S1-1 27.e]

In Feralpi Group, il coinvolgimento della forza lavoro avviene attraverso un approccio strutturato, rivolto sia direttamente ai propri dipendenti sia ai loro rappresentanti, in modo da raccogliere feedback, stimolare il confronto e individuare soluzioni condivise.

Negli stabilimenti in Italia, Germania, Repubblica Ceca e Francia è attiva l'**Indagine di clima aziendale** che, caratterizzata da un approccio socioculturale e con cadenza triennale, vede il coinvolgimento diretto dei dipendenti del Gruppo. L'indagine si focalizza sulla misurazione del livello di soddisfazione per il lavoro e l'ambiente in cui si opera, il senso di coinvolgimento, "commitment" e appartenenza dei dipendenti, la percezione dell'impegno di Feralpi Group su diversi macro-temi tra cui le dinamiche ambientali, il benessere legato al soddisfacimento delle proprie aspettative e la percezione di ascolto in diversi ambiti, tra cui welfare, salute e sicurezza. Vengono inoltre rilevati elementi puntuali di soddisfazione su aspetti di logistica e ambienti di lavoro.

A seguito della condivisione dei risultati dell'ultima edizione, che ha avuto luogo nel 2023, con la proprietà e gli executive, sono stati avviati dei tavoli di lavoro che hanno visto coinvolti i Direttori di Stabilimento, i referenti HR ed HSE, gli RSPP e lo staff medico e il Sustainability and Communications Department, con l'obiettivo di mettere a terra dei piani di azione specifici per le singole aziende, che sono stati integrati nel biennio 2024-2025.

Le relazioni sindacali, basate su contratti collettivi di settore e integrativi aziendali garantiti dalla libera rappresentanza, si fondano su una comunicazione tempestiva e trasparente delle informazioni e sono soggette alle valutazioni degli incontri periodici tra le parti sociali, includendo consultazioni per la condivisione di specifici temi. Nelle sedi in Germania, inoltre, opera il Consiglio di Fabbrica, che partecipa attivamente ai processi decisionali con diritti di controllo, informazione, consultazione e veto.

ESRS S1-3 Processi per porre rimedio agli impatti negativi e canali che consentono ai lavoratori propri di sollevare preoccupazioni

[ESRS S1-1 20.c; ESRS S1-1 24.d; ESRS S1-3 32.a; ESRS S1-3 32.b; ESRS S1-3 32.c; ESRS S1-3 32.d; ESRS S1-3 32.e; ESRS S1-3 33]

Feralpi Group si impegna a garantire misure correttive in caso di impatti negativi sui diritti umani, offrendo canali di segnalazione dedicati. All'interno del Gruppo è attiva una piattaforma Whistleblowing, attraverso cui tutti gli stakeholder possono inviare segnalazioni relative a eventuali violazioni del Codice Etico o del Modello Organizzativo adottato ai sensi del D.LGs. 231/01, presunte attività illecite, da parte di persone interne ed esterne al Gruppo. Per ulteriori approfondimenti in merito al Whistleblowing e alle relative attività investigative e informative, si prega di fare riferimento a [ESRS G1-1](#) ed [ESRS G1-3](#).

In aggiunta alla piattaforma Whistleblowing, i rispettivi manager di funzione e l'ufficio risorse umane sono a disposizione del personale, dipendente e non dipendente, per qualsiasi preoccupazione o necessità in merito a tali tematiche.

Infine, Feralpi promuove i temi relativi ai diritti umani, alla salute, alla sicurezza, alla diversità e all'inclusione della propria forza lavoro, dando così attuazione agli impegni previsti dal Codice Etico attraverso le azioni descritte in [ESRS S1-4](#).

ESRS S1-4 Interventi su impatti rilevanti per la forza lavoro propria e approcci per la mitigazione dei rischi rilevanti e il perseguimento di opportunità rilevanti in relazione alla forza lavoro propria, nonché efficacia di tali azioni

[ESRS S1-4 37; ESRS S1-4 38.a; ESRS S1-4 38.b; ESRS S1-4 38.d; ESRS S1-4 40.a; ESRS S1-4 40.b]

In relazione agli impatti, rischi e opportunità rilevanti identificati dall'analisi di doppia materialità, descritti in [ESRS 2 SBM-3](#), Feralpi Group agisce attraverso diverse azioni finalizzate sia alla prevenzione e alla mitigazione degli impatti negativi e dei rischi sia alla promozione di impatti positivi sulla propria forza lavoro.

Elevare le competenze: crescita e valorizzazione delle persone

Feralpi Group valorizza le competenze delle persone come fattore chiave per il successo aziendale. Per questo motivo promuove costantemente opportunità di crescita e sviluppo professionale, investendo in programmi di formazione continua di qualità e proponendo opportunità di apprendimento su misura per le diverse esigenze.

Nel 2025, il Gruppo ha mantenuto la focalizzazione sull'evoluzione organizzativa della Direzione Tecnica, sull'integrazione di nuovo personale e sullo sviluppo delle competenze interne per rispondere ad un contesto economico sempre più competitivo e dinamico. Presso FERALPI STAHL, proseguono le collaborazioni con agenzie per reclutare personale tecnico da Paesi esteri, promuovendo la loro integrazione nella società e nel lavoro in Germania. Nei prossimi anni, il progetto verrà esteso all'America Latina.

Nel 2025 sono proseguite le attività del **Group Technical Excellence**, progetto parte della People Strategy di Feralpi Group nel Piano Industriale 2021-2025, per **potenziare le competenze tecniche** interne e allineare la struttura aziendale alla strategia del Gruppo. Il progetto si articola su tre direttrici:



La **Direzione Tecnica di Gruppo** è diventata strutturalmente il centro di competenze delle aziende di Feralpi Group, assumendo un ruolo centrale per l'incubazione e la diffusione delle conoscenze e delle soluzioni attraverso l'inserimento di personale altamente qualificato. Nel 2025 è proseguito **MakeTheDiffHERence**, la prima edizione del *Technical Graduate Program*

dedicata all'inserimento di otto colleghe ingegnere. Il percorso formativo, della durata di venti mesi, assicura alle partecipanti un'approfondita formazione orizzontale su tutte le aree tecnico-produttive negli stabilimenti di siderurgia primaria, oltre al coinvolgimento in nuovi progetti di investimento del Gruppo.

In ottica di **Talent Attraction & Development**, Feralpi Group ha sviluppato **otto format di reclutamento e selezione** per favorire l'inserimento di giovani talenti, seguiti da uno specifico percorso formativo finalizzato alla creazione delle competenze necessarie a operare nel settore.

TECHNICAL GRADUATE PROGRAM:

sviluppo di **competenze specialistiche** per giovani tecnici con **lauree ingegneristiche**.

SIDER+:

trasferimento delle **competenze di base** per accedere ai **processi di selezione** per le **aree produttive** dell'azienda.

FUTURE4STEEL (IFTS):

formazione **altamente professionalizzante** dell'**Academy Siderurgica** per formare figure di "Esperto in tecniche di installazione e manutenzione in impianti civili e industriali".

PROGETTI DI RECLUTAMENTO SPECIALI (PER CLUSTER PROFESSIONALI):

reclutamento e selezione indirizzati a **diversi cluster professionali** a livello nazionale.

