BILANCIO DI SOSTENIBILITÀ 2024

MASTERING THE SCIENCE OF METALS

FOMAS GROUP

LETTERA AGLI STAKEHOLDERS

Cari Stakeholder,
nel 2024 il Gruppo FOMAS ha compiuto importanti passi avanti nel proprio percorso verso la Sostenibilità, consolidando il proprio impegno strategico e operativo per costruire un futuro sempre più responsabile.

Governance e strategia

In ambito di Governance, il Comitato di Sostenibilità e Rischi (*Sustainability and Risk Committee*) ha esteso il proprio raggio d'azione alla supervisione della gestione dei rischi aziendali. Parallelamente, è stata formalizzata e comunicata pubblicamente la strategia di Sostenibilità.

Ambiente ed energia

Sul fronte ambientale, sono stati sviluppati modelli di *Product Carbon Footprint* (PCF) per tutte le società del Gruppo, potenziando così la capacità di misurare e gestire le emissioni lungo l'intero processo produttivo. Sono stati inoltre fissati traguardi ambiziosi per la decarbonizzazione delle emissioni di Scope 1 e 2, accompagnati da specifici obiettivi in materia di energia rinnovabile. Un risultato di rilievo è stato l'ottenimento della certificazione ISO 50001 a livello di Gruppo.

Sfera sociale e inclusione

Sul piano sociale, è stato introdotto un nuovo processo di *Individual Performance Management*, pensato per garantire una valutazione più equa e trasparente delle performance individuali. Sono state adottate nuove politiche a supporto della genitorialità, con incentivi dedicati sia alla maternità sia alla paternità. Inoltre, è stata avviata una campagna di sensibilizzazione della durata di dodici mesi sui temi della diversità, equità e inclusione (DEI).

Prospettive future

Guardando al 2025, ci si prepara ad affrontare sfide ancora più ambiziose. Tra queste, la definizione di una strategia chiara per la decarbonizzazione delle emissioni di Scope 3, con l'obiettivo di ridurre l'impatto lungo tutta la catena del valore. Si continuerà inoltre a promuovere la parità di genere e l'inclusione, nella convinzione che siano leve fondamentali per una crescita sostenibile.
Con visione e determinazione, la Sostenibilità si conferma il motore di una crescita responsabile, orientata alla creazione di valore a beneficio di tutti gli stakeholder.
Grazie per il vostro continuo supporto e collaborazione.

Jacopo Guzzoni, President & Group CEO

INDICE

1. INTRODUZIONE 7
1.1 Pilastri della strategia FOMAS
1.2 L'impegno verso la Sostenibilità

2 IDENTITÀ 11
2.1 La storia del Gruppo
2.2 Valori, missione, visione e scopo
2.3 Un'impronta davvero globale
2.4 Panoramica della produzione e mercati

3 GOVERNANCE 19
3.1 Governance e sostenibilità
3.2 Approccio al rischio
3.3 Controllo e Metodologia
3.4 Valutazione della Materialità
3.5 Coinvolgimento degli Stakeholder
3.6 Valore generato per gli Stakeholder
3.7 Politiche di Gruppo

4 STRATEGIA E OBIETTIVI DI SOSTENIBILITÀ 31
4.1 Strategia di sostenibilità

5 MASTERING THE SCIENCE OF METALS 39
5.1 Impegno del management verso pratiche etiche e sostenibili
5.2 Corruzione e concussione
5.3 Sicurezza informatica e tutela dei dati
5.4 Qualità del prodotto

6 PERSONE AL CENTRO 49
6.1 Persone FOMAS
6.2 Condizioni di lavoro eque
6.3 Salute e sicurezza
6.4 Diversità, Inclusione, Parità di trattamento e opportunità
6.5 Reclutamento, selezione e fidelizzazione del personale
6.6 I lavoratori nella catena del valore e diritti umani

7 CREARE VALORE CONDIVISO PER LA COMUNITÀ 67
7.1 I pilastri della strategia sociale
7.2 Comunità locali coinvolte

8 CONSAPEVOLEZZA E IMPEGNO PER IL PIANETA 75
8.1 Mitigazione e adattamento ai cambiamenti climatici
8.2 Emissioni di gas serra
8.3 Piano di transizione ai cambiamenti climatici
8.4 Energia
8.5 Digitalizzazione e innovazione
8.6 Biodiversità ed ecosistemi
8.7 Utilizzo e conservazione dell'acqua
8.8 Gestione e utilizzo delle risorse

9 ABBRACCIARE IL CAMBIAMENTO CON I NOSTRI PARTNER 89
9.1 Approvvigionamento responsabile e tracciabilità
9.2 Fornitori

10 INDICE DEI CONTENUTI GRI 95

L'INSIEME ICONOGRAFICO DEI BILANCI
RACCONTA LA STORIA DEL GRUPPO 101

BILANCIO DI SOSTENIBILITÀ 2024

INTRODUZIONE

1.1 PILASTRI DELLA STRATEGIA FOMAS

La strategia di sostenibilità del Gruppo FOMAS (di seguito anche il Gruppo) riflette l'impegno nella promozione ed integrazione della Sostenibilità in tutte le aree di azione. A tal fine, sono stati definiti cinque pilastri (*pillars*) strategici attraverso i quali guidare il business verso una crescita e uno sviluppo più responsabili e sostenibili.

1

MASTERING THE SCIENCE OF METALS

- Impegno del management verso pratiche etiche e sostenibili
- Corruzione e concussione
- Protezione dei dati e sicurezza informatica
- Qualità del prodotto

2

CONSAPEVOLEZZA E IMPEGNO PER IL PIANETA

- Energia
- Mitigazione e adattamento ai cambiamenti climatici
- Digitalizzazione e innovazione
- Economia circolare: flussi di risorse e rifiuti
- Utilizzo e conservazione dell'acqua
- Biodiversità ed ecosistemi

3

LE PERSONE AL CENTRO

- Condizioni di lavoro eque, Salute e Sicurezza
- Reclutamento, selezione e fidelizzazione del personale
- Diversità, inclusione, parità di trattamento e opportunità
- Diritti Umani
- Il personale della catena del valore

4

CREARE VALORE CONDIVISO PER LA COMUNITÀ

- Diritti economici, sociali e culturali delle comunità locali

5

ABBRACCIARE IL CAMBIAMENTO CON I NOSTRI PARTNER

- Coinvolgimento dei fornitori nella catena del valore sostenibile.

1.2 L'IMPEGNO VERSO LA SOSTENIBILITÀ

Perimetro della rendicontazione

Il Bilancio di Sostenibilità ha l'obiettivo di offrire agli stakeholder trasparenza sulla performance di sostenibilità dell'organizzazione nei tre ambiti principali: ambientale (*Environmental*), sociale (*Social*) e di Governance (G). Il documento copre l'intero anno 2024, dal 1° gennaio al 31 dicembre, in linea con il periodo di rendicontazione finanziaria (bilancio di esercizio e consolidato). Esso include tutte le seguenti società appartenenti all'area di consolidamento del Gruppo FOMAS, identificate, tutte insieme, anche come Gruppo FOMAS: FOMAS HOP S.p.A., FOMAS S.p.A., ASFO S.p.A., HOT ROLL S.r.l., MIMETE S.r.l., BAY-FORGE Private Ltd., FOMAS Precision Forging (Dalian) Co., Ltd., LA FOULERIE S.A.S. e FOMAS, Inc.

Contesto di riferimento

Il Bilancio di Sostenibilità del Gruppo FOMAS 2024 è pubblicato volontariamente in conformità agli standard internazionali della *Global Reporting Initiative* (GRI), senza necessità di *assurance* da parte di terze parti. Per eventuali domande sui contenuti del bilancio di sostenibilità, è possibile scrivere al seguente indirizzo:

sustainability@fomasgroup.com.

BILANCIO DI SOSTENIBILITÀ 2024

IDENTITÀ

2.1 LA STORIA DEL GRUPPO

PRIMI PASSI 1956 - 1996

1956
Fondazione della FOMAS S.p.A. (Osnago, Italia).

1969
Acquisizione di ASFO S.p.A. (Chiuppano, Italia), produzione di anelli grandi.

1990
Acquisizione di HOT ROLL S.r.l (Busano, Italia), produzione di anelli piccoli.

1996
Greenfield BAY-FORGE Private Ltd. (Chennai, India), produzione di pezzi fucinati a stampo aperto e anelli di grandi dimensioni.

ALL'INIZIO DEL 2000

2005
Acquisizione di LA FOULERIE S.A.S. (Carignan, Francia), produzione di anelli piccoli.

2006
Greenfield FOMAS Precision Forging (Dalian) Co., Ltd., produzione di anelli piccoli e grandi.

2009
Associazione a M4U (Busano, Italia), lavorazione di anelli piccoli.

2010 - 2017

2011
ASFO S.p.A. aggiunge un secondo stabilimento da green-field a Villamarzana, Italia.

2014
Acquisizione di Ajax Rolled Ring & Machine, ora FOMAS, Inc. (York, SC, USA), produzione di anelli piccoli e grandi.

2017
Greenfield MIMETE S.r.l. (Biassono, Italia), produzione di polveri metalliche per la produzione additiva.

2020 - 2024

2020
Acquisizione di M4U Laminati (Busano, Italia), lavorazione di anelli laminati.

2022
Nascita di MadeInAdd, Joint Venture del Gruppo FOMAS in partnership con CDP Venture Capital Sgr e PUNCH Torino.

2.2 VALORI, MISSIONE, VISIONE E SCOPO

SCOPO

Lo scopo del Gruppo è quello di promuovere energia sostenibile, energia affidabile e movimento illimitato spostando l'ago nella padronanza della scienza dei metalli con un approccio responsabile.

MISSIONE

La missione del Gruppo è: "giocare per vincere con innovazione, reattività e un impegno appassionato verso partnership a lungo termine".

VISIONE

La visione del Gruppo è: "essere un'organizzazione multiculturale e incentrata sulle persone, alla guida dei nostri core business, sfruttando competenze all'avanguardia nella scienza dei metalli e abbracciando la trasformazione digitale".

VALORI

1. Proattività
2. Integrità
3. Meritocrazia
4. Responsabilità
5. Affidabilità
6. Trasparenza
7. Fiducia

2.3 UN'IMPRONTA DAVVERO GLOBALE

Organico del Gruppo a dicembre 2024:

1,390

FOMAS
BAY-FORGE
ASFO
FOMAS DALIAN
FOMAS USA
HOT ROLL
LA FOULERIE
MIMETE

FOMAS, Inc.
York, SC (USA)

LA FOULERIE S.A.S.
Carignan (Francia)

FOMAS S.p.A.
Osnago (LC) (Italia)

HOT ROLL S.r.l.
Busano (TO) (Italia)

ASFO S.p.A.
Villamarzana (RO) (Italia)

MIMETE S.r.l.
Biassono (MB) (Italia)

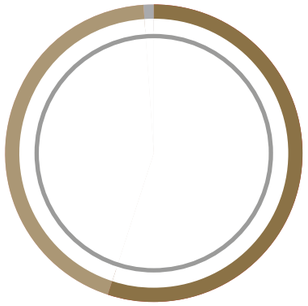
BAY-FORGE Private Ltd.
Chennai (India)

FOMAS Precision Forging (Dalian) Co., Ltd.
Dalian (Cina)

2.4 PANORAMICA DELLA PRODUZIONE E DEI MERCATI

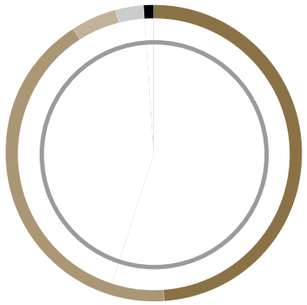
Il Gruppo FOMAS produce forgiati, anelli laminati e polveri metalliche destinati principalmente ai mercati del *Power generation*, *Oil & Gas*, *Aeronautic, Space & Defense* e *Industrial*.

PRODUZIONE



- **54%** Forgiati
- **45%** Anelli
- **1%** Polveri

MERCATI*



- **55%** Power Generation
- **38%** Industriale
- **3%** Oil & Gas
- **3%** Aeronautica, Spazio e Difesa
- **1%** Altro

*L'8% della produzione è destinato al mercato delle energie rinnovabili.

IDENTITÀ RENDICONTO FINANZIARIO

530,859
MILA

Valore economico direttamente generato:
Ricavi

BILANCIO DI SOSTENIBILITÀ 2024

GOVERNANCE

3.1 GOVERNANCE E SOSTENIBILITÀ

Tutte le società appartenenti al Gruppo FOMAS sono soggetti giuridici privati, costituiti in conformità alle normative e ai regolamenti nazionali vigenti nei rispettivi Paesi. Il Consiglio di Amministrazione (CdA), per le società italiane, o il *Board of Directors* (BoD), per quelle estere, valuta costantemente l'impatto del business sul Gruppo, sull'economia, sull'ambiente e sulle persone, adottando un approccio coerente con i valori espressi principalmente nel Codice Etico di Gruppo e, per quanto riguarda le società italiane, nei Modelli di Organizzazione, Gestione e Controllo adottati ai sensi del Decreto Legislativo n. 231/2001 da queste adottati e implementati.
La governance aziendale integra l'impegno per la Sostenibilità e l'etica in tutti i processi. La strategia di sostenibilità è sotto la supervisione del CdA di FOMAS S.p.A., incaricato di verificare l'allineamento da parte di tutte le società del Gruppo alla strategia comune.

Ruoli e responsabilità

1. Consigli di Amministrazione / Boards of Directors

I Consigli di Amministrazione / *Boards of Directors* hanno il compito di integrare nella strategia aziendale la valutazione dei rischi e delle opportunità legati al business della società di appartenenza, in rapporto alla sostenibilità e al cambiamento climatico, oltre ad approvare la strategia di sostenibilità, i budget annuali e gli investimenti in progetti relativi.

- Inclusione della valutazione dei rischi e opportunità legati alla sostenibilità e al cambiamento climatico nella strategia aziendale;
- Approvazione del Piano Strategico di Valutazione dei Rischi di Gruppo;
- Approvazione della valutazione di materialità, strategia e budget di sostenibilità.

2. Presidente e CEO del Gruppo

Il Presidente e CEO del Gruppo è responsabile della strategia di Sostenibilità, della definizione del budget annuale e delle spese relative ai progetti in ambito ESG, che vengono poi sottoposti all'approvazione dei CdA /BoD delle singole società. Inoltre, è incaricato di definire e approvare la composizione del Comitato di Sostenibilità e Rischi.

3. Comitato di Sostenibilità e Rischi

Il Comitato di Sostenibilità e Rischi si riunisce semestralmente. Il Comitato è composto dal Presidente e CEO del Gruppo, dal Responsabile della Sostenibilità, dal CFO del Gruppo, dai *Sustainability Champions* e da un membro esterno con competenze specifiche in materia di Sostenibilità.

- Elaborazione della strategia (obiettivi, iniziative e politiche);
- Valutazione annuale di materialità;
- Monitoraggio, valutazione e rendicontazione delle politiche e standard di sostenibilità;
- Promozione della consapevolezza tra dipendenti e stakeholder;
- Valutazione annuale dei rischi,del piano di continuità operativa,della metodologia e del processo del sistema di controllo interno e dei rischi.

4. Responsabile della Sostenibilità

- Coordina e promuove lo sviluppo delle iniziative di Sostenibilità del Gruppo;
- Rendiconta periodicamente gli obiettivi della strategia di Sostenibilità;
- Monitora, valuta e gestisce i rischi legati alla sostenibilità sociale ed ambientale.

5. Sustainability Champions

- Sono i rappresentanti dei diversi dipartimenti, responsabili di supportare operativamente l'implementazione della strategia di sostenibilità.

6. Comitato Diversità, Equità ed Inclusione (DEI)

- Formalmente creato nel 2024, il Comitato DEI è responsabile del monitoraggio e attuazione dei KPI nell'ambito DEI;
- Risponde al CdA;
- Comunica e si allinea continuativamente con il Comitato di Sostenibilità e Rischi;
- Rendiconta periodicamente gli obiettivi DEI.

Composizione, competenze e diversità

La politica di Gruppo sulla "Selezione dei membri del CdA" garantisce un processo di selezione trasparente e obiettivo, promuovendo al contempo la diversità all'interno della sua composizione. Le principali competenze richieste comprendono una solida preparazione tecnica e professionale adeguata al ruolo, oltre a integrità, etica e valori professionali in linea con il Codice Etico del Gruppo.
Per quanto riguarda il Comitato di Sostenibilità e Rischi, i suoi membri sono stati selezionati sulla base delle loro responsabilità e competenze nelle rispettive aree, assicurando la rappresentanza di tutti i dipartimenti. Inoltre, il comitato include un membro esterno con il ruolo di Consulente Strategico per la Sostenibilità, il cui contributo garantisce un punto di vista indipendente e competenza in materia.