OPERATION GRADUATE PROGRAM:

sviluppo di **competenze tecniche di squadra e soft skills**. Nel corso del 2025, il programma è giunto alla sua conclusione.

SIDER+ ADVANCED:

sviluppo di **competenze tecniche intermedie** per l'**ambito siderurgico** per candidati in possesso delle competenze di base.

ITS MECCATRONICA:

docenze e tirocini formativi presso gli stabilimenti del Gruppo per gli studenti del corso ITS - Istituto Tecnico Superiore per la Meccatronica - Fondazione ITS Lombardia Meccatronica.

INCONTRI CON STUDENTI:

promozione della **consapevolezza degli studenti** sul mondo del lavoro, sul settore siderurgico e sulle **opportunità di carriera e sviluppo professionale**.



Feralpi Group è tra i fondatori dell'**Academy Siderurgica** che, nata nel 2019, vede ad oggi la partecipazione di altri cinque importanti player del settore siderurgico e intende promuovere la condivisione di competenze per la crescita reciproca dei propri collaboratori. Nel 2025 è stato integrato un nuovo percorso dedicato al Project Management, che ha portato il catalogo formativo a contare **quindici moduli** suddivisi in cinque aree: Formazione Manageriale, Gestione del Personale, Sviluppo della Leadership, Formazione Tecnico-Specialistica e percorsi IFTS. Sempre nel 2025, è stato progettato un ulteriore modulo dedicato all'*onboarding* dei collaboratori, che verrà integrato nell'offerta formativa nel corso del 2026. La partecipazione del personale si articola in programmi specifici per le società di Feralpi Group e in percorsi formativi interaziendali.

In aggiunta alla formazione destinata ai propri collaboratori, Feralpi Group è costantemente impegnato in ulteriori attività relative allo sviluppo dei talenti e alle generazioni future.



Tutela della sicurezza e dei lavoratori

Dal 2022, Feralpi Group ha avviato il progetto “**We Are Safety**”, di cui è in corso la graduale estensione a tutte le aziende del Gruppo. Tale progetto mira a promuovere una cultura di salute e sicurezza attraverso un approccio formativo ed esperienziale che coinvolge tutto il personale, dalla direzione ai lavoratori, sviluppando competenze chiave come comunicazione, gestione del conflitto, leadership e gestione del team, al fine di migliorare costantemente gli standard di sicurezza e garantire un ambiente di lavoro sicuro per tutti.

Come risultato di queste attività formative è stato realizzato un Decalogo di **dieci regole di sicurezza**. Su tali regole si attua il processo delle «**Osservazioni di sicurezza**» condotto dai preposti, mediante un'applicazione mobile sviluppata appositamente nell'ambito del progetto, con l'obiettivo di rilevare e monitorare il rispetto delle regole del Decalogo e osservarne i trend di progresso.

Nel 2025, si è concluso lo sviluppo della prima fase di “We Are Safety” per Acciaierie di Calvisano e Arlenico. Presso Defim Orsogrill ha avuto luogo l'assessment tecnico iniziale per “We Are Safety” e nel 2026 verranno definite le relative proposte di attività. Per quanto riguarda Presider, l'assessment è previsto nei primi mesi del 2026.

Nel 2025, presso il sito di Lonato del Garda, sono state introdotte le Riunioni di Sicurezza. Questa iniziativa ha permesso di strutturare e formalizzare il confronto tra preposti e personale, a partire dalle segnalazioni ricevute, con l'obiettivo di coinvolgere sempre di più i lavoratori nella diffusione della cultura della sicurezza. Nel corso del 2026, le Riunioni di Sicurezza verranno estese anche ad Acciaierie di Calvisano.

Inoltre, attraverso un evento dedicato e nuove nomine, è stata rilanciata la figura dei Safety Tutor in Feralpi Siderurgica, che nel 2026 verrà reintrodotta nel sito di Calvisano.

Parallelamente alle azioni di sensibilizzazione e formazione, Feralpi Group porta avanti con continuità interventi migliorativi in tutti gli stabilimenti.

L'aggiornamento della **valutazione dei rischi di tutti i siti produttivi** viene condotto nel rispetto delle periodicità imposte dagli aspetti normativi, per quanto riguarda la valutazione dei rischi fisici e chimici, e in relazione a tutte le evoluzioni impiantistiche determinate da modifiche ad ambienti e impianti produttivi effettuate nel corso dell'anno. In tutti gli stabilimenti si provvede ad **attività proattive di auditing** e all'**analisi di incidenti e near miss**, nonché delle **segnalazioni** raccolte dal personale. Tutti gli investimenti del Gruppo che comportano modifiche, revamping, aggiunte o sostituzioni di macchinari e attrezzature negli stabilimenti, in termini di miglioramento degli ambienti di lavoro, dell'ampliamento di stabili e impianti produttivi, vengono realizzati con il coinvolgimento attivo e costante della funzione Sicurezza e Ambiente. In questo modo, sin dalle prime fasi progettuali, gli interventi di evoluzione impiantistica vengono effettuati in ottica di miglioramento costante delle condizioni lavorative delle mansioni affette. Inoltre, Feralpi Group è costantemente impegnato nella ricerca di soluzioni di automazione finalizzate a limitare, per quanto possibile, l'intervento di operatori umani in aree potenzialmente critiche.

Nell'ambito della strategia di Gruppo, è previsto un processo di miglioramento continuo che prevede test iniziali su siti pilota. L'obiettivo è creare un modello virtuoso che, una volta comprovata l'efficacia delle soluzioni adottate, possa essere esteso e replicato in tutti i siti del Gruppo. Nel 2025, presso Feralpi Siderurgica e Acciaierie di Calvisano sono state introdotte sperimentalmente delle telecamere, dotate di sistemi di Intelligenza Artificiale, al fine di migliorare l'interazione uomo-mezzi all'interno dei due siti.

Contestualmente alle modifiche del layout produttivo del sito di Riesa, in **ESF Elbe-Stahlwerke Feralpi GmbH** è proseguito l'aggiornamento della segnaletica per gli edifici e gli impianti di nuova costruzione e di quelli in fase di realizzazione. È inoltre proseguito il lavoro di miglioramento delle traduzioni dei principali documenti di salute e sicurezza nelle lingue parlate dal personale. Questo impegno risponde alla crescente presenza nel sito di lavoratori, visitatori e appaltatori di lingua diversa da quella tedesca. Sempre nel 2025, il personale è stato formato all'utilizzo di una nuova app mobile per la segnalazione di eventuali incidenti sia di sicurezza sia ambientali.

Feralpi Group assicura un presidio sanitario in tutte le principali sedi con presenza infermieristica e medica. Nelle realtà con minore presenza di personale, viene garantita l'attività del medico del lavoro per svolgere gli accertamenti sanitari periodici relativi all'esposizione ai potenziali rischi professionali. Per quanto concerne gli aspetti più strettamente connessi alla salute e al benessere dei dipendenti, vengono promossi progetti specifici in collaborazione con il personale medico, l'HSE Manager, gli RSPP delle aziende del Gruppo, la Direzione Risorse Umane e il Sustainability & Communications Department.

Welfare

Feralpi Group pone in essere e aggiorna annualmente una serie di iniziative, servizi e benefit dedicati al proprio personale, con l'obiettivo di migliorare il loro benessere e la qualità della vita, in ambito sia lavorativo sia personale, favorendo l'equilibrio tra lavoro e vita privata.