3.2 APPROCCIO AL RISCHIO

Il Gruppo FOMAS identifica, analizza e valuta in modo sistematico le aree di rischio per anticiparne le conseguenze e attuare misure di controllo. L'efficacia della valutazione del rischio viene verificata almeno una volta all'anno attraverso il Sistema di Gestione della Qualità (SGQ), nell'ambito del riesame di Direzione. Per ogni rischio individuato, vengono analizzate le cause e la gravità, considerando i potenziali impatti finanziari, operativi, reputazionali e normativi. In seguito, i rischi vengono classificati in base alla probabilità di accadimento e rilevanza, seguendo la Procedura di gestione dei rischi del Gruppo. Il Consiglio di Amministrazione di FOMAS S.p.A. supervisiona l'intero processo per garantire che la gestione dei rischi sia allineata agli obiettivi strategici del Gruppo e applicata in modo coerente nelle diverse società.
I rischi associati alla sostenibilità e al cambiamento climatico vengono esaminati ogni anno dal Responsabile della Sostenibilità in collaborazione con i responsabili delle varie funzioni aziendali, che contribuiscono alla definizione delle azioni di mitigazione. Inoltre, a partire da gennaio 2024, il Comitato di Sostenibilità è stato ufficialmente rinominato "Comitato di Sostenibilità e Rischi" e risponde direttamente al Consiglio di Amministrazione di FOMAS S.p.A.. Il Comitato opera anche in sinergia con i Comitati di Gestione delle Crisi, designati per affrontare eventuali situazioni critiche.
Il modello di gestione del rischio adottato dal Gruppo si articola in quattro categorie principali:

- **Rischi esterni**, legati a fattori al di fuori della sfera di influenza del Gruppo;
- **Rischi aziendali**, connessi al settore di riferimento e alle strategie adottate, che possono rappresentare sia un'opportunità sia una minaccia competitiva;

- **Rischi operativi**, relativi ai processi interni e all'efficienza delle attività aziendali;
- **Rischi trasversali**, con particolare attenzione a quelli legati alla sostenibilità e al cambiamento climatico.

Valutazione del rischio del cambiamento climatico
La valutazione del rischio climatico segue le linee guida stabilite dall'IPCC e dalla Fondazione IFRS, esaminando sia i rischi fisici—acuti e cronici—che quelli di transizione. Questa analisi viene aggiornata annualmente per garantire un monitoraggio continuo degli impatti sulle attività aziendali. Più dettagli sono riportati nel paragrafo 8.1.

3.3 CONTROLLO E METODOLOGIA

Il processo di rendicontazione si basa sui principi di trasparenza e responsabilità, con l'obiettivo di fornire agli stakeholder informazioni precise, affidabili e aggiornate, promuovendo fiducia e coinvolgimento. Il sistema di raccolta, monitoraggio e rendicontazione dei dati relativi alla sostenibilità è stato revisionato e approvato nel 2024 . Questo processo si fonda su alcuni elementi chiave:

- La governance è pienamente coinvolta e il processo viene esaminato e approvato dal Comitato di Sostenibilità e Rischi.
- La strategia di sostenibilità è integrata con la strategia aziendale per garantire una crescita responsabile e duratura.
- I principali gruppi di stakeholder vengono identificati e il loro coinvolgimento viene gestito e comunicato con trasparenza.
- La valutazione della materialità è aggiornata annualmente e sottoposta all'approvazione del Comitato di Sostenibilità e Rischi e del Consiglio di Amministrazione.
- La strategia, le azioni e gli obiettivi di sostenibilità sono definiti considerando scenari di breve, medio e lungo termine.
- Un report dettagliato e accessibile viene reso disponibile a tutti gli stakeholder, sia interni che esterni.

Rispetto al 2023, nel 2024 il perimetro è stato esteso per includere la controllante FOMAS HOP S.p.A..

Raccolta dei dati

1. **Fonti interne**: i dati primari utilizzati per la rendicontazione provengono dai diversi dipartimenti del Gruppo. Il Responsabile di Sostenibilità coordina il processo di raccolta, verifica e approvazione dei dati, in linea con la procedura interna di Gruppo 'Procedura per la raccolta dati per il bilancio di Sostenibilità'.
2. **Verifica esterna**: per il presente bilancio, non è stata incaricata alcuna società esterna per la revisione e convalida dei dati.
3. **Coinvolgimento degli Stakeholder**: i gruppi di Stakeholder vengono rivalutati annualmente e il loro coinvolgimento viene modulato in base alla categoria e agli obiettivi specifici.
4. **Benchmark di settore**: per valutare la propria performance, il Gruppo adotta parametri di riferimento basati su standard e best practice specifiche del settore.

Analisi e interpretazione dei dati
I dati, sia quantitativi che qualitativi, raccolti da diverse fonti vengono analizzati per misurare la performance di sostenibilità del Gruppo. Gli indicatori chiave di prestazione permettono di monitorare i progressi rispetto agli obiettivi e ai parametri di settore.

3.4 VALUTAZIONE DELLA MATERIALITÀ

Il processo e la metodologia per la valutazione della Materialità sono gestiti internamente, facendo riferimento a standard e linee guida riconosciuti a livello internazionale, tra cui:

- Le Linee guida delle Nazioni Unite su imprese e diritti umani e le Linee guida OCSE per le imprese multinazionali;
- Il framework GRI, comprensivo degli standard generali e delle linee guida specifiche di settore (Settore Oil & Gas 2021);
- Le direttive europee sul reporting di sostenibilità CSRD.

Il Responsabile di Sostenibilità coordina l'intero processo con il supporto dei Sustainability Champions. L'analisi risultante viene discussa dal Comitato di Sostenibilità e Rischi e successivamente sottoposta all'approvazione del Consiglio di Amministrazione.

Fasi del processo di valutazione della Materialità

1. **Analisi del contesto aziendale e della sostenibilità**, volta a identificare gli impatti attuali e potenziali e a valutarne l'importanza. L'analisi integra la valutazione annuale dei rischi strategici, sia relativi ad aspetti di mercato che a fattori specifici del Gruppo.
2. **Coinvolgimento degli Stakeholder**, attraverso la raccolta dei relativi feedback per comprenderne le aspettative e percezioni sugli impatti aziendali.
3. **Identificazione e analisi degli impatt**i, sia positivi che negativi, derivanti da diverse fonti, quali il benchmarking di settore, il framework GRI e i contributi degli stakeholder. Gli impatti negativi vengono classificati in base a gravità e probabilità di accadimento, mentre quelli positivi in termini di ampiezza ed effetti generati.
4. **Definizione delle priorità dei temi materiali**, per individuare gli impatti più significativi da includere nel bilancio di sostenibilità.
5. **Trasparenza nella comunicazione**, assicurando che i risultati siano divulgati in modo chiaro e accessibile a tutti gli stakeholder.
6. **Revisione e miglioramento continuo**, l'analisi viene aggiornata ogni anno per garantire sistematicamente la rilevanza e l'accuratezza delle informazioni fornite.

Temi Materiali
L'integrazione della materialità nella strategia aziendale consente al Gruppo FOMAS di migliorare la gestione dei rischi, ottimizzare le prestazioni e rafforzare la sostenibilità nel lungo periodo. Tutti i temi materiali identificati nel 2023 sono stati rivalutati e riconfermati per il 2024.

PILASTRO	AREA	TEMA MATERIALE	STRATEGIA
Mastering the Science of Metals	Condotta aziendale	Impegno del management verso pratiche etiche e sostenibili.	Governance aziendale a supporto di una condotta aziendale etica e sostenibile, fondata su trasparenza, consapevolezza, riservatezza e qualità.
		Corruzione e concussione	
		Protezione dei dati e sicurezza informatica	
		Qualità del prodotto	
Persone al centro	Personale FOMAS	Salute e Sicurezza	Impegno per il rispetto dei diritti umani, della salute e della sicurezza, delle pratiche non discriminatorie, della cultura diversificata e inclusiva e dell'equilibrio tra lavoro e vita privata.
		Condizioni lavorative eque e giuste, invece di 'ambiente lavorativo'	
		Reclutamento, selezione e fidelizzazione del personale	
		Diversità, inclusione, parità di trattamento e opportunità.	
	I dipendenti nella catena del valore	Condizioni lavorative eque e giuste, invece di 'ambiente lavorativo'	
		Uguaglianza di trattamento e opportunità	
Consapevolezza e impegno per il pianeta	Cambiamenti climatici	Mitigazione e adattamento ai cambiamenti climatici	Innovazione, impegno per l'efficienza, uso sostenibile delle risorse naturali e decarbonizzazione.
		Energia	
		Digitalizzazione e innovazione	
	Circolarità	Entrate di risorse e sprechi	
	Acqua	Prelievi d'acqua, consumi e utilizzi	
	Biodiversità	Declino della biodiversità	
Abbracciare il cambiamento con i nostri partner	Condotta aziendale	Coinvolgimento dei fornitori per una catena del valore sostenibile	Catena del valore sostenibile: dalla definizione della strategia alle regole operative.
Creare valore condiviso per la comunità	Comunità locali	Diritti economici, sociali e culturali delle comunità locali	Impatto positivo, costante e misurabile sulle comunità locali

Nel 2024, i cinque temi materiali di maggiore rilevanza si confermano essere i seguenti:

- **FOMAS Workforce** – Condizioni di lavoro eque e tutela dei diritti dei lavoratori, con particolare attenzione alla salute e sicurezza sul lavoro;
- **Cambiamento climatico – Energia;**
- **Corruzione e concussione;**
- **Qualità del prodotto**;
- **Cambiamento climatico – Mitigazione e adattamento**.

Matrice di Materialità

- Cambiamento Climatico – Energia
- Cambiamento Climatico – Mitigazione e adattamento
- Corruzione e concussione
- Protezione dei dati e sicurezza informatica
- Impegno dei fornitori e catena del valore sostenibile
- Impegno del management verso pratiche etiche e sostenibili
- Personale FOMAS – Reclutamento, selezione e fidelizzazione del personale
- Declino della biodiversità
- I dipendenti nella catena del valore – Uguaglianza di trattamento e opportunità
- Qualità del prodotto
- Personale FOMAS – Condizioni di lavoro eque e diritti lavorativi
- Entrate di risorse e sprechi
- Digitalizzazione e innovazione
- Diritti economici, sociali e culturali delle comunità locali
- Personale FOMAS – Diversità, inclusione parità di trattamento e opportunità
- Prelievi d'acqua, consumi e utilizzi
- I dipendenti nella catena del valore – Ambiente lavorativo

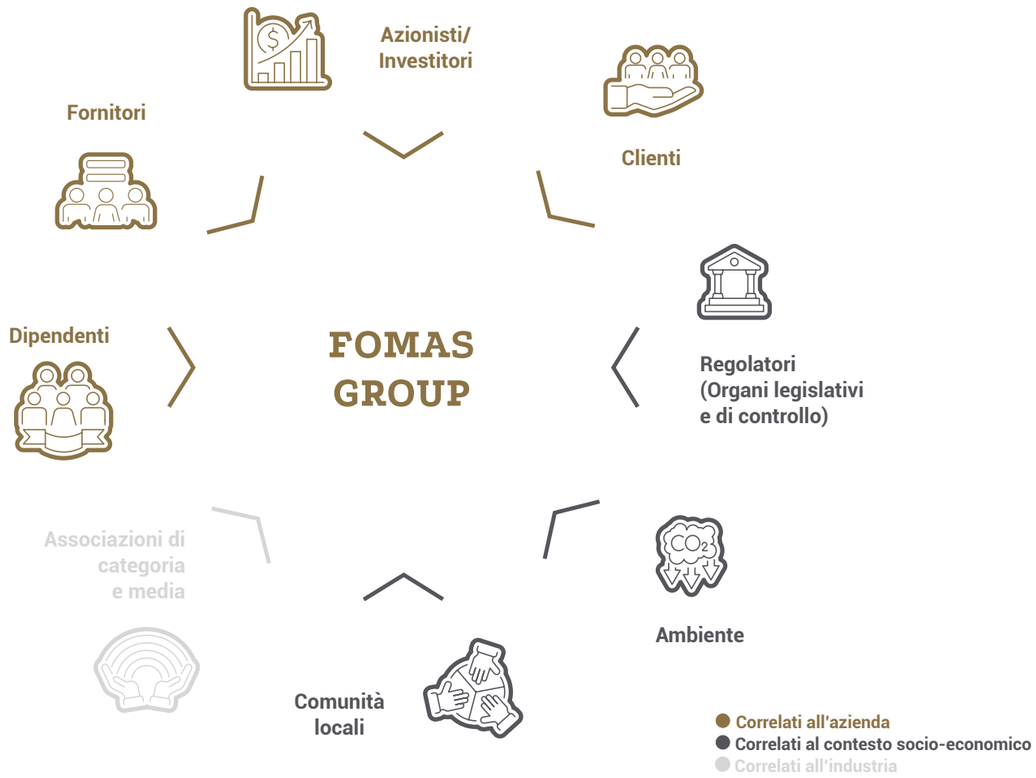
3.5 COINVOLGIMENTO DEGLI STAKEHOLDER

La classificazione e l'analisi delle categorie di stakeholder sono state rivalutate e confermate dal Comitato di Sostenibilità e Rischi, in linea con la rivalutazione annuale delle parti interessate nel processo interno di Riesame della Direzione e della certificazioni ISO 14001 e ISO 45001.

Categorie principali di Stakeholder

Il Gruppo FOMAS ha identificato come categorie di stakeholder chiave le seguenti:

- **Dipendenti** (inclusi i rappresentanti sindacali e i responsabili Salute e Sicurezza)
- **Azionisti e investitori**
- **Clienti**
- **Fornitori** (inclusi appaltatori, consulenti, operatori dei servizi di emergenza e medico competente)
- **Comunità locali**
- **Ambiente**
- **Associazioni di categoria e organi di stampa e divulgazione informativa** (incluse le piattaforme *social*)
- **Organismi regolatori** (enti legislativi e autorità di controllo)



Il Gruppo ha sviluppato un piano di coinvolgimento progressivo che mira a interagire con tutte le categorie di stakeholder. Le informazioni e i feedback, raccolti attraverso diversi canali di comunicazione, vengono analizzati e tenuti in conto per migliorare continuamente le strategie aziendali.

Revisione annuale del coinvolgimento degli Stakeholder

La valutazione annuale dell'efficacia del coinvolgimento degli stakeholder comprende:

- Analisi dei gruppi, categorie e priorità degli stakeholder;
- Identificazione delle aspettative, dei rischi e delle tematiche di maggiore rilevanza;
- Verifica delle modalità di comunicazione e del loro impatto;
- Individuazione di aree di miglioramento nel processo di revisione;
- Monitoraggio e analisi delle richieste e delle comunicazioni ricevute.

I canali di comunicazione utilizzati variano a seconda del rapporto con la categoria di stakeholder, dell'obiettivo della raccolta dati e della dimensione del gruppo coinvolto.