Oltre a quanto previsto dai sistemi di gestione della salute e sicurezza, il Gruppo si dedica ad attività di tutela e salvaguardia della salute attraverso misure di prevenzione e sensibilizzazione. Feralpi Group partecipa fin dal 2013 alla **Rete WHP - Workplace Health Promotion**, un'iniziativa europea declinata a livello regionale e provinciale, a cui risultano accreditate le aziende lombarde e piemontesi del Gruppo. In tale contesto, nel corso degli anni sono state portate avanti, con la collaborazione delle aziende sanitarie locali competenti e Confindustria, iniziative dedicate al miglioramento della salute e del benessere dei lavoratori riducendo i fattori di rischio generali e in particolare quelli maggiormente correlati alla genesi delle malattie croniche non trasmissibili. Nel 2025, le principali azioni hanno riguardato una campagna relativa all'alimentazione ad Arlenico, attività di prevenzione del tumore del cavo orale presso il sito di Borgaro Torinese di Presider. Nelle sedi bresciane, ci si è concentrati sulla prevenzione dei comportamenti additivi e sono stati realizzati diversi tornei sportivi aziendali.

Nel 2025 sono proseguite le attività di Feralpi Siderurgica nel contesto del programma internazionale **Total Worker Health (TWH)**, in collaborazione con il dipartimento di Medicina del Lavoro dell'Università degli Studi di Brescia. Presso il sito di Lonato del Garda è stata condotta una campagna mirata all'analisi del sangue di alcuni dipendenti dell'azienda presentanti una predisposizione a malattie cronic-degenerative, individuate con la collaborazione dei medici competenti. Inoltre, è stato introdotta la possibilità di rivolgersi a uno sportello psicologico esterno, in collaborazione con un ente specialistico.

In ottica di conciliazione vita-lavoro e di sostegno alla genitorialità, nelle aziende italiane del Gruppo sono presenti permessi retribuiti per esigenze legate alla malattia dei figli e agevolazioni per il personale femminile che, al rientro dalla maternità, ha la possibilità di fruire alternativamente di part-time, lavoro da casa o riduzione della pausa mensa.

Per parte del personale, sono presenti forme di flessibilità lavorativa in termini di orario di lavoro e di modalità di contabilizzazione. Inoltre, sono state introdotte ulteriori misure ovvero la concessione di permessi per visite mediche specialistiche per sé, per i figli e per i genitori e l'introduzione del Venerdi Breve, che consente al personale non direttamente correlato all'ambito tecnico-produttivo di godere di giornate a orario lavorativo ridotto. Nel 2025, tali agevolazioni sono state recepite nella contrattazione di secondo livello in Acciaierie di Calvisano e Presider, come fatto nel 2024 in Feralpi Siderurgica, contestualmente ai relativi rinnovi contrattuali.

Feralpi Group aderisce inoltre all'**Alleanza Locale di Conciliazione**, un partenariato pubblico-privato finalizzato alla promozione di progetti di conciliazione vita-lavoro coordinati dall'Agenzia di Tutela della Salute di Brescia.

FERALPI STAHL organizza annualmente **giornate della salute** per il personale, con il supporto di assicurazioni sanitarie e altri fornitori di servizi. In Germania, i dipendenti sono coperti da un'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro che include anche la vita privata, con accesso oltre che alle visite obbligatorie anche ad altri esami. In Italia, i lavoratori possono godere di un'assicurazione sanitaria complementare, garantita dal CCNL di settore, che arriva ad includere anche i familiari.

L'attenzione al benessere delle persone si traduce anche in interventi volti a rendere gli ambienti lavorativi più accoglienti, moderni e funzionali. La modernizzazione riguarda non solo le aree degli uffici, ma anche gli spazi produttivi e logistici, al fine di creare un ambiente di lavoro sicuro, efficiente e stimolante.

Tutte le società italiane del Gruppo offrono un sistema di **flexible benefit** che, tramite una piattaforma basata su crediti welfare, consente l'accesso a beni e servizi. Sono inoltre attive numerose **convenzioni locali con attività commerciali o di erogazione di servizi** che offrono agevolazioni di vario tipo per il personale.

Diversity, Equity, Inclusion

Durante il 2025 Feralpi Group ha proseguito il proprio impegno nel promuovere la diversità, l'equità e l'inclusione (DEI) attraverso diverse iniziative significative.

FERALPI STAHL partecipa al **NETZWERK Unternehmen integrieren Flüchtlinge**, un'iniziativa organizzata dalla **Camera di Commercio per l'Industria (Deutsches Industrie - und Handelskammer (DIHK))** e dal **Ministero Federale dell'Economia e della protezione del clima** che supporta le imprese tedesche per l'integrazione dei rifugiati.

Il Direttore delle Risorse Umane di FERALPI STAHL è ambasciatore dell'iniziativa per lo Stato federato di Sassonia. In collaborazione con ITKAM - Camera di Commercio Italiana di Francoforte per la Germania, è stata realizzata un'attività che ha visto la in visita allo stabilimento di ragazze provenienti dalle scuole locali, che hanno avuto la possibilità di incontrare dei role-model di FERALPI STAHL sulla scia di quanto viene fatto in Italia con Deploy Your Talents e STEM in Genere.

Al fine del conseguimento della certificazione UNI/PdR 125:2022 per la parità di genere di Feralpi Siderurgica, le procedure di gestione del personale sono state aggiornate per meglio integrare il principio di anti discriminazione. Inoltre, è stata redatta un'apposita politica ed è stato realizzato il relativo piano di comunicazione.



Metriche e obiettivi

ESRS S1-5 Obiettivi legati alla gestione degli impatti negativi rilevanti, al potenziamento degli impatti positivi e alla gestione dei rischi e delle opportunità rilevanti

[ESRS S1-5 46]

In merito alle tematiche di diversità e inclusione, Feralpi Group si è dato i seguenti obiettivi relativi all'inserimento di personale femminile, sia nelle aree produttive dei principali siti siderurgici sia nei servizi corporate della Capogruppo. Inoltre, è presente un obiettivo riferito alla formazione collettiva del personale sui temi dell'ascolto, del dialogo e dell'inclusione.

	BASELINE	2025	% Variazione	TARGET	PERIMETRO
Inserimento di personale femminile (blue collar) nelle aree tecnico-produttive ⁵³	2022 0%	8%	/	2027 ≥5% / anno nuovi ingressi siderurgia primaria	Feralpi Siderurgica, Acciaierie di Calvisano, Arlenico, ESF
Percorso di formazione collettiva su tematiche di «Ascolto, Dialogo ed Inclusione»	0%	62%	/	100% popolazione interessata	Consolidato Feralpi Siderurgica ⁵⁴
% personale femminile in Feralpi Siderurgica - Servizi Corporate	49%	52%	/	~50%	Feralpi Siderurgica - Servizi Corporate

Per quanto riguarda la salute e la sicurezza del personale operante nei siti del Gruppo, sono stati sviluppati due obiettivi al 2030 che prevedono, rispettivamente, la diminuzione dell'indice di frequenza degli infortuni e la progressiva estensione della certificazione ISO 45001 a tutte le aziende di Feralpi Group.

[ESRS S1-5 47.a; ESRS S1-5 47.b; ESRS S1-5 47.c]

Tutti gli obiettivi sopra descritti sono inclusi all'interno della ESG Scorecard di Feralpi Group, risultando pertanto pienamente allineati alle linee strategiche del Gruppo. Il processo di definizione degli obiettivi, di monitoraggio delle relative performance e di identificazione dei miglioramenti è affidato al Comitato Manageriale di Sostenibilità, che sottopone le proprie valutazioni e proposte all'approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione della Capogruppo. Pertanto, il processo non ha visto il coinvolgimento diretto della forza lavoro propria o dei rappresentanti dei lavoratori.

	BASELINE	2025	% Variazione	TARGET	PERIMETRO
Indice di frequenza degli infortuni	2022 23,7 (media 2019-2022)	19,7	-17%	2030 7 (0-10)	Consolidato Feralpi Siderurgica ⁵⁴
% personale operante in aziende ISO 45001	25%	41%	/	100%	

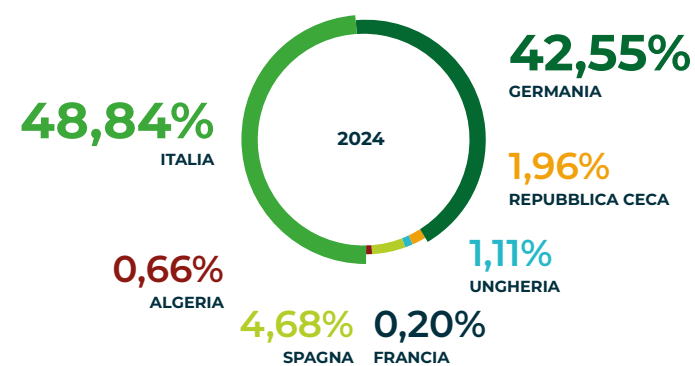
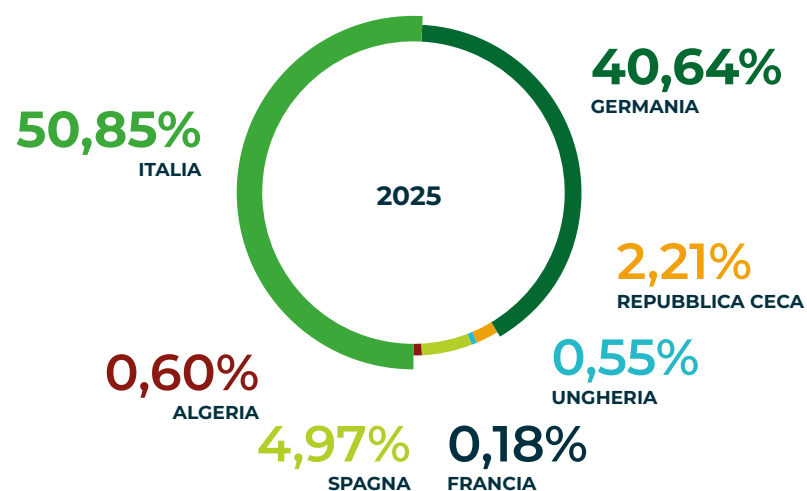
⁵³ Comprensivo anche dei somministrati.

⁵⁴ Gruppo Alpifer e Feralpi Algérie non inclusi.

ESRS S1-6 Caratteristiche dei dipendenti dell'impresa

[ESRS S1-6 50.a]

	2025			2024		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Totale	1.934	239	2.173	1.773	213	1.986
di cui Italia	975	130	1.105	858	112	970
di cui Germania	808	75	883	776	69	845
di cui Repubblica Ceca	39	9	48	31	8	39
di cui Ungheria	10	2	12	19	3	22
di cui Francia	3	1	4	3	1	4
di cui Spagna	87	21	108	74	19	93
di cui Algeria	12	1	13	12	1	13



[ESRS S1-6 50.b]

	2025			2024		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Indeterminato	1.884	233	2.117	1.666	200	1.866
di cui Italia	962	127	1089	834	107	941
di cui Germania	780	73	853	695	63	758
di cui Repubblica Ceca	30	8	38	29	6	35
di cui Ungheria	10	2	12	19	3	22
di cui Francia	3	1	4	3	1	4
di cui Spagna	87	21	108	74	19	93
di cui Algeria	12	1	13	12	1	13
Determinato	50	6	56	57	7	64
di cui Italia	13	3	16	19	4	23
di cui Germania	28	2	30	36	1	37
di cui Repubblica Ceca	9	1	10	2	2	4
di cui Ungheria	0	0	0	0	0	0
di cui Francia	0	0	0	0	0	0
di cui Spagna	0	0	0	0	0	0
di cui Algeria	0	0	0	0	0	0

[ESRS S1-6 52.a; ESRS S1-6 52.b]

	2025			2024		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Tempo pieno	1.925	212	2.137	1.716	176	1.892
di cui Italia	972	121	1.093	850	101	951
di cui Germania	803	60	863	727	47	774
di cui Repubblica Ceca	38	8	46	31	7	38
di cui Ungheria	10	1	11	19	1	20
di cui Francia	3	0	3	3	0	3
di cui Spagna	87	21	108	74	19	93
di cui Algeria	12	1	13	12	1	13
Part time	9	27	36	7	31	38
di cui Italia	3	9	12	3	10	13
di cui Germania	5	15	20	4	17	21
di cui Repubblica Ceca	1	1	2	0	1	1
di cui Ungheria	0	1	1	0	2	2
di cui Francia	0	1	1	0	1	1
di cui Spagna	0	0	0	0	0	0
di cui Algeria	0	0	0	0	0	0
Totale personale alle dipendenze	1.934	239	2.173	1.723	207	1.930

[ESRS S1-6 50.c]

Numero e tasso di turnover dei dipendenti		2025				2024			
		< 30 anni	30 - 50 anni	> 50 anni	totale	< 30 anni	30 - 50 anni	> 50 anni	totale
Dipendenti usciti	Donne	6	5	8	19	6	18	5	29
	Uomini	60	94	67	221	44	79	67	190
	Totale	66	99	75	240	50	97	72	219
Tasso di turnover	Donne	13,04	4,10	11,27	7,95	16,22	16,07	7,81	13,62
	Totale	20,07	9,79	9,93	11,43	16,73	8,87	10,82	10,72
	Totale	19,13	9,15	10,05	11,04	16,67	9,67	10,54	11,03

[ESRS S1-6 50.d; ESRS S1-6 50.f]

I dati sono riportati in numero di persone alle date del 31 dicembre 2025 e 2024. Per questo motivo differiscono da quanto indicato nella [Sezione 11.1](#) della [Relazione sulla Gestione](#) relativamente alla media dei dipendenti.

[ESRS S1-6 50.e]

Per il 2024 il dato riferito al Totale personale alle dipendenze non include gli apprendisti (50 uomini e 6 donne), che portano il totale complessivo al 31.12.2024 a 1.986 dipendenti. Per il 2025, i dati comprendono il personale del Gruppo Alpifer.

Nonostante tale ampliamento del perimetro di rendicontazione, i dipendenti impiegati attraverso contratti a tempo determinato nel 2025 risultano inferiori di otto unità rispetto all'anno precedente. Anche i contratti part time vedono una diminuzione di due unità dal 2024 al 2025.