PILASTRO	AREA	COINVOLGIMENTO DEGLI STAKEHOLDER
Mastering the Science of Metals	Condotta aziendale	**Azionisti/Investitori:** Riunioni del Consiglio; Comitati; **Regolatori**: Sito web; Consultazioni; Politiche; Normative **Clienti**: Sondaggi; Newsletter; Sito web; Contratti; Politiche **Fornitori**: Contratti; Politiche **Dipendenti:** Intranet; Newsletter; Corsi di formazione; Sondaggi
Persone al centro	Personale FOMAS	**Dipendenti:** Gruppi di Focus; Newsletter; Comunicazione aziendale; Progetti; Feedback diretto; Sistema di reportistica; Board di coinvolgimento
	I dipendenti nella catena del valore	**Comunità Locali:** Comunicazione delle Autorità Locali; Eventi; Iniziative **Regolatori:** Comunicazione delle istituzioni locali; Eventi; Iniziative; Sistema di certificazione; Conformità normativa **Rappresentanze dei lavoratori e sindacali:** Incontri e coinvolgimento Associazioni di categoria: Incontri; Iniziative; Programmi **Clienti:** Audit
Consapevolezza e impegno per il pianeta	Cambiamenti climatici Circolarità Acqua Biodiversità	**Clienti:** newsletter; Sito web; Questionari; Contratti **Fornitori:** Perizie; Eventi (fiere, fornitori day); Contratti; Contratti di fornitura; Workshop; Politiche **Ambiente:** Valutazioni tecniche; Certificazioni; Consulenze **Dipendenti**: Corsi di formazione; Feedback **Comunità locali:** Comunicazione con il governo locale **Associazioni industriali:** Webinar; Convegni **Regolatori**: Adeguamento delle leggi; Segnalazione; Incentivi; Comunicazione con il governo locale
Abbracciare il cambiamento con i nostri partner	Condotta aziendale	**Fornitura:** Sondaggi; Eventi (fiere, giornate dei fornitori...) **Associazioni di settore e media:** Conferenze; Incontri **Clienti:** Comunicazione diretta; Sondaggi; Eventi
Creare valore condiviso per la comunità	Comunità locali	**Comunità locali:** valutazione tecnica; consulenze; Incontri con enti locali, associazioni, aziende, scuole **Associazioni di categoria e media:** Incontri con le associazioni; Membri di associazioni locali; Conferenze **Ambiente:** Associazioni locali, coinvolgimento dei parchi; Valutazioni tecniche **Dipendenti:** Sondaggi; Comitato per il coinvolgimento dei dipendenti **Regolatori:** comunicazione con enti locali/comuni

3.6 VALORE GENERATO PER GLI STAKEHOLDER

Nel 2024, il Gruppo FOMAS ha generato un valore economico diretto, principalmente riferibile al fatturato, pari a Euro **530,859**mila. Circa il **90%** di questo valore è stato distribuito agli stakeholder attraverso diverse forme, tra cui:

- Retribuzioni riconosciute ai dipendenti
- Distribuzione del valore agli investitori (dividendi) e fornitori di capitale (interessi pagati per le diverse forme di finanziamento ricevute)
- Versamenti alla Pubblica Amministrazione
- Contributi alla comunità
- Spese sostenute, inclusi i pagamenti ai fornitori di beni e servizi

I dati relativi al valore economico generato e distribuito sono mutuati dai dati del Conto economico consolidato del Gruppo.

Riferimento	2024
	Euro/000
Valore economico prodotto	**530,859**
Valore economico distribuito	**476,748**
Costi operativi	76.2%
ai dipendenti	17.3%
ai fornitori di capitale	2.9%
alla P.A.	3.4%
alla comunità	0.2%
Valore economico trattenuto	**63,885**

3.7 POLITICHE DI GRUPPO

Di seguito si riportano le principali politiche per l'informativa sulla sostenibilità:

Politica della Sostenibilità
Riporta l'impegno del Gruppo per pratiche e principi al fine di raggiungere la sostenibilità ambientale, sociale ed economica.

Codice etico di Gruppo
È l'insieme di principi e standard che delineano il comportamento atteso e la condotta etica all'interno del Gruppo. Il Codice Etico rappresenta un principio generale e non derogabile dell'Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dalle società italiane del Gruppo, ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

Politica dei Diritti Umani del Gruppo
La Politica sui Diritti Umani del Gruppo si impegna a rispettare gli standard internazionali sui diritti umani come la Dichiarazione universale dei diritti umani, il Patto internazionale sui diritti civili e politici, il Patto internazionale sui diritti economici, sociali e culturali, la Dichiarazione sui principi e i diritti fondamentali dell'Organizzazione internazionale del Lavoro (ILO) e i principi del *Global Compact* delle Nazioni Unite.

Politica di Whistleblowing del Gruppo
Questa politica, tramite la relativa piattaforma informatica attivata, incentiva e agevola la segnalazione di comportamenti non etici, illegali e impropri, ed è disponibile a tutti gli stakeholder interni ed esterni.

Politica di Approvvigionamento Sostenibile
Atta a delineare l'impegno per integrare pratiche sostenibili in tutta la catena di approvvigionamento e nei processi di acquisto. In particolare, i due principi più significativi sono la valutazione di materiali sostenibili e una collaborazione virtuosa con i fornitori.

Politica Ambientale, della Salute e della Sicurezza
Delinea l'impegno ad assicurare la salute, la sicurezza e il benessere dei dipendenti, dei clienti e dell'ambiente, promuovendo una cultura incentrata sull'importanza dell'individuo, tramite il Sistema di Gestione Integrato conforme alle norme UNI ISO 14001:2025 e UNI EN ISO 45001:2018.

Altre politiche rilevanti per la rendicontazione sulla sostenibilità sono:

Politica di Qualità del Gruppo
Definisce l'impegno e l'approccio al mantenimento e al miglioramento della qualità dei prodotti e nei processi.

Politica di selezione dei membri dei consigli di amministrazione
Definisce il processo di selezione e i requisiti dei candidati alla carica di amministratore.

Politica sull'Energia
Regola e tende al miglioramento continuo dell'efficienza energetica nell'utilizzo delle risorse.

Politica sulla gestione degli episodi di violenze e molestie
Delinea le procedure e definisce le responsabilità per identificare e gestire casi di violenza e molestie perpetrati nei confronti del personale interno ed esterno.

Politica di diversità, equità e inclusione del Gruppo FOMAS
Definisce l'impegno nella promozione della diversità, assicurando l'equità di trattamento del personale e promuovendone l'inclusività.

Cittadinanza aziendale del Gruppo FOMAS
Regola la responsabilità sociale del Gruppo verso gli stakeholder e la comunità in cui opera.

Politica sui requisiti di sostenibilità degli investimenti del Gruppo
Esprime considerazioni sulla sostenibilità da considerare nelle attività operative svolte e negli investimenti, in particolare in impianti e macchinari.

Politica sulle attività di team building di impatto
Definisce le linee guida per la conduzione e promozione di attività di team building, con l'obiettivo di fare in modo che le stesse abbiano un impatto positivo.

Politica di organizzazione di eventi sostenibili
Sostiene l'organizzazione di eventi svolta in modo sostenibile e rispettoso dell'ambiente.

Politica di viaggio e mobilità sostenibile
Definisce le regole e l'impegno per ridurre l'impatto ambientale indotto dalle attività di viaggio e trasporto in genere.

Politica per la violazione dei dati
Regola l'individuazione e la mitigazione delle possibili violazioni di riservatezza dei dati all'interno dell'organizzazione.

Politica sulla privacy di Gruppo
Contiene i principi sulla raccolta, l'utilizzo e la protezione dei dati personali in tutte le società del Gruppo.

Politica sulla genitorialità
Promuove la flessibilità per i dipendenti che accolgono un nuovo figlio nella loro famiglia, favorendo un sano equilibrio tra lavoro e vita privata.

Le politiche del Gruppo sono elaborate sulla base della struttura della *Group Master Policy* e sono approvate dal President & CEO di Gruppo; si applicano a tutte le società e sono comunicate e rese disponibili a tutti i dipendenti. La funzione Legal, Compliance & Internal Audit opera per garantire che le politiche approvate siano adottate in armonia con le strategie e le procedure di Gruppo definite.

BILANCIO DI SOSTENIBILITÀ 2024

STRATEGIA E OBIETTIVI DI SOSTENIBILITÀ

4.1 STRATEGIA DI SOSTENIBILITÀ

Ogni anno il Gruppo FOMAS identifica obiettivi e target a breve, medio e lungo termine, nell'ambito dei cinque pilastri identificati.

La strategia di sostenibilità del Gruppo aumenta la resilienza e l'adattabilità a lungo termine, rispondendo alle sfide socio-ambientali lungo tutta la catena del valore.

LEADERSHIP TALK

Maurizio Cheli, astronauta italiano che ha fatto parte dell'equipaggio dello space shuttle Columbia STS-75 e capo pilota collaudatore presso Alenia Aeronautica, ha condiviso presso lo stabilimento di Villamarzana (RO) la sua esperienza di vita nello spazio e i valori chiave che lo hanno guidato durante la sua carriera. L'incontro si è incentrato su tre pilastri fondamentali:

- Passione, come motore principale per raggiungere obiettivi ambiziosi.
- Leadership nella gestione di team e di situazioni complesse e imprevedibili.
- Resilienza, per affrontare sfide e difficoltà con determinazione.

L'evento è stato organizzato per offrire un'opportunità di trarre ispirazione da un'esperienza fuori dall'ordinario e di riflettere su come applicare questi principi nella vita quotidiana e professionale.

Mastering the science of metals

Il Gruppo FOMAS promuove una cultura aziendale fondata su principi di etica, integrità, innovazione, qualità e trasparenza, per garantire un ambiente di lavoro sano e per costruire relazioni solide con i partner commerciali.

Per rafforzare la resilienza aziendale, identificando i rischi critici e implementando strategie efficaci di mitigazione, il Gruppo sta lavorando sulla Business Impact Analysis e sulla valutazione dei fornitori in ambito Cybersecurity. Tutto questo costituisce un percorso verso la compliance alle principali normative di protezione del dato (ISO 27001, NIST), tra cui in particolare la NIS2 (Network and Information Security), che coinvolge direttamente alcune delle società italiane.

Inoltre, il Gruppo sta lavorando nell'ottica di implementare una politica anticorruzione ed è stata avviata la valutazione della "doppia materialità" per conformarsi ai requisiti della CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive), quali gli standard di riferimento per la predisposizione del Bilancio di Sostenibilità nei prossimi anni.

AREA	TEMA MATERIALE	INDICATORE	TARGET 2025-2030	2024 RISULTATO
MASTERING THE SCIENCE OF METALS **STRATEGIA** Governance aziendale per favorire una condotta etica e sostenibile, fondata su trasparenza, consapevolezza, riservatezza e qualità	Condotta aziendale	Impegno del management verso pratiche etiche e sostenibili.	Diversità nella composizione del Consiglio di Amministrazione	% minima di diversità nei CdA	
		Corruzione e concussione	Comunicazione e formazione sulle politiche anticorruzione/etica	100%	100%
		Protezione dei dati e sicurezza informatica	Certificazione ISO 27000	Certificazione conseguita	Preparazione in corso
		Qualità del prodotto	Costo della scarsa qualità	Massimizzazione dell'obiettivo interno "Costo della scarsa qualità".	OBIETTIVO PER COMPANY RAGGIUNTO* *dal 2025 target di Gruppo

Consapevolezza e impegno per il pianeta

Operando in un settore ad alta intensità energetica come quello siderurgico, il Gruppo FOMAS è consapevole del proprio impatto ambientale e si impegna a minimizzarlo attraverso il monitoraggio, l'adozione di tecnologie più efficienti, l'uso di fonti rinnovabili e l'integrazione della sostenibilità in ogni processo produttivo. Il Gruppo ha definito obiettivi di decarbonizzazione (SCOPE 1+2) e obiettivi di energia rinnovabili e mira a ottenere la certificazione ISO 14067:2018 per migliorare la gestione delle emissioni di gas serra di prodotto. Inoltre, sta definendo gli obiettivi di decarbonizzazione includendo le emissioni di Scope 3 e sta conducendo un'analisi sul riutilizzo degli scarti nell'ambito dell'economia circolare.

AREA	TEMA MATERIALE	INDICATORE	TARGET 2025-2030	2024 RISULTATO
CONSAPEVOLEZZA E IMPEGNO PER IL PIANETA **STRATEGIA** Innovazione e impegno verso efficienza, sostenibilità e decarbonizzazione. Utilizzo sostenibile delle risorse naturali	Cambiamenti climatici	Energia	Indice annuale del gas	0.9% rispetto all'anno precedente	Target per società
			Indice annuale di elettricità	0.5% rispetto all'anno precedente	Target per società
		Mitigazione e adattamento ai cambiamenti climatici	Standard ISO 50001 per tutte le società	Certificazione di gruppo	Certificazione di Gruppo in corso
			SCOPE 1&2 Decarbonizzazione (vs 2020)	SCOPE 1+2 (compensazione inclusa) 2030: -40% 2040: -72% 2050: -90%	
			Energia rinnovabile certificata	100% entro il 2030	
		Digitalizzazione e innovazione	Investimenti ESG Annuali		
	Circolarità	Afflussi di risorse	Materiali riciclati in ingresso (minimo)	70%	77%
		Gestione dei rifiuti	Indice rifiuti in discarica (Waste to Landfill)	Diminuzione del -3% rispetto all'anno precedente	-28%
	Risorse idriche e marine	Prelievi d'acqua, consumi e utilizzi	Indice idrico	Diminuzione del -3% rispetto all'anno precedente	-28%
	Biodiversità e ecosistemi	Declino della biodiversità	Impatto delle attività sulla biodiversità	Evitare l'impatto delle operazioni sulla biodiversità.	

Creare valore condiviso per la comunità

La **creazione e condivisione di valore con i territori** in cui il Gruppo è presente rappresentano un pilastro fondamentale della strategia sociale. Le iniziative supportate dal Gruppo vengono selezionate affinché rispecchino i valori aziendali e abbiano un impatto positivo e tangibile. Attualmente il Gruppo FOMAS sta sviluppando una strategia di accessibilità per migliorare la comunicazione e partecipazione di tutti i dipendenti che non hanno accesso ad un computer o una e-mail aziendale. Inoltre, è in fase di attivazione una *business community* che riunirà aziende locali e associazioni di settore per favorire la condivisione di *best practice*, interessi comuni e opportunità di crescita.

AREA		TEMA MATERIALE	INDICATORE	TARGET 2025-2030	2024 RISULTATO
CREARE VALORE CONDIVISO PER LA COMUNITÀ **STRATEGIA** Impatto positivo, costante e misurabile sulle comunità locali	Comunità locali	Diritti economici, sociali e culturali delle comunità locali	Spesa annuale del budget per donazioni e sponsorizzazioni.	Spesa in aumento rispetto all'anno precedente	OBIETTIVO RAGGIUNTO

Persone al centro

La gestione del personale si basa sui principi di salute e sicurezza, pari opportunità e non discriminazione, promuovendo percorsi di sviluppo basati sul merito e sulle competenze individuali. La promozione di diversità, inclusione e pari opportunità è considerata un pilastro fondamentale per costruire una società equa e inclusiva. Inoltre, Il Gruppo FOMAS riconosce la propria responsabilità nel promuovere e tutelare i diritti umani, aderendo ai principali riferimenti internazionali in materia, tra cui la Dichiarazione Universale dei Diritti Umani delle Nazioni Unite, i Principi Fondamentali dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL) e i principi del *Global Compact* delle Nazioni Unite.

Tra i propri obiettivi, il Gruppo implementerà l'analisi della soddisfazione aziendale interna e la revisione delle performance individuali delle persone. Inoltre, verranno proposti corsi di leadership a tutti i responsabili funzionali per svilupparne o potenziarne le competenze manageriali. Infine, il Gruppo sta lavorando per l'ottenimento della norma Uni PDR 125 atta a promuovere la parità di genere e l'inclusione.

AREA	TEMA MATERIALE	INDICATORE	TARGET 2025-2030	2024 RISULTATO
PERSONE AL CENTRO **STRATEGIA** Impegno per il rispetto dei diritti umani, della salute e della sicurezza, delle pratiche non discriminatorie, della cultura diversificata e inclusiva e dell'equilibrio tra lavoro e vita privata.	Persone FOMAS – 'Condizioni di lavoro eque e diritti relativi al lavoro, Salute e Sicurezza	Frequenza degli infortuni'	Riduzione del -25% rispetto all'anno precedente	+20%
		Gravità degli infortuni	Riduzione del -25% rispetto all'anno precedente	-26%
		Coinvolgimento dei dipendenti	100%	100%
		HSE indicatore di formazione	+10% rispetto all'anno precedente	-23%
	Reclutamento, selezione e fidelizzazione del personale	Motivazioni di uscita per motivi di cultura, ambiente e professionali'	25% max	22%
		Valutazione individuale delle performance (IPM) per dipendenti	100% dipendenti	100% dipendenti
	Diversità, inclusione, parità di trattamento e opportunità	% Donne a livello di Gruppo (minimo entro il 2028)	14%	13%
		Ore formazione per dipendente (ITALIA - minimo)	14h	14h
	I dipendenti nella catena del valore – Condizioni lavorative / Parità di trattamento e opportunità	Codice di condotta dei fornitori accettato dai fornitori rilevanti	100%	100%

Abbracciare il cambiamento con i nostri partner

Il Gruppo FOMAS riconosce il valore strategico di collaborare con fornitori che adottano standard elevati in termini di qualità, rispetto delle normative ambientali e di sicurezza, e che condividono principi etici, sociali e di buona governance.

Per questo, nel 2024 il Gruppo FOMAS ha incrementato il punteggio minimo necessario per i fornitori di maggior rilevanza, calcolato su indicatori specifici legati al tema delle sostenibilità ambientale e sociale. L'ottenimento del punteggio minimo è un requisito necessario della procedura di Selezione dei Fornitori per le aziende italiane. Inoltre, l'impegno del Gruppo per una gestione responsabile si riflette in politiche strutturate e procedure operative che coinvolgono anche i Business Partner, tra cui la politica di Approvvigionamento sostenibile e *il* Codice di Condotta dei Fornitori.

AREA	TEMA MATERIALE	INDICATORE	TARGET 2025-2030	2024 RISULTATO
ABBRACCIARE IL CAMBIAMENTO CON I NOSTRI PARTNER **STRATEGIA** Catena del valore sostenibile: dalla definizione della strategia alle regole operative	Condotta aziendale	Coinvolgimento dei fornitori per una catena del valore sostenibile	Decarbonizzazione SCOPE 3	Decarbonizzazione SCOPE 3 in definizione	
			% Spesa locale (minima)	80%	94%
			Punteggio di sostenibilità nella Procedura di Valutazione dei Fornitori	Punteggio minimo %	Obiettivo raggiunto

BILANCIO DI SOSTENIBILITÀ 2024

MASTERING THE SCIENCE OF METALS

5.1 IMPEGNO DEL MANAGEMENT VERSO PRATICHE ETICHE E SOSTENIBILI

Il Codice Etico riveste un ruolo centrale, fungendo da strumento essenziale per la diffusione e l'applicazione dei valori che ispirano il Gruppo ed è parte integrante del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo adottato dalle società italiane del Gruppo in conformità al D.Lgs. 231/2001.

Il Codice Etico si applica a tutti coloro che operano nell'ambito del Gruppo FOMAS, inclusi i membri degli organi societari, il management, i dipendenti e i partner commerciali. La sua validità è globale e vincolante per tutte le società del Gruppo, sia in Italia che all'estero. È infatti disponibile pubblicamente sul sito ufficiale del Gruppo all'indirizzo www.fomasgroup.com.

CODICE ETICO
IN CONFORMITÀ AI VALORI DEL GRUPPO FOMAS:

PROATTIVITÀ
Positivi e aperti al miglioramento continuo e all'innovazione

INTEGRITÀ
Onesti ed essere un esempio nelle azioni etiche

MERITOCRAZIA
Essere obiettivi e giusti riconoscendo i meriti

RESPONSABILITÀ
Essere responsabili delle azioni e delle prestazioni

AFFIDABILITÀ
Rimanere fedeli alla parola data fornendo risultati attesi

TRASPARENZA
Diretti adottando un processo equo

FIDUCIA
Affidabili vivendo veramente tutti gli altri valori ogni giorno

Per la gestione di eventuali violazioni, situazioni di conflitto di interesse e aggiornamenti sulle norme di condotta il Gruppo si basa su:

- **Struttura di governance:** comprende il Comitato di Sostenibilità e Rischi, il Comitato del Codice Etico, la funzione Legal, Compliance & Internal Audit e gli organi amministrativi (tipicamente i CdA delle società), che hanno il compito di supervisionare e garantire l'adeguata applicazione delle politiche aziendali.
- **Sistema di monitoraggio:** prevede una *dashboard* dedicata, per tracciare in modo trasparente tutte le segnalazioni ricevute.
- **Sistema di segnalazione:** accessibile a tutti gli stakeholder, assicura protezione, trasparenza e un processo di gestione strutturato delle segnalazioni.

Il Gruppo mantiene un dialogo costante con i propri stakeholder per comprendere meglio le loro esigenze e raccogliere suggerimenti utili.
Di seguito, una tabella riepiloga le principali iniziative adottate, le politiche messe in atto per prevenire e ridurre eventuali impatti e la strategia complessiva adottata per affrontare la tematica.

TEMA MATERIALE	AZIONI	POLITICHE
Impegno del management verso pratiche etiche e sostenibili	- Struttura di Governance - Incontri del Comitato di Sostenibilità ogni 6 mesi. - Comunicazione e formazione obbligatoria su anticorruzione, codice etico, whistleblowing, sostenibilità. - Sistema di Whistleblowing e Comitato del Codice Etico - Criteri di sostenibilità nella Valutazione dei Fornitori. - Valutazione del rischio aziendale, compresi rischi di conformità, diritti umani, cambiamenti climatici e molestie. - Certificazione ISO 50001 per il Sistema di Gestione dell'Energia. - Membro di UN Global Compact Italia	- Codice Etico; - Politica di Selezione dei membri del Consiglio di Amministrazione; - Politica di Sostenibilità; - Politica di Whistleblowing; - Politica sui Diritti Umani; - Regolamento Conflict Minerals; - Politica antiriciclaggio e sanzioni internazionali

TARGET

Premi di performance legati alla sostenibilità; Obiettivo minimo di diversità (genere meno rappresentato) tra i membri (univoci) dei Consigli di amministrazione.

STRATEGIA

Governance aziendale a supporto di una condotta aziendale etica e sostenibile, fondata su trasparenza, consapevolezza, riservatezza e qualità.

Nel corso del 2024, il Gruppo FOMAS ha stabilito due obiettivi chiave: 1) garantire una quota minima di rappresentanza del genere meno presente nei consigli di amministrazione e 2) introdurre nei premi di performance una componente legata ai risultati in ambito sostenibilità.

I VALORI AZIENDALI - INIZIATIVA 'FAST & CURIOUS'

Nel 2024, l'iniziativa *"Fast & Curious"* ha proseguito il suo percorso con l'obiettivo di stimolare il confronto tra i partecipanti sulla visione e sui valori del Gruppo. Il progetto ha posto l'accento sull'importanza della collaborazione, dello spirito di squadra e della valorizzazione di principi fondamentali come la fiducia, la reciprocità e il rispetto per la diversità.
Come da tradizione, i partecipanti hanno e presentato progetti con un impatto sociale o ambientale, sottoposti poi alla valutazione di una commissione creata ad-hoc. Il progetto vincitore, dedicato alla valorizzazione delle aree verdi situate all'interno o ai confini delle sedi aziendali, verrà realizzato a partire dal 2025 e nei successivi anni, contribuendo a migliorare l'ambiente di lavoro e il territorio circostante.

Sport Senza Barriere: un'esperienza oltre i limiti

Parallelamente, i partecipanti delle edizioni 2022 e 2023 hanno concluso il loro percorso con un evento speciale di team building: "Sport Senza Barriere" con la Fondazione Tavecchio. Questa esperienza unica ha offerto l'opportunità di mettersi alla prova in discipline sportive insieme a campioni paralimpici, vivendo in prima persona cosa significhi superare ostacoli apparentemente insormontabili.
I partecipanti hanno potuto sperimentare il valore della resilienza, scoprendo risorse interiori inaspettate e sviluppando un profondo senso di solidarietà e di gioco di squadra che supera qualsiasi barriera. L'obiettivo di questa iniziativa è quello di far comprendere come lo sport, la competizione e il divertimento possano diventare strumenti per abbattere pregiudizi e trasformare la diversità in un valore da conoscere, accogliere e sostenere.

Protezione del Whistleblower
Il sistema di segnalazione rappresenta un contributo concreto alla diffusione di una cultura aziendale improntata all'etica e alla sostenibilità, rafforzando al contempo i meccanismi di controllo interno e garantendo la conformità alle normative. Gli stakeholder (interni ed esterni) sono invitati a segnalare qualsiasi comportamento, azione o situazione non allineata ai valori del Gruppo, inappropriata, irregolare o illegale, che possano compromettere la sicurezza dell'azienda, l'ambiente di lavoro o il benessere dei dipendenti.

PROTEZIONE DEL SOGGETTO INTERESSATO DALLA SEGNALAZIONE

Dashboard per segnalazioni completamente anonime.

Il Gruppo FOMAS garantisce alle persone interessate dalla segnalazione il diritto di essere informate (entro massimo 1 mese) e di poter motivare le proprie ragioni rispetto al contenuto della segnalazione.

Nel caso di segnalazioni manifestamente infondate o effettuate in malafede, fatte al solo scopo di discreditare o vessare, potrebbero essere previste sanzioni e/o una possibile denuncia all'Autorità Giudiziaria competente.

PROTEZIONE DEL SEGNALANTE

Dashboard per segnalazioni completamente anonime

Il Gruppo FOMAS si impegna a proteggere il segnalante e chiunque sia coinvolto nell'indagine da eventuali ritorsioni, discriminazioni o penalizzazioni.

Il segnalante che ritiene di aver subito ritorsioni o discriminazioni a seguito della segnalazione può informare il proprio superiore o la Funzione HR per valutare se sussistono i presupposti per l'avvio di un procedimento disciplinare.

ETICA

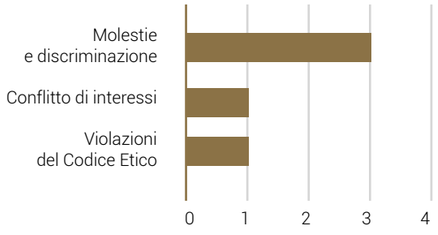
COMPOSIZIONE
- Consulente del team Legal, Internal Audit & Compliance
- Responsabile della sostenibilità

RUOLO
- Supervisione delle segnalazioni con riservatezza verso il segnalante e la persona segnalata.
- Condurre un'analisi preliminare sulla rilevanza del rapporto.

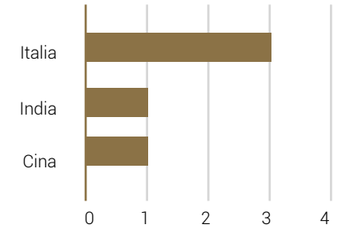
CONTATTI
- Pannello per segnalazioni di irregolarità
- ethicscommittee@fomasgroup.com

Il Gruppo FOMAS assicura la massima tutela e riservatezza sia per chi effettua la segnalazione sia per la persona coinvolta, garantendo un iter trasparente, equo e protetto. La gestione iniziale delle segnalazioni è affidata al Comitato del Codice Etico, che ne garantisce la riservatezza e la protezione dei dati sensibili. Dopo un'analisi preliminare, le segnalazioni vengono classificate in base alla loro gravità. Se ritenute rilevanti, vengono trasmesse ai membri dell'Organismo di Vigilanza per un'ulteriore valutazione di ammissibilità, in collaborazione con il Responsabile Legal, Compliance & Internal Audit.

Segnalazioni per classificazione



Segnalazioni per paese



Durante il 2024, il Comitato del Codice Etico ha ricevuto e analizzato 5 segnalazioni, di cui 4 chiuse entro la fine dell'anno e una nel corso del 2025. Nessuna delle segnalazioni è stata ritenuta rilevante per procedere con l'iter di segnalazione agli Organismi di Vigilanza.

5.2 CORRUZIONE E CONCUSSIONE

Il rischio di episodi di corruzione e altre condotte illecite rappresenta una minaccia significativa per il Gruppo, in quanto potrebbe comprometterne la fiducia, la reputazione e la trasparenza. Proprio per questo, il Gruppo FOMAS ha implementato un rigoroso processo di *due diligence,* affiancato da campagne di sensibilizzazione e prevenzione basata su programmi di formazione obbligatori per tutti i dipendenti.

La tabella seguente riassume le principali iniziative adottate, le politiche implementate per prevenire e mitigare gli impatti identificati, gli obiettivi prefissati e la strategia complessiva per affrontare questo tema cruciale.

TEMA MATERIALE	AZIONI	POLITICHE
Corruzione e concussione	- Comunicazione e formazione sulle politiche e procedure anticorruzione/ etica - Verifica dell'Organismo di Vigilanza (effettuata dal Preposto al Controllo Interno ex L. 231/01 per le società italiane) - Sistema di Whistleblowing e Comitato del Codice Etico	- Codice Etico; - Politica sulla privacy; - Politica di whistleblowing; - Politica antiriciclaggio e sanzioni internazionali; - Codice di Condotta dei fornitori

TARGET
Formazione e comunicazione completa sulle politiche e procedure anticorruzione per tutti i dipendenti

STRATEGIA
Governance aziendale per favorire una condotta etica e sostenibile, fondata su trasparenza, consapevolezza, riservatezza e qualità

Comunicazione e formazione sulle politiche e procedure anticorruzione* per tutti i dipendenti.
La formazione sulla lotta alla corruzione, sul Codice Etico e sul meccanismo di denuncia è stata completata nel corso del 2024 per tutti i dipendenti del Gruppo. Inoltre, tale attività formativa è divenuta parte del processo di inserimento del nuovo personale assunto, a cura della funzione Risorse Umane.

5.3 SICUREZZA INFORMATICA E TUTELA DEI DATI

La sicurezza informatica e la protezione dei dati sono essenziali per tutelare le persone e i partner commerciali del Gruppo da possibili effetti negativi derivanti da un utilizzo improprio o dalla relativa perdita. Per questo motivo il Gruppo monitora i cambiamenti del contesto normativo in tema di Privacy e regola i rapporti con i clienti tramite comunicazioni specifiche e previsioni contrattuali. Vengono condotti regolari valutazioni e aggiornamenti della strategia di gestione del rischio, cruciali per garantire la resilienza del Gruppo di fronte alle sfide in evoluzione della sicurezza informatica e delle informazioni.
Nel 2024, è stato nominato un DPO (Data Protection Officer) per tutte le sedi del Gruppo.
Inoltre, i dipendenti delle diverse società del Gruppo sono informati sulle tematiche relative alla protezione dei dati attraverso attività di formazione e test continuativi .
La tabella seguente elenca le principali azioni intraprese, le politiche implementate per prevenire e mitigare gli impatti identificati, gli obiettivi fissati e la strategia complessiva per affrontare gli impatti del tema.

TEMA MATERIALE	AZIONI	POLITICHE
Protezione dei dati e sicurezza informatica	■ Preparazione per la certificazione iso 27001 e per la compliance alla normativa NIS2, dove applicabile; ■ Esami e valutazioni regolari; ■ Backup in aree separate e protette; ■ Autorizzazioni utente; ■ Categorizzazione dei dati; ■ Simulazione di attacchi informatici per la consapevolezza della sicurezza; ■ Corso online sulla "sicurezza informatica"; ■ Regolamento aziendale sulla sicurezza	- Politica di violazione dei dati; - Politica di sicurezza IT; - Politica di gestione degli incidenti; - Procedura di On-off Boarding; - Politica di backup; - Politica di Classificazione

TARGET

Certificazione dei sistemi di gestione della sicurezza delle informazioni ISO 27001 e compliance alla normativa dove applicabile

STRATEGIA

Governance aziendale a supporto di una condotta aziendale etica e sostenibile, fondata su trasparenza, consapevolezza, riservatezza e qualità.

* Intese come Codice Etico e Modello 231.

5.4 QUALITÀ DEL PRODOTTO

La Direzione del Gruppo è costantemente impegnata a garantire l'alta qualità dei prodotti, rispettando i requisiti dei clienti e degli stakeholder, in linea con il piano di transizione verso tecnologie a basse emissioni di carbonio e con lo sviluppo, l'implementazione e il miglioramento continuo del Sistema di Gestione della Qualità.

1 MONITORAGGIO DEI PROCESSI (KPI)

La Direzione stabilisce ogni anno indicatori di performance per monitorare i processi del Sistema di Gestione della Qualità (KPI). Questi vengono riportati nel Riesame della Direzione annuale e sono utilizzati per definire sia gli indicatori che i relativi obiettivi, basandosi sui risultati precedenti.

2 DEFINIZIONE DELL'OBIETTIVO

Gli obiettivi di Qualità sono pianificati, documentati e comunicati tramite 'Piani di Miglioramento della Qualità', inclusi nel Riesame della Direzione, dove vengono identificate responsabilità, attività, tempistiche e obiettivi potenziali.

3 APPRENDIMENTO

La Direzione Superiore rivede i Sistemi di Gestione del Gruppo almeno una volta l'anno: si considera l'esperienza per ridurre la probabilità di ripetizione, insieme alle informazioni provenienti da fonti esterne che offrono opportunità di miglioramento continuo.

Le esigenze e le aspettative degli stakeholder sono costantemente monitorate e valutate attraverso il processo di coinvolgimento diretto e gestione del rischio. In particolare, i contratti e le relazioni con i clienti, gli audit interni ed esterni, le riunioni dei consigli di amministrazione e la sensibilizzazione dei dipendenti sottolineano l'importanza attribuita a questo tema.
La tabella seguente elenca le principali azioni intraprese, le politiche implementate per prevenire e mitigare gli impatti identificati, gli obiettivi fissati e la strategia complessiva per affrontare il tema Qualità.