ESRS S1-7 Caratteristiche dei lavoratori non dipendenti nella forza lavoro propria dell'impresa

	2025			2024		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Lavoratori non dipendenti ⁵⁵	95	4	99	114	10	124

[ESRS S1-7 55.b]

I dati sono riportati in numero di persone alla data del 31 dicembre 2025.

[ESRS S1-7 55.c]

Nel 2025 il numero di lavoratori non dipendenti risulta in flessione rispetto al 2024, nonostante a differenza dell'anno precedente siano stati inclusi i dati relativi al Gruppo Alpifer.

⁵⁵ Per "Lavoratori non dipendenti" si intendono i somministrati e gli stagisti.

ESRS S1-8 Copertura della contrattazione collettiva e dialogo sociale

[ESRS S1-8 60.a]

La contrattazione collettiva copre tutto il personale delle aziende con sede in Italia, Germania, Spagna e Francia, che al 31 dicembre 2025 corrisponde al 96,64% del Gruppo.

[ESRS S1-8 60.b; ESRS S1-8 63.a]

Gli unici paesi che, in base alle informazioni riportate in **ESRS S1-6**, presentano un livello significativo di occupazione, ossia almeno 50 dipendenti che rappresentano almeno il 10 % dei dipendenti totali del Gruppo, all'interno dello Spazio Economico Europeo (SEE) sono l'Italia e la Germania. In entrambi i paesi la contrattazione collettiva supera la soglia dell'80%. Anche la rappresentanza sul luogo di lavoro⁵⁶ in tali paesi supera la soglia dell'80%.

[ESRS S1-8 60.c]

In base agli stessi criteri, non vi sono paesi o regioni al di fuori del SEE con livelli significativi di occupazione.

[ESRS S1-8 63.b]

Non sussistono accordi di rilevanza europea.

⁵⁶ Ai fini della valutazione della rappresentanza sul luogo di lavoro i dirigenti non sono stati considerati nel numero di dipendenti coperti da rappresentanti dei lavoratori.

ESRS S1-9 Metriche della diversità

[ESRS S1-9 66.a]

Dirigenti per genere	Uomini	Donne	Totale
Dirigenti (n)	38	4	42
Dirigenti (%)	90	10	100

[ESRS S1-9 66.b]

Personale alle dipendenze per età e genere	2025			2024		
	<30	30-50	>50	<30	30-50	>50
Totale	345	1.082	746	300	986	700
Donne	46	122	71	37	110	66
Uomini	299	960	675	263	876	634
Totale %	15,88	49,79	34,33	15,11	49,65	35,25
Donne %	2,12	5,61	3,27	1,86	5,54	3,32
Uomini %	13,76	44,18	31,06	13,24	44,11	31,92

ESRS S1-10 Salari adeguati

[ESRS S1-10 69]

La retribuzione del personale dipendente operante nelle aziende Feralpi Group è allineata alle legislazioni nazionali e agli eventuali contratti collettivi vigenti nei paesi in cui hanno sede.

ESRS S1-11 Protezione sociale

[ESRS S1-11 74]

Tutto il personale operante nelle aziende Feralpi Group gode della protezione sociale garantita dalle leggi vigenti nei rispettivi paesi in cui le aziende del Gruppo hanno sede.

ESRS S1-12 Persone con disabilità

[ESRS S1-12 79; ESRS S1-12 80]

	Uomini	Donne	Totale
Percentuale di dipendenti con disabilità	3,57	5,86	3,82

I dati si riferiscono ai lavoratori che, per via di determinate condizioni fisiche o sociali, beneficiano di specifiche tutele e agevolazioni in ambito lavorativo. Si tratta

di persone con invalidità riconosciuta da apposita commissione medica o che appartengono a categorie specifiche individuate dalla normativa di riferimento.

ESRS S1-13 Metriche di formazione e sviluppo delle competenze

[S1-13 83.a]

	Uomini (%)	Donne (%)	Totale (%)
Dipendenti che hanno partecipato a revisioni periodiche delle prestazioni e dello sviluppo della carriera	85,57	67,36	83,57

[ESRS S1-13 83.b]

Al 31.12.2025 le ore di formazione complessive a livello di Gruppo risultano pari a 42.229.

Ore medie di formazione pro-capite per genere	Uomini	Donne	Totale
2025	19	21	19
2024	21	31	22

[ESRS S1-13 84]

Ore medie di formazione pro-capite per qualifica	Operai	Impiegati e quadri	Dirigenti	Totale
2025	17	25	13	19
2024	19	31	21	22

Le variazioni dei dati relativi alle ore medie di formazione pro-capite sono ascrivibili principalmente all'inclusione del personale del Gruppo Alpifer nel perimetro di rendicontazione.

ESRS S1-14 Metriche di salute e sicurezza

[ESRS S1-14 88.a]

Con riferimento al perimetro della ESG Scorecard di Gruppo, le società Feralpi Siderurgica, Acciaierie di Calvisano, Arlenico, Caleotto sono dotate di un sistema di gestione della salute e sicurezza dei lavoratori certificato ISO 45001, a copertura del 41% della popolazione aziendale, compresi dipendenti e non dipendenti.

Tali sistemi sono soggetti ad audit periodici (con cadenza annuale per certificazione, rinnovo o mantenimento) da parte dell'Ente di Certificazione, oltre a quelli svolti internamente dalle società secondo piani di audit prestabiliti.

[ESRS S1-14 88.b; ESRS S1-14 88.c; ESRS S1-14 88.e]

Con riferimento al perimetro complessivo di Feralpi Group:

Lavoratori propri coperti da sistema di gestione salute e sicurezza	%
Lavoratori propri coperti dal sistema di gestione della salute e della sicurezza	97,54
Lavoratori propri coperti dal sistema di gestione della salute e della sicurezza oggetto di audit e/o certificato	49,21
Lavoratori propri coperti dal sistema di gestione della salute e della sicurezza non oggetto di audit e/o certificato	48,33

Infortunati	2025	2024
N. infortuni registrati	80	79
N. decessi dovuti a infortuni sul lavoro	0	0
Gruppo		
Ore lavorate	3.737.155	3.463.585
Tasso di infortuni sul lavoro	21,41	22,81
Numero di giorni persi a causa di infortuni sul lavoro	2.348	-

Nel corso del periodo di rendicontazione, non sono occorsi incidenti fatali relativi a lavoratori di ditte esterne operanti presso i siti Feralpi Group.

[ESRS S1-14 89]

I dati sopra riportati includono sia il personale dipendente sia quello non dipendente, inteso come somministrati e altre tipologie contrattuali.

[ESRS S1-14 88.d]

Per quanto concerne gli obblighi di informativa riguardanti le malattie connesse al lavoro, Feralpi Group si avvale della clausola di introduzione graduale prevista dal Regolamento delegato (UE) 2023/2772, in base alle modifiche introdotte dal Regolamento delegato (UE) 2025/1416.

ESRS S1-15 Metriche dell'equilibrio tra vita professionale e vita privata

[ESRS S1-15 93.a]

Tutto il personale operante nelle aziende Feralpi Group ha diritto a congedi familiari nelle modalità previste dalle legislazioni vigenti nei paesi in cui esse hanno sede.

[ESRS S1-15 93.b]

ESRS S1-16 Metriche di retribuzione (divario retributivo e retribuzione totale)

[ESRS S1-16 97.a; ESRS S1-16 97.c]

Nella tabella a lato sono riportate esclusivamente le sedi e le categorie in cui è presente personale femminile e dove la disaggregazione per qualifica riguarda almeno sei unità di personale femminile.