TEMA MATERIALE	AZIONI	POLITICHE
Qualità del prodotto	■ Manuali, procedure e istruzioni del Sistema di Gestione della Qualità; ■ Certificati SGQ (ASME, 9001, 29001, ecc.) sottoposti annualmente a registrazione da enti di certificazione accreditati (ASME, DNV-GL, TÜV, ecc.); ■ Dedicazione Funzionale (Garanzia di Qualità)	– Codice Etico; – Politica della Qualità; – Politica HSE; – Politica della Privacy; – Politica di Whistleblowing

TARGET

KPI interno annuale "Costo della scarsa qualità"*

STRATEGIA

Governance aziendale per favorire una condotta etica e sostenibile, fondata su trasparenza, consapevolezza, riservatezza e qualità

* KPI "Costo della scarsa qualità" era definito per azienda fino al 2024, dal 2025 sarà anche di Gruppo.

Certificazioni dei Sistemi di Gestione della Qualità e HSE (Health, Safety, Environment)

I sistemi di gestione della Qualità, dell'Ambiente, della Sicurezza e dell'Energia sono certificati per migliorare la trasparenza e l'efficienza del Gruppo.

Certificazioni* /Azienda	ISO 9001	ISO 29001	ISO 14001	ISO 45001	ISO 50001	ISO 3834-2	ISO 17025	EN 9100	EN 9120	IAFT 16949	ISO 19443	ASME
FOMAS S.p.A.	■	■	■	■	■		■				■	■
ASFO S.p.A.	■		■	■		■		■	■			
HOT ROLL S.r.l.	■		■	■	■					■		
MIMETE S.r.l.	■		■	■			■	■				
FOMAS Precision Forging (Dalian) Srl.	■		■	■								
BAY-FORGE Private Ltd.	■		■	■				■				
FOMAS, Inc.	■		■					■				
LA FOULERIE S.A.S.	■		■	■	■							

ISO 9001: Gestione della Qualità.
ISO 29001: Gestione della qualità nel settore Oil&Gas.
ISO 14001: Gestione ambientale.
ISO 45001: Gestione della salute e sicurezza sul lavoro.
ISO 50001: Gestione dell'energia.
ISO 3834-2: Certificazione di saldatura, requisiti di qualità.
ISO 17025: Laboratori di prova e taratura.
ISO 19443: Sistema di gestione per la qualità per l'industria nucleare.
ASME: American Society of Mechanical Engineers
EN 9100: Gestione della qualità nel settore aerospaziale.
EN 9120: Gestione della qualità per l'industria aerospaziale e della difesa.
IAFT 16949: Sistema di gestione della qualità per l'industria automobilistica.

Impatti sulla salute e sicurezza generati dai prodotti

Il Gruppo FOMAS non è responsabile della progettazione dei prodotti forniti, ma garantisce la sicurezza degli stessi rispettando pienamente i requisiti contrattuali, le leggi e i regolamenti applicabili.

Il Gruppo garantisce la sicurezza dei prodotti attraverso:

- Analisi degli elementi pericolosi e contaminanti e dei rischi ad essi associati.
- Assicurazione della ripetitività dei processi produttivi.
- Comunicazione trasparente e tempestiva ai clienti e successiva analisi di ogni evento, difetto o non conformità che potrebbe influenzare la sicurezza del prodotto.
- Attività di comunicazione e formazione adeguata del personale, inclusa quella sui concetti e principi della 'Cultura della Sicurezza'.

Casi di non conformità relativi agli impatti sulla salute e sicurezza generati dai prodotti

Nel 2024, non sono state riportate non conformità con impatti sulla salute e sicurezza causate dai prodotti forniti dal Gruppo FOMAS.

Le non conformità sono regolarmente individuate, trattate e documentate secondo la procedura interna di gestione delle non conformità. L'analisi delle non conformità e l'attuazione delle azioni correttive sono condotte dal personale della funzione Assicurazione Qualità. L'efficacia di ciascuna azione correttiva introdotta viene successivamente verificata. Se durante la realizzazione del prodotto si verifica una deviazione dai requisiti del cliente, viene redatto un rapporto di non conformità che viene poi inviato al cliente per l'approvazione della soluzione proposta.

BILANCIO DI SOSTENIBILITÀ 2024

PERSONE AL CENTRO

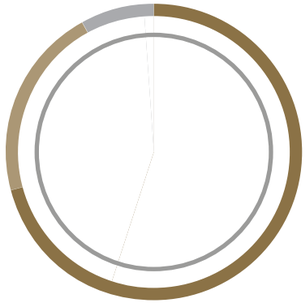
6.1 PERSONE FOMAS

1,390
Dipendenti

87%
Uomini

13%
Donne

Dipendenti per area geografica
71% Europa
21% Asia
8% Stati Uniti



Ogni dipendente, a tempo pieno, parziale, determinato o temporaneo, che lavori nei reparti produttivi o negli uffici, è parte del processo di valutazione di materialità. Le varie categorie di dipendenti sono valutate per rischi potenziali, opportunità e livello di criticità diversi.

OPEN HOUSE FOMAS S.P.A.

Sabato 1° giugno 2024 FOMAS S.p.A. è stata aperta alle famiglie dei dipendenti. La giornata si è incentrata su visite guidate nei reparti della produzione e su laboratori con Apicoltura Urbana per bambini, offrendo al personale l'opportunità di condividere con i propri familiari il proprio ambiente di lavoro, i valori aziendali e le attività svolte quotidianamente.

Condizioni di lavoro eque

L'impegno del Gruppo è quello di garantire condizioni di lavoro eque, quali occupazione sicura, orario di lavoro e retribuzioni adeguate, dialogo sociale, libertà di associazione e contrattazione collettiva, equilibrio tra lavoro e vita privata, processi delle risorse umane equi e non discriminatori, rispetto della privacy, salute e sicurezza. Inoltre, il Gruppo FOMAS condanna qualsiasi forma di lavoro minorile e forzato.

I dipendenti, tra gli stakeholder più vicini all'azienda, sono cruciali nell'individuazione di possibili miglioramenti e nel suggerire soluzioni efficaci.

La tabella sottostante elenca le azioni principali intraprese, le politiche implementate per prevenire e mitigare gli impatti identificati, e la strategia complessiva per affrontare gli impatti del tema.

TEMA MATERIALE	AZIONI	POLITICHE
Condizioni lavorative e diritti correlati al lavoro	■ Governance della sostenibilità; ■ Gruppi di Discussione (ambiente lavorativo, benessere, diversità e inclusione, genitorialità, discriminazione e molestie); ■ Due Diligence interna sui diritti umani; ■ Organizzazione del welfare; ■ Consapevolezza e formazione su pratiche non discriminatorie e diritti umani; ■ Piattaforma di Segnalazioni e Comitato del Codice Etico; ■ Accordi di contrattazione collettiva o benchmarking per garantire salari adeguati.	– Codice Etico; – Politica dei Diritti Umani; – Politica della Sostenibilità; – Politica sulla Diversità, equità e inclusione; – Manuale/Procedure HR; – Politica sulla Genitorialità; – Politica di Whistleblowing.

STRATEGIA

Impegno per il rispetto dei diritti umani, della salute e della sicurezza, delle pratiche non discriminatorie, della cultura diversificata e inclusiva e dell'equilibrio tra lavoro e vita privata

SUPPORTO ALLA GENITORIALITÀ

Nel 2024 il Gruppo FOMAS ha rafforzato il proprio impegno nel promuovere una cultura aziendale inclusiva e attenta ai bisogni delle famiglie attraverso l'implementazione di misure concrete a sostegno della genitorialità, tra cui:

- **Bonus nascita**: un contributo economico per celebrare l'arrivo di un nuovo membro nella famiglia dei dipendenti.
- **Integrazione del congedo di paternità obbligatorio:** estensione di 2 giorni aggiuntivi rispetto ai 10 previsti dalla normativa italiana, per le aziende italiane.
- **Incremento dell'indennità per congedo parentale facoltativo**: sostegno economico potenziato per favorire la conciliazione tra vita lavorativa e familiare, al momento attivato per le aziende italiane, per la sede USA e in India per le neomamme.
- **Percorsi di supporto al rientro dal congedo di maternità**: misure personalizzate per accompagnare e facilitare il reinserimento professionale delle lavoratrici dopo la nascita di un figlio.

COMPILAZIONE SURVEY:
Al rientro al lavoro, l'**HR** invia alla persona interessata una **survey**

INTERVISTA:
Una volta che l'**ufficio HR** riceve la survey compilata, programma un'intervista che prevede una seduta di **COACHING** individuale e un aggiornamento su nuovi **PROCESSI** e **PROCEDURE**

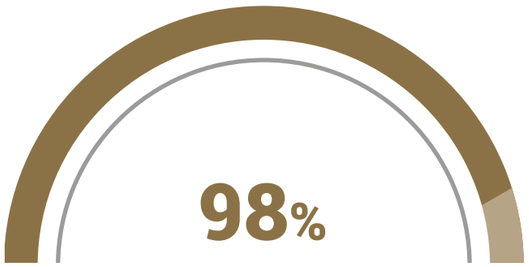
COACHING INDIVIDUALE:
Viene messo a disposizione della risorsa un percorso di **COACHING** individuale

- **Campi estivi al Parco del Curone**: copertura della quota d'iscrizione al campo estivo organizzato presso il Parco del Curone per i figli dei dipendenti di FOMAS S.P.A. che ne hanno fatto richiesta.

Contratti dei dipendenti FOMAS

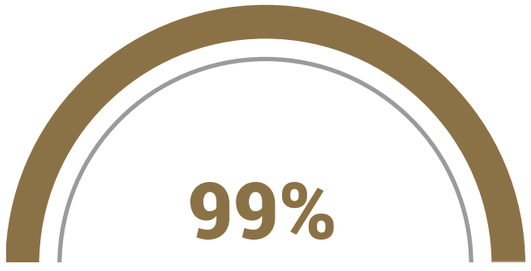
I grafici sottostanti mostrano l'impegno del Gruppo verso l'occupazione del personale. Dei 1,390 dipendenti del Gruppo, il 98% ha un contratto a tempo indeterminato e il 99%, lavora a tempo pieno.

Tipologie contrattuali dei dipendenti



98% Dipendenti a tempo indeterminato.
2% Dipendenti temporanei.
0% Dipendenti a orario non garantito

Classificazione dei dipendenti per categoria di impiego



99% Dipendenti a tempo pieno
1% Dipendenti part-time

Lavoratori che non sono dipendenti (organico)

Lavoratori che non sono dipendenti (organico)	Unità 2024
Contratto di consulenza	2
Contratto di tirocinio	3
Rapporto contrattuale Agenzia di lavoro interinale	74
Lavoratori interinali	32
Totale complessivo	**111**

Numero totale di dipendenti per contratto di lavoro (tempo indeterminato e ore non garantite), per genere e regione

Dipendenti per contratto di lavoro	Uomini	Donne	Totale complessivo
A orario non garantito	0	0	0
A tempo indeterminato	1189	171	1360
A tempo determinato	22	8	30
Totale complessivo	**1211**	**179**	**1390**

ITALIA

Dipendenti per contratto di lavoro	Uomini	Donne	Totale complessivo
A orario non garantito	0	0	0
A tempo indeterminato	756	109	865
A tempo determinato	19	7	26
Totale complessivo	**775**	**116**	**891**

EUROPA (ESC. ITALIA)

Dipendenti per contratto di lavoro	Uomini	Donne	Totale complessivo
A orario non garantito	0	0	0
A tempo indeterminato	80	7	87
A tempo determinato	3	1	4
Totale complessivo	**83**	**8**	**91**

USA

Dipendenti per contratto di lavoro	Uomini	Donne	Totale complessivo
A orario non garantito	0	0	0
A tempo indeterminato	90	22	112
A tempo determinato	0	0	0
Totale complessivo	**90**	**22**	**112**

ASIA

Dipendenti per contratto di lavoro	Uomini	Donne	Totale complessivo
A orario non garantito	0	0	0
A tempo indeterminato	263	33	296
A tempo determinato	0	0	0
Totale complessivo	**263**	**33**	**296**

Numero totale di dipendenti per tipologia di impiego (full-time e part-time), per genere e regione

Dipendenti per tipologia di impiego	Uomini	Donne	Totale complessivo
A tempo pieno	1203	169	1372
Part-time	8	10	18
Totale complessivo	**1211**	**179**	**1390**

ITALIA

Dipendenti per tipologia di impiego	Uomini	Donne	Totale complessivo
A tempo pieno	772	106	878
Part-time	3	10	13
Totale complessivo	**775**	**116**	**891**

EUROPA (ESC. ITALIA)

Dipendenti per tipologia di impiego	Uomini	Donne	Totale complessivo
A tempo pieno	81	8	89
Part-time	2	0	2
Totale complessivo	**83**	**8**	**91**

USA

Dipendenti per tipologia di impiego	Uomini	Donne	Totale complessivo
A tempo pieno	87	22	109
Part-time	3	0	3
Totale complessivo	**90**	**22**	**112**

ASIA

Dipendenti per tipologia di impiego	Uomini	Donne	Totale complessivo
A tempo pieno	263	33	296
Part-time	0	0	0
Totale complessivo	**263**	**33**	**296**

Contrattazione collettiva

Il Gruppo FOMAS sostiene e tutela il diritto dei propri dipendenti alla libertà di associazione e alla contrattazione collettiva, contrastando ogni forma di intimidazione, molestia o abuso. Viene promosso un dialogo aperto e costruttivo con tutti gli Organi di Rappresentanza. Nelle sedi europee, vengono applicati i contratti nazionali di riferimento, garantendo che il 100% dei dipendenti sia coperto da accordi collettivi. In India e in Cina, si opera nel pieno rispetto delle normative nazionali sul lavoro. Negli Stati Uniti, infine, si aderisce alle leggi federali e statali per la tutela dei diritti dei lavoratori, assicurando ai dipendenti piena libertà nell'ambito dell'occupazione. Tutte le società del Gruppo mantengono un rapporto solido e costruttivo con i sindacati di categoria, collaborando su temi chiave come salute e sicurezza, welfare, obiettivi aziendali, investimenti anche tramite specifici accordi integrativi.

Assunzioni e rotazione del personale

Assunzioni e rotazione	Uomini	Donne	Totale complessivo
Dipendenti che lasciano l'impresa	148	22	170
Totale dei nuovi assunti	125	26	151
Totale complessivo	**273**	**48**	**321**

Numero totale di nuovi assunti

Totale dei nuovi assunti	Uomini	Donne	Totale complessivo
Età superiore a 50 anni	14	3	17
Età inferiore a 30 anni	45	9	54
Età compresa tra 30 e 50 anni	66	14	80
Totale complessivo	**125**	**26**	**151**

ITALIA

Totale dei nuovi assunti	Uomini	Donne	Totale complessivo
Età superiore a 50 anni	6	1	7
Età inferiore a 30 anni	11	3	14
Età compresa tra 30 e 50 anni	26	3	29
Totale complessivo	**43**	**7**	**50**

EUROPE (ESC. ITALIA)

Totale dei nuovi assunti	Uomini	Donne	Totale complessivo
Età superiore a 50 anni	0	0	0
Età inferiore a 30 anni	3	0	3
Età compresa tra 30 e 50 anni	0	1	1
Totale complessivo	**3**	**1**	**4**

USA

Totale dei nuovi assunti	Uomini	Donne	Totale complessivo
Età superiore a 50 anni	7	2	9
Età inferiore a 30 anni	23	4	27
Età compresa tra 30 e 50 anni	26	7	33
Totale complessivo	**56**	**13**	**69**

ASIA

Totale dei nuovi assunti	Uomini	Donne	Totale complessivo
Età superiore a 50 anni	1	0	1
Età inferiore a 30 anni	8	2	10
Età compresa tra 30 e 50 anni	14	3	17
Totale complessivo	**23**	**5**	**28**

Dipendenti che lasciano l'azienda

Dipendenti che lasciano l'impresa	Uomini	Donne	Totale complessivo
Età superiore a 50 anni	42	6	48
Età inferiore a 30 anni	29	7	36
Età compresa tra 30 e 50 anni	77	9	86
Totale complessivo	**148**	**22**	**170**

ITALIA

Dipendenti che lasciano l'impresa	Uomini	Donne	Totale complessivo
Età superiore a 50 anni	25	3	28
Età inferiore a 30 anni	5	0	5
Età compresa tra 30 e 50 anni	21	3	24
Totale complessivo	**51**	**6**	**57**

EUROPE (ESC. ITALIA)

Dipendenti che lasciano l'impresa	Uomini	Donne	Totale complessivo
Età superiore a 50 anni	4	0	4
Età inferiore a 30 anni	3	1	4
Età compresa tra 30 e 50 anni	8	0	8
Totale complessivo	**15**	**1**	**16**

USA

Dipendenti che lasciano l'impresa	Uomini	Donne	Totale complessivo
Età superiore a 50 anni	8	3	11
Età inferiore a 30 anni	17	3	20
Età compresa tra 30 e 50 anni	31	5	36
Totale complessivo	**56**	**11**	**67**

ASIA

Dipendenti che lasciano l'impresa	Uomini	Donne	Totale complessivo
Età superiore a 50 anni	5	0	5
Età inferiore a 30 anni	4	3	7
Età compresa tra 30 e 50 anni	17	1	18
Totale complessivo	**26**	**4**	**30**

6.3 SALUTE E SICUREZZA

La cultura aziendale pone al centro il benessere delle persone, supportata dall'adozione della certificazione ISO 14001 e dal Sistema di Gestione Integrato UNI ISO 45001, in tutte le aziende del Gruppo.
Tra i principali rischi affrontati dal Gruppo vi sono:

- Incidenti sul lavoro
- Esposizione a sostanze pericolose
- Problemi ergonomici
- Esposizione a rumore elevato
- Protocolli di sicurezza inadeguati

Inoltre, viene considerato il rischio legato all'invecchiamento della forza lavoro, con particolare attenzione alle esigenze specifiche dei dipendenti più anziani.
Il Gruppo FOMAS è anche consapevole delle possibili conseguenze operative di incidenti e infortuni che potrebbero temporaneamente compromettere la produttività e la continuità aziendale e per questo motivo predispone una serie di misure preventive, monitora costantemente l'applicazione delle procedure redatte e comunicate a tutto il personale, eroga sistematicamente formazione specifica sia al personale dei reparti produttivi, sia a quello che lavora negli uffici.

HSE EXTRA ACTIVITIES- FOMAS PRECISION FORGING (DALIAN) CO., LTD.
In Cina, l' Ufficio HSE ha proposto e sostenuto alcune attività extra a supporto del benessere dei dipendenti:
Visita ginecologica per il personale femminile, con l'obiettivo di promuovere la salute e la sicurezza delle donne in azienda.

Formazione online sul benessere, una selezione di corsi online di alta qualità, su temi legati alla sicurezza alimentare, alla medicina tradizionale cinese, al benessere fisico e alla salute in generale, favorendo la crescita personale e professionale di tutti i partecipanti.

La tabella sottostante elenca le azioni principali intraprese, le politiche implementate per prevenire e mitigare gli impatti identificati e la strategia complessiva per affrontarli.

TEMA MATERIALE	AZIONI	POLITICHE
Lavoratori FOMAS -Condizioni lavorative, salute e sicurezza	■ Sistema di gestione della Sicurezza e Salute ISO 45001 ■ Certificazione di terze parti, audit interni; ■ Valutazioni specifiche del rischio macchina; ■ Politiche di gestione del cambiamento (MOC) per il monitoraggio delle nuove apparecchiature; ■ Copertura assicurativa; ■ Procedure di Gruppo: Identificazione dei Rischi HSE, Valutazione e controllo del rischio, Preparazione alle emergenze HSE, Gestione della crisi; ■ Prevenzione e training; ■ Progetto INSIEME	– Codice Etico; – Politica dei Diritti umani; – Politica di Sostenibilità; – Politica di Salute e Sicurezza sul Lavoro

TARGET

Il Gruppo FOMAS stabilisce KPI interni annuali:
- Incidenza degli infortuni
- Gravità degli infortuni
- Coinvolgimento dei dipendenti
- Indicatore di formazione HSE

STRATEGIA

Impegno per il rispetto dei diritti umani, della salute e della sicurezza, delle pratiche non discriminatorie, della cultura diversificata e inclusiva e dell'equilibrio tra lavoro e vita privata

Formazione in ambito HSE
Le necessità formative derivano direttamente dalle valutazioni dei rischi e vengono sviluppate seguendo i requisiti normativi nazionali, con il supporto di esperti della formazione e delle associazioni industriali locali. La formazione, obbligatoria per tutti i dipendenti si svolge durante l'orario di lavoro e la sua efficacia viene monitorata attraverso test, esercitazioni pratiche e audit interni. Per misurare e migliorare costantemente l'impatto delle attività formative, vengono definiti indicatori, tra cui il numero totale di ore di formazione erogate e il rispetto dei requisiti minimi previsti dalla normativa. Ogni anno il Gruppo si pone un obiettivo in termini di numero ore minimo dedicate alla formazione HSE.

39% **Media di ore di formazione di Gruppo per tipologia HSE**

Progetto "INSIEME" – Promuovere la Partecipazione alla Salute e Sicurezza
Durante il 2024, il progetto **"INSIEME"**, nato in FOMAS S.P.A. per incentivare la partecipazione attiva dei dipendenti sui temi della **salute e sicurezza sul lavoro**, è stato implementato anche nelle società ASFO S.P.A e HOT ROLL S.r.l. Per le sedi in cui il programma non è ancora stato avviato, la funzione **HSE** ha organizzato **sessioni di sensibilizzazione**, in cui i dipendenti possono esprimere liberamente le proprie opinioni, condividere esperienze e suggerimenti.

Infortuni sul lavoro

Infortuni	Unità	2024		
		Uomini	Donne	Totale
Infortuni professionali registrabili		**31**	**-**	**31**
Sul lavoro	**N°**	31	-	31
In itinere		-	-	-
Decessi (a causa di infortuni sul lavoro)		-	-	-
Sul lavoro	**N°**	-	-	-
In itinere		-	-	-
Infortuni sul lavoro ad alta gravità (esclusi gli infortuni mortali)	**N°**	-	-	-
Sul lavoro		-		-
In itinere		-	-	-
Numero totale di ore lavorate	**Ore**	**32,648,550**	-	**32,648,550**

Gli Infortuni sul lavoro registrabili sono tutti categorizzati nella tipologia 'meccanici - urto/contusione/schiacciamento senza coinvolgimento di macchinario'.

Near miss	Unità	2024		
		Uomini	Donne	Totale
Numero totale di near miss	**N°**	**-**	**-**	**-**
Fomas Group.		130	-	130

Attualmente non sono disponibili i dati aggregati relativi alle ore lavorate dai collaboratori non dipendenti.

Incidenti e Analisi dei Rischi
A livello di gruppo, si adottano sistematicamente le disposizioni previste dal D.Lgs. 81/08 e successive modifiche per la gestione di tutti i rischi in ambito HSE. Per valutare in maniera completa il rischio specifico, ci si avvale di standard internazionali quali NIOSH, OCRA, INAIL, OSHA, UNI 9432:2011, UNI 9612:2011, UNI EN 458:2016, D.Lgs. 04/12/02, D.Lgs. 81/08, D.Lgs. 152/06, UNI EN 14255-1, UNI EN 170:2003, ISO 45001 e ISO 14001.

Malattie Professionali
Nel corso del 2024 non sono state registrate patologie riconducibili all'ambito professionale, sia tra i dipendenti sia tra i collaboratori esterni. Le valutazioni specifiche del rischio, condotte in collaborazione con il medico competente, mirano a identificare preventivamente i fattori che potrebbero esporre il personale a potenziali malattie professionali.

6.4 DIVERSITÀ, INCLUSIONE, PARITÀ DI TRATTAMENTO E OPPORTUNITÀ

L'uguaglianza di genere, la parità retributiva e pari opportunità di formazione e sviluppo delle competenze sono elementi essenziali per garantire che nessuno venga discriminato.
Nella valutazione di potenziali rischi, tra le categorie maggiormente considerate, ci sono le donne, i lavoratori con disabilità e i lavoratori provenienti da contesti internazionali, tenendo conto anche delle differenze culturali e delle diverse mentalità esistenti a livello globale. In particolare, il Gruppo si impegna ad affrontare la sfida della presenza limitata delle donne nel settore metalmeccanico, tradizionalmente dominato da uomini. Per definire le azioni da intraprendere, il coinvolgimento degli stakeholder è cruciale. Oltre ai dipendenti, vengono ascoltati i rappresentanti dei lavoratori e le associazioni di categoria, attraverso piattaforme di feedback, incontri periodici e piattaforme di condivisione.

CAMPAGNA DIVERSITÀ, EQUITA' ED INCLUSIONE

A giugno 2024 ha avuto inizio la campagna di sensibilizzazione sul tema della Diversità ed Inclusione che si concluderà a giugno 2025. Questa iniziativa, della durata di 12 mesi, mira a promuovere una cultura aziendale inclusiva e diversificata, riconoscendo i numerosi benefici che la diversità porta con sé. La campagna coinvolge tutte le aziende del Gruppo e comprende percorsi di crescita professionale, sessioni di sensibilizzazione, distribuzione di materiale informativo e attività interattive per coinvolgere attivamente tutti i dipendenti.

Gli obiettivi

1. Sensibilizzazione: Accrescere la consapevolezza sull'importanza della diversità e dell'inclusione.
2. Educazione: Fornire conoscenze e strumenti per comprendere meglio le tematiche legate alla diversitàe all'inclusione.
3. Crescita: Integrare i principi di diversità e inclusione nella cultura aziendale, promuovendo un ambiente di lavoro in cui tutti si sentano valorizzati e rispettati.

Durante il corso dell'anno, la campagna si è concentrate su sei tematiche principali:

- Giugno-Luglio 2024: Introduzione al tema 'Diversità ed Inclusione' > Comprendere i concetti fondamentali di diversità e inclusione e perché sono cruciali per il nostro successo.
- Settembre-Ottobre 2024: Inclusione di genere e pregiudizi inconsci > Esplorare il ruolo del genere sul posto di lavoro e come i pregiudizi inconsci influenzano le nostre decisioni.
- Novembre-Dicembre 2024: Molestie e discriminazione sul posto di lavoro > Prevenire e affrontare le molestie e la discriminazione per creare un ambiente sicuro per tutti.
- Gennaio-Febbraio 2025: Diversità etnica nelle aziende > Valorizzare le diverse etnie e culture presenti nella nostra azienda e nel nostro settore.
- Marzo-Aprile 2025: Accessibilità e design universale > Garantire che i nostri spazi e strumenti di lavoro siano accessibili a tutti, indipendentemente dalle abilità fisiche.
- Maggio-Giugno 2025: Diversità generazionale nei team > Riconoscere e valorizzare le diverse prospettive che le diverse generazioni portano nei nostri team.

Corsi di leadership per donne

Come parte della Campagna DEI, un corso di **Leadership al femminile** è stato progettato per tutte le donne del Gruppo con l'obiettivo di promuovere l'*empowerment* e la crescita professionale delle donne nell'ambiente di lavoro.

Il Gruppo ha definito alcuni obiettivi specifici:

- **Formazione:** Nei siti italiani, la media minima di ore formative per i dipendenti è fissata a 14 ore. Il target è stato rivalutato rispetto al 2023 che prevedeva 16 ore.
- **Equità di genere:** Il Gruppo FOMAS punta ad aumentare la percentuale di donne all'interno del personale, stabilendo come target minimo il 14% entro il 2028, tenendo conto delle sfide storiche nel reclutamento femminile nel settore manifatturiero pesante.

Questi impegni sono dettagliati in una tabella riepilogativa che elenca le principali azioni intraprese, le politiche adottate per prevenire e mitigare gli impatti identificati e la strategia complessiva per affrontare le sfide relative alla diversità e all'inclusione.

TEMA MATERIALE	AZIONI	POLITICHE
Personale FOMAS-Diversità, inclusione, parità di trattamento e opportunità	■ Governance della sostenibilità, funzione Legal, Internal Audit & Compliance; ■ Piattaforma di Segnalazione, Comitato del Codice Etico; ■ Gruppi di Discussione (Ambiente Lavorativo/Diversità e Inclusione/Genitorialità/Valutazione del Rischio di Discriminazione e Molestie); ■ DEI Piano d'azione; ■ Iniziativa per promuovere l'uguaglianza di genere in linea con il Global Compact delle Nazioni Unite; ■ Due Diligence interna sui diritti umani; ■ Formazione sul codice etico; ■ Catalogo di formazione ■ Campagna di sensibilizzazione Diversità, equità ed inclusione	– Codice Etico; – Politica sui Diritti umani; – Politica di Sostenibilità; – Politica di Diversità, equità e inclusione; Politica e piano anti-molestie; – Politica sulla Genitorialità; – Manuale/Procedure HR

TARGET

Il Gruppo FOMAS stabilisce KPI annuali:
- Minimo KPI di ore di formazione medie per Dipendente all'anno per le imprese italiane.
- % di dipendenti femminili a livello di Gruppo entro il 2028

STRATEGIA

Impegno per il rispetto dei diritti umani, della salute e della sicurezza, delle pratiche non discriminatorie, della cultura diversificata e inclusiva e dell'equilibrio tra lavoro e vita privata

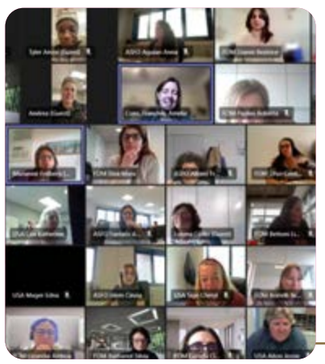
Membri dei consigli di amministrazione*

Membri dei consigli di amministrazione	2024		
	Uomini	Donne	Totale
Oltre i 50 anni	23	1	24
Sotto i 30 anni	0	0	0
Tra i 30 e i 50 anni	5	0	5
Totale complessivo	**28**	**1**	**29**
% di genere	97%	3%	

* Nella tabella i membri devi Consigli di amministrazione non sono considerati come univoci.

Dipendenti	2024		
	Uomini	Donne	Totale
Direttori			
Oltre i 50 anni	14	1	15
Sotto i 30 anni	0	0	0
Tra i 30 e i 50 anni	10	1	11
Totale Direttori	**24**	**2**	**26**
Lavoratori fabbrica			
Oltre i 50 anni	268	2	270
Sotto i 30 anni	75	2	77
Tra i 30 e i 50 anni	488	7	495
Totale Lavoratori fabbrica	**831**	**11**	**842**
Manager			
Oltre i 50 anni	24	10	34
Sotto i 30 anni	1	0	1
Tra i 30 e i 50 anni	39	8	47
Totale Manager	**64**	**18**	**82**
Impiegati			
Oltre i 50 anni	59	35	94
Sotto i 30 anni	39	19	58
Tra i 30 e i 50 anni	196	92	288
Totale Impiegati	**294**	**146**	**440**
Totale complessivo	**1213**	**177**	**1390**

Dipendenti	Uomini	Donne	Totale complessivo
Direttori	24	2	26
Lavoratori fabbrica	831	11	842
Manager	64	18	82
Impiegati	**294**	**146**	**440**
Totale complessivo	**1213**	**177**	**1390**
	87%	**13%**	



INNER DEVELOPMENT GOALS – WOMEN DAY

Per celebrare la **Giornata Internazionale della Donna** 2024, il Gruppo FOMAS ha supportato un'iniziativa allineata con il tema delle Nazioni Unite "Investire nelle donne: accelerare il progresso".
Sono stati organizzati incontri per tutte le donne del Gruppo per aumentare la consapevolezza di sé e l'*empowerment* femminile, che hanno visto la partecipazione di colleghe provenienti da Cina, India, Italia, Francia e Stati Uniti, raggiungendo oltre le 150 partecipanti.

Gli incontri si sono incentrati sul *framework* degli *Inner Development Goals*, che mira a fornire supporto nel raggiungimento degli obiettivi interiori (attraverso lo sviluppo personale) e a creare un futuro prospero per tutta l'umanità. Non una sessione di formazione tradizionale, ma un momento speciale dedicato alla crescita personale, un'opportunità unica per migliorare la **consapevolezza di sé**.

Sviluppo e formazione del personale

13.8

Ore medie di formazione annuale per i dipendenti del Gruppo FOMAS

Ore medie di formazione per genere e livello

Ore medie di formazione per genere e livello	2024		
	Uomini	Donne	Totale
Direttori	6,1	38,0	8,6
Lavoratori fabbrica	8,1	4,3	8,1
Manager	24,3	21,0	23,5
Impiegati	26,8	16,1	23,3
Totale complessivo	**13,5**	**16,1**	**13,8**

Ore di formazione per tipologia di corsi di formazione

Tipologia	Somma di 2024
Salute e sicurezza	39%
Lavoro specifico	26%
Management	4%
Sviluppo personale	9%
Qualità	6%
Strumenti e metodologie	15%
Totale complessivo	**100%**

Nel 2024 sono stati introdotti diversi programmi di formazione a livello Corporate con l'obiettivo di migliorare e potenziare le competenze dei dipendenti in diverse funzioni aziendali. Inoltre, è stato introdotto un catalogo che riassume e definisce la proposta formativa per tutte le aziende del Gruppo.
Le principali iniziative includono:

1. **Leadership Excellence Program:** con l'obiettivo di rafforzare le capacità di leadership, promuovere il pensiero strategico e fornire ai partecipanti gli strumenti per gestire efficacemente i team in un contesto in rapida evoluzione.
2. **Workshop di** Empowerment **per Funzioni Specifiche:**
   Finance: incentrati sullo sviluppo personale, sul processo decisionale e la performance del team.
   Risorse Umane: focalizzati sul potenziamento delle competenze nella gestione dei talenti, nell'ingaggio dei dipendenti e nello sviluppo organizzativo.
3. **Formazione su Comunicazione, Negoziazione e Intelligenza Emotiva**

Questi corsi sono stati rivolti ai dipendenti sia con ruoli manageriali che non, con l'obiettivo di migliorare le competenze interpersonali, promuovere una comunicazione efficace e sviluppare l'intelligenza emotiva per favorire la collaborazione e la gestione dei conflitti.