Numero di dipendenti che hanno usufruito del congedo per motivi familiari

	n.	% ⁵⁷
Donne	20	8,37
Uomini	138	7,14
Totale	158	7,27

⁵⁷ Calcolata sul numero totale di dipendenti.

Remunerazione per qualifica e per genere Media Retribuzione Oraria Lorda (€)

	Qualifica	Uomini	Donne
Feralpi Siderurgica	Operai	12,31	11,16
	Impiegati e quadri	14,13	13,08
Arlenico	Impiegati e quadri	13,99	12,72
Presider	Impiegati e quadri	13,88	12,77
Defim Orsogrill	Impiegati e quadri	13,59	11,90
ESF Elbe-Stahlwerke Feralpi GmbH	Operai	16,91	16,17
	Impiegati e quadri	29,85	24,03

[ESRS S1-16 97.b]

In riferimento al perimetro delle società italiane di Feralpi Group, il rapporto tra la remunerazione totale annua della persona che percepisce il salario più elevato e la remunerazione totale annua mediana di tutti i dipendenti, esclusa la persona con il salario più elevato, è pari a 7,28.

ESRS S1-17 Incidenti, denunce e impatti gravi in materia di diritti umani

[ESRS S1-17 103.a; ESRS S1-17 103.b; ESRS S1-17 103.c; ESRS S1-17 104.a; ESRS S1-17 104.b]

Nel 2025, a Feralpi Group non sono pervenute segnalazioni tramite i canali descritti in **ESRS S1-3** relative a incidenti relativi a episodi di discriminazione, molestia o gravi violazioni dei diritti umani. Di conseguenza, non ha subito multe, sanzioni o richieste di risarcimenti per danni.



22. ESRS S2 - Lavoratori nella catena del valore

[ESRS-2 17]

Per quanto concerne gli obblighi di informativa previsti dallo standard tematico ESRS S2 Lavoratori nella catena del valore, Feralpi Group si avvale della clausola di introduzione graduale prevista dal Regolamento delegato (UE) 2023/2772, in base alle modifiche introdotte dal Regolamento delegato (UE) 2025/1416.

Impatti, rischi e opportunità rilevanti

[ESRS-2 17.a]

Nello svolgimento dell'analisi di doppia materialità sono stati identificati come rilevanti i seguenti impatti negativi relativi ai lavoratori nella catena del valore. Feralpi Group ha considerato tutti i suoi stabilimenti di produzione e l'intera catena del valore come descritto nella sezione [ESRS 2 IRO-1](#) del presente documento, a cui si rimanda per ulteriori dettagli sulla metodologia adottata.

SOTTOTEMA	DESCRIZIONE	IRO	VALUE CHAIN	ORIZZONTE TEMPORALE
Condizioni di lavoro	Impatto negativo sulla salute e sulla sicurezza dei lavoratori nella value chain dovuto al rischio di infortuni/incidenti e di sviluppo di malattie professionali intrinseco alla natura del business	(-) 		
	Impatto negativo potenziale derivante dalla possibile presenza, lungo la catena di fornitura, di pratiche non socialmente sostenibili, tra cui sfruttamento del lavoro e violazioni dei diritti umani, e dalla loro perpetuazione in assenza di controlli efficaci o di policy adeguate	(-) 		


RISCHIO


OPPORTUNITÀ


IMPATTO


OPERAZIONI FERALPI


VALUE CHAIN


BREVE


MEDIO


LUNGO

+

POSITIVO ATTUALE

(+)

POSITIVO POTENZIALE

-

NEGATIVO ATTUALE

(-)

NEGATIVO POTENZIALE

Il primo impatto è connesso al verificarsi di eventi circoscritti a singoli incidenti mentre il secondo, riguardante le pratiche lungo la catena di fornitura, è ritenuto potenzialmente sistemico.

Le valutazioni non si sono spinte alla comprensione del modo in cui lavoratori con particolari caratteristiche, quelli operanti in particolari contesti o che svolgono determinate attività, possono essere maggiormente esposti a rischi.

Obiettivi relativi ai lavoratori nella catena del valore

[ESRS-2 17.b]

Nonostante Feralpi Group non abbia stabilito obiettivi specifici connessi ai lavoratori nella catena del valore, la strategia ESG del Gruppo si fonda su un impegno concreto nei confronti della responsabilità sociale.

Politiche relative ai lavoratori nella catena del valore

[ESRS-2 17.c]

Relativamente ai diritti umani nella catena del valore, la **Politica sui Diritti Umani** di Feralpi Group sancisce l'impegno del Gruppo nel tutelare i diritti umani, contrastare ogni forma di loro violazione lungo la filiera e a creare condizioni di lavoro sicure e sane per le aziende fornitrici, in particolare quelle di lavoro in appalto e subappalto. I fornitori sono tenuti ad accettare il Codice Etico, che promuove la tutela dei diritti umani nella catena del valore, impegnandosi ad attenersi ai valori e ai principi ivi indicati e a diffonderli tra i propri lavoratori e collaboratori. Per ulteriori informazioni sulla politica si prega di fare riferimento a **ESRS S1-1**.

Inoltre, il **Codice di Condotta dei fornitori**, approvato nel 2025 e che sarà diffuso nel corso del 2026, prevede che i fornitori debbano garantire il rispetto dei diritti umani, evitando qualsiasi forma di violenza, abuso, discriminazione e ritorsione, e assicurare ambienti di lavoro inclusivi, basati sul merito e sicuri, prevenendo incidenti e malattie professionali attraverso misure adeguate, formazione continua e azioni di miglioramento. Il Codice vieta ogni forma di lavoro forzato e minorile e chiede il rispetto del diritto alla libertà sindacale e alla contrattazione collettiva. Feralpi Group promuove una catena di fornitura responsabile, richiedendo pertanto ai propri fornitori di estendere questi standard etici e sociali ai loro subfornitori, garantendo così il rispetto dei principi fondamentali lungo l'intera filiera.

Il sistema di **whistleblowing**, descritto in **ESRS G1-1**, consente di segnalare, in modo riservato e, se necessario, anonimo, infrazioni relative anche ai diritti umani, secondo le modalità descritte sul sito di Feralpi Group⁵⁸.

Azioni relative ai lavoratori nella catena del valore

[ESRS-2 17.d]

Nel 2025, Feralpi Group si è focalizzato sulla stesura e sull'approvazione del Codice di Condotta dei fornitori. Nel corso del 2026 il documento verrà inviato a tutti i fornitori del Gruppo e reso disponibile sul sito web.

Metriche relative ai lavoratori nella catena del valore

[ESRS-2 17.e]

Come riportato in **ESRS G1-1**, nel corso del 2025 non sono stati presentati reclami attraverso i canali whistleblowing presenti all'interno di Feralpi Group.

La presente rendicontazione non include altre metriche relative al tema. A partire dal prossimo anno, potranno essere rendicontate le misure e i provvedimenti adottati per eventuali casi di inosservanza delle disposizioni del Codice di Condotta.

⁵⁸ <https://www.feralpigroup.com/en/group/governance/whistleblowing>

23. ESRS S3 - Comunità interessate

[ESRS-2 17]

Per quanto concerne gli obblighi di informativa previsti dallo standard tematico ESRS S3 Comunità interessate, Feralpi Group si avvale della clausola di introduzione graduale prevista dal Regolamento delegato (UE) 2023/2772, in base alle modifiche introdotte dal Regolamento delegato (UE) 2025/1416.

Impatti, rischi e opportunità rilevanti

[ESRS-2 17a]

Nello svolgimento dell'analisi di doppia materialità sono stati identificati come rilevanti i seguenti impatti negativi relativi ai lavoratori nella catena del valore. Feralpi Group ha considerato tutti i suoi stabilimenti di produzione e l'intera catena del valore come descritto nella sezione [ESRS 2 IRO-1](#) del presente documento, a cui si rimanda per ulteriori dettagli sulla metodologia adottata.

SOTTOTEMA	DESCRIZIONE	IRO	VALUE CHAIN	ORIZZONTE TEMPORALE
Diritti economici, sociali e culturali delle comunità	Impatto positivo sullo sviluppo economico e sociale delle comunità, attraverso l'approvvigionamento da fornitori locali, l'occupazione, le iniziative di sensibilizzazione a tema DEI e il supporto ad associazioni e organizzazioni del territorio	+ 	 	   

IRO

 **RISCHIO**
 **OPPORTUNITÀ**
 **IMPATTO**

VALUE CHAIN

 **OPERAZIONI FERALPI**
 **VALUE CHAIN**

ORIZZONTE TEMPORALE

 **BREVE**
 **MEDIO**
 **LUNGO**

+ POSITIVO ATTUALE
(+) POSITIVO POTENZIALE

- NEGATIVO ATTUALE
(-) NEGATIVO POTENZIALE

Obiettivi relativi alle comunità interessate

[ESRS-2 17.b]

Nonostante Feralpi Group non abbia stabilito obiettivi specifici connessi alle comunità interessate, la strategia ESG del Gruppo si fonda su un impegno concreto nei confronti della responsabilità sociale, concependo l'azienda come un patrimonio condiviso dalla collettività.

L'approccio integrato di Feralpi Group, che include il supporto alle iniziative sociali, culturali e sportive, riflette una visione globale della responsabilità d'impresa, promuovendo un impatto positivo duraturo sul territorio e sulla comunità. Il Gruppo supporta da sempre organizzazioni del territorio, associazioni di categoria⁵⁹, istituzioni e pubblica amministrazione, istituti scolastici, universitari e di ricerca, associazioni sportive e organizzazioni nazionali senza scopo di lucro.

In questa visione, Feralpi Group crea valore non solo attraverso lo sviluppo e il supporto alla comunità mediante progetti sociali, culturali e sportivi, ma anche attraverso la generazione di occupazione, sia diretta che indiretta.

Politiche relative alle comunità interessate

[ESRS-2 17.c]

Feralpi Group dispone di una **Policy di Stakeholder Management**, che definisce le relazioni con i propri stakeholder, sia interni sia esterni. La politica intende promuovere uno sviluppo sostenibile basato sulla condivisione del valore nelle comunità in cui il Gruppo opera. Per maggiori informazioni al riguardo, si prega di fare riferimento alla sezione **SBM-2**.

Dal 2019 Feralpi Group ha adottato una specifica **Policy sulla gestione delle iniziative filantropiche, sociali e culturali**, che definisce le linee guida per il supporto a progetti di rilevanza per la comunità e il territorio. La policy è in linea con i valori del Gruppo e con il suo impegno a contribuire positivamente sulle realtà che operano nelle zone in cui sono insediate le aziende, assicurando che sia le donazioni sia le sponsorizzazioni siano indirizzate a iniziative in linea con i sette pilastri della strategia di sostenibilità e gli SDGs verso i quali il Gruppo si è impegnato – in particolare il Goal 8 (Decent work and Economic Growth), il Goal 9 (Climate action) e il Goal 11 (Sustainable cities and communities).

In particolare, il sostegno del Gruppo si concentra su due ambiti specifici: quello sociale, volto a promuovere il benessere della comunità attraverso iniziative in favore dell'ambiente, dell'educazione, della salute e dell'inclusione sociale, e quello culturale, finalizzato alla conservazione e alla valorizzazione del patrimonio storico e artistico.

Aree di intervento in **ambito sociale**:

- ◆ Cura e salvaguardia dell'ambiente;
- ◆ Educazione, formazione e lavoro come strumenti di cambiamento;
- ◆ Promozione della salute psicofisica dell'uomo e della sua sicurezza sul lavoro;
- ◆ Inclusione sociale, attraverso sport e cultura e creazione di luoghi inclusivi;
- ◆ Sviluppo territoriale;
- ◆ Emergenze globali.

Aree di intervento in **ambito culturale**:

- ◆ Cultura come strumento formativo;
- ◆ Sviluppo della cultura industriale;
- ◆ Divulgazione ed educazione sul mondo dell'acciaio;
- ◆ Salvaguardia del patrimonio artistico e storico del territorio.

Azioni relative alle comunità interessate

[ESRS-2 17.d]

In continuità con gli anni precedenti, Feralpi Group ha confermato anche per il triennio 2023-2025 il sostegno a **Fondazione Brescia Musei** attraverso l'Alleanza per la Cultura che ha l'obiettivo di valorizzare il patrimonio artistico cittadino e sostenere i grandi eventi della comunicazione culturale. L'iniziativa si fonda sulla condivisione con i partner di una visione strategico-culturale in cui eventi e manifestazioni sono lo strumento per valorizzare lo sviluppo sociale ed economico della città di Brescia e della sua provincia.

⁵⁹ Il dettaglio delle associazioni a cui Feralpi Group partecipa è disponibile in Appendice

In questo contesto, nel 2025 Feralpi Group è stato main donor dell'Assemblea Nazionale di ICOM Italia, tenutasi a Brescia dal 4 al 6 aprile presso il Museo di Santa Giulia. L'appuntamento, focalizzato sul tema 'Musei e innovazione sociale', ha rappresentato un'importante occasione di confronto tra i principali attori culturali sull'impatto sociale dell'attività museale, confermandola come leva decisiva per la sostenibilità e per il rafforzamento delle relazioni con il territorio.

Il Gruppo ha rinnovato la sua adesione al Club "Amici della Rocca", un sodalizio promosso dalla Fondazione Ugo da Como, che riunisce privati e aziende interessati alla cultura e impegnati nel supporto di progetti finalizzati alla valorizzazione del complesso monumentale della "Rocca Visconteo Veneta" di Lonato del Garda. L'iniziativa promuove anche forme di turismo sostenibile, in grado di incentivare la cultura e generare opportunità occupazionali nel territorio.

FERALPI STAHL continua a sostenere l'orchestra Elbland Philharmonie Sachsen GmbH, contribuendo alla promozione della musica classica. Inoltre, supporta attivamente le università di Freiberg e Dresda, collaborando a progetti di ricerca e sviluppo, con un focus sull'innovazione e la crescita culturale e scientifica.

Accanto al sostegno delle iniziative sociali e culturali, il Gruppo promuove anche sponsorizzazioni sportive. Feralpi Group è al fianco di atleti e società sportive, sia professionistiche che amatoriali, supportandone le attività in molteplici discipline, tra cui calcio, ciclismo, triathlon, rugby, sci, tennis e canottaggio. In questo modo, contribuisce alla crescita umana e professionale delle persone coinvolte e alla valorizzazione dei rispettivi ambiti sportivi.