6.5 RECLUTAMENTO, SELEZIONE E FIDELIZZAZIONE DEL PERSONALE

Attrazione, selezione e fidelizzazione dei talenti

La gestione efficace del reclutamento e della fidelizzazione dei collaboratori rappresenta un elemento chiave per il successo. Processi di selezione ben strutturati e improntati all'equità sono essenziali per attrarre un'ampia varietà di talenti, inclusi professionisti con competenze preziose provenienti da esperienze diverse.

Per minimizzare la perdita di competenze tecniche e trattenere i talenti, il Gruppo FOMAS agisce, attraverso le politiche retributive e formative, per perseguire l'obiettivo di *retention* mediante un piano di *skilling, reskilling e upskilling*.

- **Skilling**: supportare la crescita dei nuovi assunti in azienda tramite formazione specifica on the job.
- **Reskilling**: definire percorsi formativi tecnici specifici, quali i corsi di inglese per il personale amministrativo o i corsi tecnici per il personale di laboratorio .
- **Upskilling**: fornire soluzioni per sviluppare le performance e i talenti delle persone, ad esempio attraverso percorsi di *Change Management*.

Individual Performance Management

Nel 2024 è stato implementato un nuovo sistema di valutazione delle performance a tutto il personale impiegatizio, denominato *Individual Performance Management* (IPM). Nel 2025 è prevista l'estensione dello stesso all'intera forza lavoro, compresi quindi i lavoratori dei reparti produttivi.
I dati relativi alle valutazioni del 2024 sono stati raccolti secondo le seguenti categorie:

Funzioni	Uomini	Donne	Totale complessivo
Direttori	8	2	10
Lavoratori Fabbrica	248	7	255
Manager	42	17	59
Impiegati	216	135	351
Totale complessivo	**514**	**161**	**675**
Dipendenti IMP completato / dipendenti	42%	90%	49%

La tabella seguente illustra in sintesi le principali azioni poste in essere, le politiche adottate per prevenire e ridurre eventuali impatti critici e la strategia complessiva adottata per affrontare in modo adeguato le tematiche legate a questo ambito.

TEMA MATERIALE	AZIONI	POLITICHE
Personale FOMAS - Reclutamento, selezione e fidelizzazione del personale efficienti ed equi	■ Governance della sostenibilità, Comitato del Codice Etico; ■ Piattaforma di Segnalazione; ■ Procedura HR conforme al codice etico; ■ Valutazione della performance individuale; ■ Collaborazione con le scuole locali	– Codice etico; – Politica sui Diritti umani; – Politica di Sostenibilità; – Politica di Diversità, equità e inclusione; – Politiche/Manuali/Procedure aziendali HR; – Politica e piano anti-molestie; – Politica sulla Genitorialità

TARGET

% minima di motivazioni di uscita legate a temi di difficoltà di inserimento, cultura aziendale e professionale.
Individual Performance Management per tutti i dipendenti

STRATEGIA

Impegno per il rispetto dei diritti umani, della salute e della sicurezza, delle pratiche non discriminatorie, della cultura diversificata e inclusiva e dell'equilibrio tra lavoro e vita privata.

Nel 2024 il Gruppo FOMAS ha introdotto un **nuovo indicatore (KPI)** volto a rafforzare il monitoraggio della qualità dell'esperienza lavorativa: la **percentuale minima di motivazioni di uscita** legate a **difficoltà di inserimento, cultura aziendale** e **aspetti professionali**. Questo indicatore viene tracciato attraverso le **interviste in fase di uscita**, con l'obiettivo di individuare eventuali aree critiche e attivare azioni correttive mirate a prevenire la perdita delle competenze e dei talenti.

Nel quadro dell'impegno a valorizzare i talenti e promuoverne lo sviluppo professionale, si partecipa attivamente a diverse iniziative di reclutamento in collaborazione con scuole e università del territorio. Esempi di partecipazione a iniziative organizzate con istituti scolastici locali, sono sati il Job Days, Career Days e Job Fairs, con l'obiettivo di aiutare gli studenti a scoprire le opportunità di carriera e comprendere le competenze richieste dal mondo del lavoro. Inoltre, sono state attivate nel 2024 3 borse PHD.

ESEMPI
La società ASFO S.p.A. nel 2024 ha presenziato all'inaugurazione dell'ITS (Istituto Tecnico Superiore) di Rovigo ad indirizzo meccanico, conducendo colloqui con i partecipanti del corso di studi e, dal 2025, ospiterà tre tirocinanti in diverse aree aziendali. Ha inoltre ospitato diversi studenti del corso in meccanica dell'Istituto tecnico Viola di Rovigo che hanno potuto visitare l'azienda e i vari reparti produttivi.
Sempre ASFO S.p.A. ha partecipato all'evento 'WELCOME TO STEM - AZIONI POSITIVE PER LA PARITÀ DI GENERE', incentrato sul valore aggiunto che la parità di genere può originare nelle comunità, nella società e nei singoli individui, utilizzando come chiave interpretativa le discipline STEM.
La società americana FOMAS, Inc. partecipa ogni anno attivamente alla "Job Fair York Comprehensive High School".

6.6 I LAVORATORI NELLA CATENA DEL VALORE E DIRITTI UMANI

Tutela dei diritti dei lavoratori nella catena di fornitura

Promuovere il rispetto dei diritti dei lavoratori (che siano dipendenti dell'azienda o non) lungo l'intera catena di approvvigionamento rappresenta un'opportunità concreta per generare impatti positivi e duraturi, sia in termini sociali che di sviluppo sostenibile.
Il Gruppo FOMAS, attivo in diversi contesti internazionali, opera spesso in Paesi in cui le tematiche di equità, inclusione e condizioni di lavoro sicure non sono sempre garantite da regolamenti chiari o condivisi. Inoltre, il settore dell'industria pesante è storicamente a prevalenza maschile e caratterizzato da elevati rischi legati alla sicurezza sul lavoro.

Monitoraggio e *due diligence*

Nel 2024, non sono emerse violazioni relative ai diritti sociali o umani.
La **Politica sui Diritti Umani**, promossa direttamente dalla Direzione, ha l'obiettivo di:

- valorizzare e tutelare le persone;
- promuovere un ambiente di lavoro sicuro, equo e rispettoso delle diversità;
- sostenere lo sviluppo delle competenze individuali;
- contrastare ogni forma di discriminazione, intimidazione, mobbing o stalking.

Inoltre, Il Gruppo ha definito come obiettivo prioritario l'**adozione formale del Codice di Condotta dei Fornitori** da parte di tutti i partner rilevanti. Tale documento richiede esplicitamente l'adesione a principi di equità e comportamento etico verso i lavoratori.

UN GLOBAL COMPACT BUSINESS & HUMAN RIGHTS ACCELERATOR
Nel 2024 il Gruppo FOMAS ha partecipato all'UN Global Compact Accelerator Program, dedicato al tema Business & Human Rights. Il programma ha rappresentato un'importante occasione di crescita e approfondimento sulla gestione del processo di due diligence aziendale in materia di diritti umani.
Grazie a questa esperienza, è stato sviluppato un sistema strutturato di monitoraggio dei rischi e degli impatti lungo la catena del valore, con meccanismi di prioritizzazione e la definizione di un piano di azioni di miglioramento continuo, in linea con i principi guida delle Nazioni Unite.

BILANCIO DI SOSTENIBILITÀ 2024

CREARE VALORE CONDIVISO PER LA COMUNITÀ

—

7.1 I PILASTRI DELLA STRATEGIA SOCIALE

Il Gruppo FOMAS ha individuato **cinque aree prioritarie di intervento** per valorizzare le dimensioni economiche, sociali e culturali delle comunità locali (identificate principalmente in quelle prossime agli stabilimenti produttivi):

SOCIALE

Sono state identificate 5 aree di interesse del Gruppo per valorizzare gli ambiti economici, sociali e culturali delle comunità:
Il focus Sociale riunisce tutte le iniziative volte alla sanità (prevenzione, accessibilità dei servizi, ricerca), allo sviluppo e al sostegno diretto delle comunità bisognose (persone con disabilità, donne e bambini...).

CULTURALE

Impegno in termini di sostegno ad iniziative culturali locali, quali promozione di siti culturali locali, spettacoli artistici e musicali.

SPORT

L'ambito sportivo mira a incoraggiare attività ed eventi sportivi promuovendo i valori del lavoro di squadra.

ISTITUZIONALE

L'area 'Istituzionale' comprende tutti i progetti in collaborazione con scuole e università finalizzati alla ricerca e alla formazione.

AMBIENTALE

Progetti nel campo della sostenibilità ambientale nelle aree chiave degli stabilimenti del Gruppo.

7.2 COMUNITÀ LOCALI COINVOLTE

PRINCIPALI TIPOLOGIE DI SPONSORIZZAZIONI
Il Gruppo FOMAS elabora un Piano Annuale di Sponsorizzazioni che si concentra su cinque tipologie di sponsorizzazione: culturale, sociale, sportivo, ambientale e istituzionale.

FOCUS LOCALE CON APPROCCIO GLOBALE
Selezione di progetti per promuovere il territorio preservandone l'essenza. L'obiettivo comune della Strategia Aziendale è valorizzare i 5 pilastri del mondo Sociale, Culturale, Ambientale, Sportivo e Istituzionale.

CREAZIONE DI VALORE CONDIVISO PER LE COMUNITÀ

POLITICHE E PROCEDURE
Nel campo delle sponsorizzazioni, il Gruppo ha implementato una Procedura per la gestione delle sponsorizzazioni e delle liberalità, specificando responsabilità e livelli autorizzativi in conformità a quanto previsto dal D.Lgs 231/01.

ASSOCIAZIONI DI APPARTENENZA
Membro di associazioni di settore locali e internazionali per condividere e seguire conoscenze, migliori pratiche e idee innovative.

STRATEGIA INTERNA PER IL MIGLIORAMENTO CONTINUO

Il Gruppo FOMAS promuove un confronto costante con i propri stakeholder locali, al fine di comprendere esigenze reali, raccogliere proposte e mantenere un dialogo attivo, con frequenza variabile. Il Gruppo ha collaborato attivamente con realtà associative e istituzioni locali, prendendo parte a incontri e conferenze per discutere le principali sfide del territorio, con un focus particolare sul sostegno al sistema scolastico e alla tutela ambientale.
La tabella successiva elenca le azioni principali intraprese, le politiche implementate per prevenire e mitigare gli impatti identificati, i target fissati e la strategia complessiva per affrontare gli impatti del tema materiale.

TEMA MATERIALE	AZIONI	POLITICHE
Comunità locali	■ Procedura interna per sponsorizzazioni e donazioni: monitoraggio, valutazione e revisione delle iniziative di sostegno alla comunità; ■ Indagine interna sul supporto alle associazioni locali; ■ Coinvolgimento delle scuole locali; ■ Piattaforma di whistleblowing; ■ Sistema di Gestione Ambientale ISO 140001; ■ Piantumazione alberi (ASFO S.p.A.), Aree verdi attorno allo stabilimento (BAY-FORGE Private Ltd.), Apiario (FOMAS S.p.A.); ■ Iniziativa di coinvolgimento dei dipendenti Fast&Curious concentrata sulle comunità locali.	– Politica sul teambuilding ad alto impatto; – Politica sugli eventi sostenibili; – Cittadinanza aziendale; – Politica dei diritti umani; – Politica di Whistleblowing

TARGET

La spesa minima per il supporto alle comunità locali dovrebbe aumentare annualmente.

STRATEGIA

Impatto positivo, costante e misurabile sulle comunità locali

Nel corso del 2024, FOMAS ha sostenuto attivamente numerosi progetti a beneficio delle comunità locali.

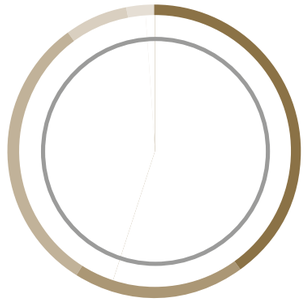
SOCIETÀ	ASSOCIAZIONE	PILASTRO	PROGETTO
FOMAS, Inc	York Technical College for York Technical College Foundation.		*Formazione professionale presso istituti tecnici*
FOMAS, Inc	York County Crime Prevention Safety Education for York County Schools		*Educazione alla sicurezza e alla prevenzione dei reati*
FOMAS, Inc	York County Fire Education Program for Schools		*Educazione antincendio per le scuole*
FOMAS, Inc	LOVELIKELAUREN		*Sostegno alle famiglie con bambini affetti da cancro*
FOMAS, Inc	5K RUN		*Gara di beneficenza tra dipendenti*
FOMAS S.p.A.	FONDAZIONE COSTRUIAMO IL FUTURO		*Sponsorizzazioni di associazioni di volontariato locali*
FOMAS S.p.A.	CARAVAGGIO - FONDAZIONE COSTRUIAMO IL FUTURO		*Progetto Arte*
FOMAS S.p.A.	SCUOLA DI MUSICA S. FRANCESCO		*Festival Agnesi - orchestra*
FOMAS S.p.A.	PROLOCO MERATE (PISTA GHIACCIO)		*Pista di Pattinaggio sul ghiaccio*
FOMAS S.p.A.	PARROCCHIA OSNAGO		*Sostegno comunità locale*
HOT ROLL S.r.l.	LA TORRE		*Sostegno comunità locale*
BAY-FORGE Private Ltd.*	ROTARY CLUB		*Supporto per alloggi, sanità e scuole*

* Progetti attuati nel 2024, con riferimento all'anno fiscale 2023 per l'impegno CSR di BAY-FORGE Private Ltd.

Per Pasqua e Natale 2024. FOMAS S.p.A. ha istituito un mercatino natalizio di beneficenza presso lo stabilimento a favore dell'associazione Maria Letizia Verga,

AUMENTO DEL SUPPORTO COMUNITARIO (SPONSORSHIP E DONAZIONI) RISPETTO AL 2023*

+72%*



Supporto per Pillar della strategia sociale*
40% Sociale
19% Sportivo
31% Istituzionale
7% Culturale
3% Ambientale

* Include donazioni, sponsorizzazioni e progetti comunitari relativi all'anno finanziario 2024. Non sono inclusi contributi associativi.

Il 2024 è stato un anno di particolare impatto, in particolare per l'organizzazione dell'Open Day in FOMAS S.p.A e per la partecipazione diretta all'IFM. FOMAS S.p.A. ha sostenuto alcune associazioni premiate dalla FONDAZIONE Costruiamo il Futuro che copre anche il territorio di MIMETE S.r.l.; la sponsorizzazione della pista di pattinaggio di Merate durante le festività natalizie; la sponsorizzazione alla scuola di Musica San Francesco di Merate per la realizzazione del Festival Agnesi di musica classica che questo anno si è concluso con un breve concerto presso lo stabilimento di Osnago, oltre al consueto momento musicale Natalizio ed infine la Parrocchia di Osnago. Quest'anno FOMAS S.p.A. ha anche supportato alcune famiglie nel periodo estivo, offrendo ai figli dei dipendenti una settimana presso il Parco del Curone. Nel progetto dell'apicoltura presso il Parco del Curone, FOMAS S.p.A. ha anche dato la possibilità ad alcuni dipendenti di sperimentare il lavoro dell'apicultore presso le nostre arnie. Il coinvolgimento di maggiore rilevanza sul territorio per il 2024 è stato senza dubbio il sostegno al Narciso di Caravaggio ospitato nel mese di novembre presso la Villa Confalonieri di Merate.
HOT ROLL S.r.l. ha sostenuto la Comunità La Torre a supporto delle disabilità. Mentre ASFO S.p.A. ha sostenuto la Croce Rossa di Rovigo e delle attività legate al Patrono in agosto.