Il 2025 ha visto FERALPI STAHL protagonista di un importante percorso di coinvolgimento dei propri stakeholder in occasione dell'**inaugurazione del nuovo Laminatoio B** a Riesa. L'impianto, primo in Germania a essere dotato di tecnologia K-Spooler per la produzione di coils fino a 8 tonnellate, rappresenta un pilastro della strategia di innovazione e competitività del Gruppo.

Per presentare l'investimento, è stata organizzata una serie di eventi che hanno visto la partecipazione di esponenti della politica italiana e tedesca, del mondo industriale e della siderurgia continentale. Parallelamente, in un'ottica di piena trasparenza e inclusione, il sito produttivo ha aperto le porte ai collaboratori, alle loro famiglie e alla comunità locale: la giornata dedicata al territorio ha registrato la partecipazione di oltre 3.000 persone, che hanno potuto approfondire la conoscenza dell'azienda attraverso visite guidate agli impianti.

Tale iniziativa riflette l'impegno del Gruppo nel promuovere un dialogo costante e nel consolidare il legame di fiducia con gli stakeholder e le comunità dei territori di riferimento, trasformando un traguardo industriale in un'occasione di valore condiviso.

Nel 2025 Feralpi Group ha consolidato il proprio impegno nella promozione di una cultura industriale trasparente e partecipativa, dando la possibilità di visitare i propri siti produttivi a oltre 5.000 visitatori. Attraverso visite guidate ai diversi plant, è stata offerta a studenti, istituzioni, partner e comunità locali l'opportunità di osservare da vicino i processi produttivi, ma anche di conoscere come il Gruppo stia affrontando le sfide legate alla transizione energetica, alla riduzione dell'impatto ambientale e alla promozione di un'economia circolare.

Il Gruppo è tra le aziende fondatrici di **Comunità Pratica**, un'iniziativa che unisce diciotto realtà aziendali della provincia di Brescia con l'obiettivo di promuovere un impatto positivo nelle comunità attraverso progetti sostenibili. Gli obiettivi principali della comunità sono favorire la condivisione di conoscenze e best practice in ambito sociale, ambientale e culturale, in termini di sostenibilità, benessere dei dipendenti e rapporti con le comunità e gli stakeholder di riferimento. Nel corso del triennio 2023-2025 è stato messo a fattor comune delle aziende aderenti un totale di duecentotrentuno azioni concrete, condividendo best practice che generano valore a lungo termine.

Nel 2025 è proseguita l'iniziativa - avviata nel 2020 - "**Sustainable Dialogues**", un network di persone interessate a mantenere un dialogo costante con il Gruppo su temi legati allo sviluppo sostenibile. Questo progetto ha l'obiettivo di favorire lo sviluppo sostenibile lungo l'intera catena del valore, permettendo la partecipazione volontaria di tutti gli stakeholder interessati a temi legati alle questioni ESG.

Metriche relative alle comunità interessate

[ESRS-2 17e; GRI 204-1]

Nel 2025, considerando i principali siti produttivi sia in Italia che all'estero, il Gruppo ha **ricosciuto ai fornitori locali il 28,7% del proprio fatturato**.

Proporzione di spesa verso i fornitori locali ⁶⁰ (GRI 204-1) - %	2025	2024
Provincia di Brescia	38,4	34,7
Provincia di Como	8,1	5,4
Provincia di Lecco	7,2	6,3
Provincia di Torino	1,7	2,0
Distretto di Meißen/Dresda	17,3	14,2
Distretto di Mělník	6,3	6,4
Distretto di Csepel	9,8	14,5
Provincia di Barcellona	73,5	87,2

⁶⁰ Rapporto tra il volume locale degli acquisti da fornitori di materiali, prodotti e servizi e il volume totale, per i principali insediamenti produttivi. Come locale si considera la Provincia o il Distretto di riferimento. Per Feralpi-Praha e Feralpi-Hungária non è possibile identificare i fornitori locali. Per il calcolo dell'indicatore si è quindi considerata la voce Oneri diversi di gestione del Conto Economico, che raccoglie per la maggior parte fornitori locali, rapportandola ai costi totali.

[ESRS-2 17e; GRI 201-1]

Nelle tabelle che seguono, si riporta la distribuzione del valore economico generato da Feralpi Group.

Valore economico direttamente generato e distribuito⁶¹ (GRI 201-1) Dati in migliaia di €	2025	2024
Ricavi delle vendite e delle prestazioni	1.703.187	1.652.984
Variazione delle rimanenze di prodotti in corso di lavorazione	-4.411	42.678
Incrementi di immobilizzazioni per lavori interni	4.253	6.227
Altri ricavi e proventi	20.809	28.570
A - VALORE DELLA PRODUZIONE	1.723.838	1.730.459
Consumi di materie prime (rottame)	860.355	920.455
Energie	158.691	151.044
Consumi di materie sussidiarie e di consumo	233.444	255.581
Costi per servizi	211.831	215.518
Costi di godimento per beni e servizi	10.774	10.486
Accantonamenti per rischi	268	236
Altri accantonamenti e svalutazioni	26	127
Oneri diversi di gestione	3.954	4.067
B - COSTI DELLA PRODUZIONE	1.479.343	1.557.514
VALORE AGGIUNTO CARATTERISTICO LORDO	244.495	172.945
Proventi finanziari	2.607	4.862
Rettifiche di valore di attività finanziarie	531	3.069
Saldo gestione accessoria	3.138	7.931
Saldo componenti straordinari	0	0
VALORE AGGIUNTO GLOBALE LORDO	247.633	180.877
Ammortamenti	71.637	70.179
VALORE AGGIUNTO GLOBALE NETTO	175.996	110.698

Distribuzione del valore aggiunto consolidato (GRI 201-1) Dati in migliaia di €	2025	2024
Salari e stipendi	110.806	101.763
TFR	3.620	2.862
Altri costi	7.003	5.772
A - DIPENDENTI	121.429	110.398
Imposte	3.272	-6.699
Oneri sociali	31.636	27.755
B - PUBBLICA AMMINISTRAZIONE	34.908	21.056
Accantonamenti	444	132
Utili non distribuiti o perdite	400	-37.741
C - IMPRESA	844	-37.609
Utile distribuito	0	0
Oneri finanziari	16.607	11.483
D - FINANZIATORI	16.607	11.483
Beneficenze	112	255
Sponsorizzazione attività sportive/ricreative	2.095	5.115
E- COLLETTIVITÀ	2.207	5.369
VALORE AGGIUNTO GLOBALE NETTO	175.996	110.698

Nel corso del 2025 Feralpi Group ha contribuito al **sostegno delle comunità** per un importo di **2,2 milioni di euro** in termini di elargizioni liberali e sponsorizzazioni.

⁶¹ Ai fini di una corretta comparabilità con l'esercizio 2025, i dati relativi al FY 2024 sono stati oggetto di riclassificazione. In particolare, un importo pari a 4,376 milioni di Euro è stato stornato dalla voce "Energie" e riclassificato all'interno della voce "Costi per servizi". La riclassifica garantisce la piena comparabilità dei trend senza alterare il valore complessivo del Valore Aggiunto 2024.