FOMAS Inc. ha mantenuto i progetti a supporto di diverse associazioni locali di York, quali: la squadra giovanile di softball di York, la fondazione Love Like Lauren Foundation-che supporta le famiglie di bambini affetti da malattie tumorali, e la consueta corsa a sostegno della corsa per la Fondazione Will Frederick 5K Run di York che organizza una corsa benefica e che vede la partecipazione dei dipendenti. Inoltre, sono state fatte delle donazioni a supporto degli studenti che non possono permettersi i costi al York Technical College per la York Technical College Foundation. Per un torneo di golf organizzato da un cliente sono state supportate delle associazioni a beneficio di bambini. Presso le associazioni locali di York sono state sostenute il York County Hospice and Community Care. Ed infine è stata sponsorizzata la Polizia locale attraverso il sostegno di un progetto sulla sicurezza per le scuole locali.
BAY-FORGE Private Ltd. ha contribuito al supporto delle scuole locali nella realizzazione di tettoie a protezione dei bambini durante i pasti, ad un progetto per la realizzazione di tre case per una comunità a Nord di Chennai, al sostegno per l'acquisto di un'ambulanza equipaggiata per effettuare visite mediche in comunità remote e un medical camp presso l'azienda.

IL NARCISO DI CARAVAGGIO A MERATE

Gruppo FOMAS è stato uno degli sponsor dell'evento "La grande arte in Brianza: Caravaggio - il Narciso di Palazzo Barberini" presso Villa Confalonieri a Merate. Il progetto ha registrato 43,000 persone in un mese in visita, dimostrando il grande impatto sulla comunità locale di progetti volti alla promozione dell'arte.

Associazioni di appartenenza

Il Gruppo FOMAS S.p.A è associato a diverse organizzazioni. A livello Italiano Federacciai dove il Presidente Jacopo Guzzoni è consigliere dal 2018. Altra associazione di settore è L'AIM -Associazione Italiana di Metallurgia, in cui quattro dipendenti sono attivi nei comitati tecnici della Forgia, Trattamento Termico Dell'Additive e infine della Sicurezza.
MIMETE S.r.l.è socia dell'associazione EPMA (associazione europea delle polveri metalliche). All'estero siamo presenti come soci in America alla FIA, Forging Industry Association.
Il 2024 ci ha visti rinnovare la nostra adesione al Global Compact Network delle Nazioni Unite (Italia). Inoltre, nel 2024 ASFO S.p.A. ha aderito all'AIAD, AIAD è la Federazione, membro di Confindustria, in rappresentanza delle Aziende Italiane per l'Aerospazio, la Difesa e la Sicurezza.

FOMAS S.p.A. OSPITA L'INTERNATIONAL FORGEMASTERS MEETING

Nel 2024, la sede centrale del Gruppo ha avuto l'onore di ospitare e partecipare all'International Forgemasters Meeting (IFM), la conferenza internazionale che riunisce ricercatori, tecnici specializzati e decision maker del settore della forgiatura a stampo aperto e della laminazione di anelli. Partecipanti del IFM hanno avuta la possibilità di visitare lo stabilimento di Osnago.

BILANCIO DI SOSTENIBILITÀ 2024

CONSAPEVOLEZZA E IMPEGNO PER IL PIANETA

8.1 MITIGAZIONE E ADATTAMENTO AI CAMBIAMENTI CLIMATICI

Valutazione del Rischio Climatico: un Approccio Strategico

Nel 2024, il Gruppo FOMAS ha condotto una valutazione strutturata dei rischi connessi al cambiamento climatico, in linea con le linee guida dell'IPCC e della IFRS Foundation. L'analisi ha esaminato l'impatto potenziale del cambiamento climatico sulle attività operative e strategiche del Gruppo, con l'obiettivo di prepararsi a scenari futuri e rafforzare la resilienza aziendale.

La governance di questo processo è affidata al Consiglio di Amministrazione, che delega al Comitato di Sostenibilità e Rischi il monitoraggio operativo e l'implementazione delle misure necessarie.

Ogni rischio viene valutato in termini di:

- cause scatenanti,
- impatti operativi, reputazionali e normativi,
- probabilità di accadimento su orizzonti temporali di breve, medio e lungo termine.

La valutazione comprende:

- **Rischi fisici**, sia acuti che cronici, per ciascun sito produttivo;
- **Rischi di transizione**, legati a evoluzioni normative, politiche, tecnologiche, reputazionali e di mercato.

Accanto ai rischi, vengono attentamente analizzate le **opportunità** derivanti da una transizione sostenibile, tra cui:

- maggiore efficienza delle risorse;
- diversificazione delle fonti energetiche;
- sviluppo di nuovi prodotti e servizi sostenibili;
- espansione in nuovi mercati;
- rafforzamento della resilienza aziendale.

CLASSE	CATEGORIA DI RISCHIO	RISCHIO	CONTROMISURE
TRANSIZIONE	Tecnologia	Costi di ristrutturazione/ aggiornamento delle strutture per sostenere la transizione dei processi/tecnologie esistenti a quelli a basse emissioni.	*Identificazione delle apparecchiature per ottimizzazione/rinnovo* *Collaborazione R&D tra aziende e università sulle nuove tecnologie*
TRANSIZIONE	Tecnologia	Carenza di competenze nelle tecnologie a basse emissioni di carbonio e rischio di ritardi/investimenti infruttuosi.	*Sviluppo delle competenze* *Monitoraggio delle tecnologie e delle pratiche ottimali per la decarbonizzazione*
TRANSIZIONE	Tecnologia	Qualità del prodotto con nuove tecnologie a basse emissioni di carbonio	*Ricerca e sviluppo di studi e analisi* *Consulenza e collaborazione*
TRANSIZIONE	Politica e legale	Incremento dei costi associati alle emissioni climatiche (tassa sul carbonio, schemi di tariffazione, CBAM, ETS)	*Monitoraggio e conformità ai progressi e ai modelli normativi* *Decarbonizzazione*
TRANSIZIONE	Mercato	Aumento dei costi di approvvigionamento a causa del cambiamento dei fornitori verso la decarbonizzazione (es. dagli altiforni ai forni elettrici)	*Diversificazione dei fornitori* *Collaborazione con i fornitori sui tempi di transizione, per mantenere la competitività.*
TRANSIZIONE	Mercato	Nuove tecnologie di sostituzione dei componenti laminati/forgiati. Contrazione del mercato dei combustibili fossili e delle catene di produzione (OIL&GAS, Fossil Power Gen)	*Monitoraggio dell'evoluzione del prodotto e delle tecnologie emergenti* *Valutazione di investimenti strategici*

CLASSE	CATEGORIA DI RISCHIO	RISCHIO	CONTROMISURE
TRANSIZIONE	Reputazione	Danni alla reputazione causati da un piano inefficace di riduzione delle emissioni di CO_2.	*Struttura di governance della sostenibilità* *Decarbonizzazione* *Etica e Sostenibilità* *Comunicazione appropriata*
FISICO	Acuto	Aumento dei costi dovuto al ripristino dei danni/ misure preventive causati dai cambiamenti climatici estremi come eventi meteorologici più frequenti e/o intensi	*ISO 14001 (KPI per acqua, gas, elettricità, rifiuti)* *Indice di impatto del cambiamento climatico (CCI)* *Misure per eventi catastrofici causati da vento e pioggia (fossati per l'acqua piovana, piastre di arresto...)* *Ispezione periodica dell'assicurazione* *Strumenti per il monitoraggio dello stato delle infrastrutture* *Procedura di emergenza* *Progettazione delle infrastrutture in conformità alle normative tecniche, di sicurezza e studi dedicati*
FISICO	Cronico	Variazioni ambientali BAY-FORGE Private Ltd= Inondazioni FOMAS, Inc. = Uragani HOT ROLL S.r.l. = Scarsità d'acqua	*Decarbonizzazione* *Inondazioni: sistemi di drenaggio e barriere fisiche* *Indice di impatto del cambiamento climatico (CCI)* *Scarsità idrica: collaborazione tra enti locali per l'accesso prioritario* *Rifugi contro gli uragani e adattamento degli edifici produttivi per resistere all'impatto degli uragani e dei venti*

Resilienza e Adattamento ai Cambiamenti Climatici

Per rafforzare la propria capacità di risposta ai rischi climatici, il Gruppo FOMAS ha intrapreso un percorso strutturato di valutazione e potenziamento della resilienza. Il Comitato di Sostenibilità e Rischi ha adottato un insieme di strategie che includono:

- coinvolgimento attivo degli stakeholder;
- implementazione di misure di adattamento mirate;
- pianificazione della resilienza a diversi livelli;
- trasferimento del rischio, laddove possibile.

Orizzonti Temporali e Analisi di Scenario

La valutazione dei rischi legati al cambiamento climatico è stata condotta su tre orizzonti temporali:

- **Breve termine**: fino al 2026
- **Medio termine**: dal 2026 al 2030
- **Lungo termine**: dal 2030 al 2050

Pur considerando l'incertezza crescente delle analisi sul lungo periodo, il Gruppo ha scelto di integrare anche questi scenari nella propria pianificazione, al fine di costruire una strategia più solida e lungimirante.

Dialogo Continuo con gli Stakeholder

Le aspettative e i feedback degli interlocutori sono raccolti e analizzati attraverso molteplici canali:

- **Clienti e fornitori**: tramite contratti, questionari e incontri dedicati;
- **Dipendenti**: coinvolti in percorsi di formazione continua e invitati a proporre idee e suggerimenti;
- **Comunità esterna**: attraverso la partecipazione a fiere, conferenze e progetti di settore.

Una tabella riepilogativa segue con il dettaglio delle azioni e dei risultati attesi.

TEMA MATERIALE	AZIONI	POLITICHE
Cambiamenti climatici: Riduzione e adattamento	■ ISO 50001 e ISO 14001; ■ Partecipazione a convegni, eventi, test, ricerche su tecnologie ad alta efficienza energetica; ■ Monitoraggio dei cambiamenti normativi nel settore delle energie rinnovabili; ■ Miglioramento per il processo di efficienza condiviso tra le aziende; ■ Sviluppo delle competenze inerenti alle tecnologie a basse emissioni di carbonio; ■ Valutazione degli investimenti in ricerca e sviluppo/innovazione, inclusi i fattori ambientali; ■ Indice di impatto del cambiamento climatico (CCI)	– Codice Etico; – Politica di Sostenibilità; – Politica di Salute e Sicurezza sul Lavoro; – Politica sull'Energia; – Politica di approvvigionamento sostenibile; – Politica sui requisiti di sostenibilità degli investimenti nelle Operations del Gruppo

TARGET

Il Gruppo FOMAS ha stabilito obiettivi di riduzione delle emissioni:
- Neutralità carbonica SCOPE 1 + 2 entro il 2050
- 100% di elettricità rinnovabile entro il 2030

STRATEGIA

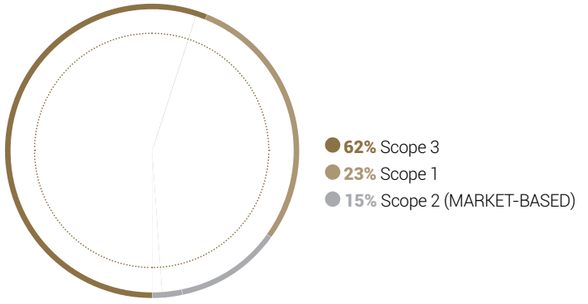
Innovazione, impegno per l'efficienza, uso sostenibile delle risorse naturali e decarbonizzazione.

8.2 EMISSIONI DI GAS SERRA

Le emissioni di gas serra sono integrate nei processi produttivi del Gruppo, e i continui progetti di efficientamento portano ad un miglior rapporto costo-efficienza e una riduzione dell'impatto sull'ambiente. Il calcolo delle emissioni di gas serra è stato eseguito conformemente al GHG Protocol.

EMISSIONI DI GAS SERRA 2024	EMISSIONI TCO_2EQ
Emissioni dirette di gas serra Scope 1	96,587
Emissioni GHG Scope 2 location-based	37,532
Emissioni GHG Scope 2 market-based	59,630
Scope 1 + 2 (location-based)	134,120
Scope 1 + 2 (market-based)	156,217
Emissioni di gas serra Scope 3	256,152
Categoria 1 - Beni e servizi acquistati	**172,322**
Categoria 2 - Beni capitali	**5,487**
Categoria 3 - Attività relative ai combustibili e all'energia	**45,184**
Categoria 4 - Trasporto e distribuzione a monte	**23,948**
Categoria 5 - Scarti di produzione e rifiuti	**2,300**
Categoria 6 - Viaggi di lavoro	**530**

EMISSIONI DI GAS SERRA 2024	EMISSIONI TCO_2EQ
Categoria 7 - Commuting del personale	**2,699**
Categoria 9 - Trasporto e distribuzione a valle	**3,708**
Emissioni totali di gas serra (location-based)	385,741
Emissioni totali di gas serra (market-based)	412,369



I dati del 2024 mostrano una riduzione rispetto ai dati del 2023, dovuta principalmente alla riduzione delle emissioni di Scope 3 categoria 3.1. Tale riduzione è dovuta all'utilizzo di fattori di emissione basati su dati primari forniti da fornitori con una stima più accurata delle emissioni.

Lo SCOPE 3 costituisce la principale fonte di emissioni nell'Inventario di Carbonio del Gruppo FOMAS, con la Categoria 3.1 Beni e servizi acquistati che rappresenta oltre il 60%. Il calcolo Scope 3 comprende le seguenti categorie:

- Categoria 1 - Beni e servizi acquistati (escluse le categorie non rilevanti)
- Categoria 2 - Investimenti
- Categoria 3 - Attività relative ai combustibili e all'energia
- Categoria 4 - Trasporto e distribuzione a monte
- Categoria 5 - Rifiuti prodotti durante le operazioni
- Categoria 6 - Viaggi di lavoro
- Categoria 7 - Spostamenti pendolari dei dipendenti
- Categoria 9 - Trasporto e distribuzione a valle

Rimozione e stoccaggio del carbonio

Il Gruppo FOMAS non dichiara attività di rimozione e stoccaggio di gas serra tramite investimenti diretti e indiretti in crediti di carbonio.

Schemi di carbon pricing interni

All'interno del Gruppo non sono stati implementati schemi interni di pricing del carbonio.

8.3 PIANO DI TRANSIZIONE AI CAMBIAMENTI CLIMATICI

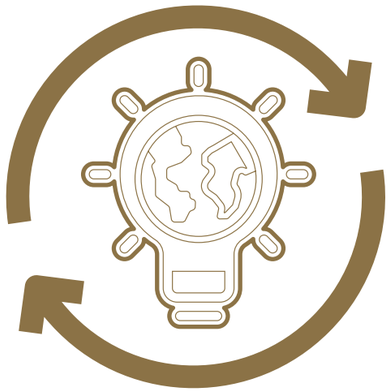
Obiettivi di Decarbonizzazione del Gruppo FOMAS

Il Gruppo FOMAS ha definito un percorso chiaro e ambizioso verso la sostenibilità energetica e la riduzione delle emissioni. Tra gli impegni più rilevanti figura l'obiettivo di raggiungere il **100% di elettricità da fonti rinnovabili entro il 2030**. Parallelamente, il Gruppo si è posto l'obiettivo di ridurre le **emissioni di gas serra SCOPE 1 e SCOPE 2** (comprese le attività di compensazione delle emissioni) rispetto all'anno base 2020, secondo le seguenti tappe:

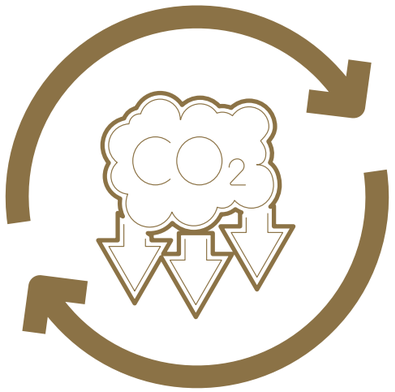
- **–40% entro il 2030**
- **–72% entro il 2040**
- **–90% entro il 2050**

Sebbene gli attuali target non siano ancora formalmente **"science-based"**, il Gruppo prevede di **validarli secondo i criteri scientifici internazionali** .

GRUPPO FOMAS (tonnellateCO_2eq) Anno base: 2020	2030	2040	2050
Obiettivi di riduzione delle emissioni SCOPE 1 + 2 verso la Carbon Neutrality (include carbon offsetting)	-40%	-72%	-90%



100% ELETTRICITÀ RINNOVABILE
ENTRO IL 2030



NEUTRALITÀ CARBONICA (SCOPE 1 +2)
ENTRO IL 2050

Anno di riferimento: 2020
Il 2020 è stato designato come anno di riferimento per il piano di transizione e la strategia di decarbonizzazione del Gruppo. Nonostante la pandemia del COVID-19, il 2020 è stato scelto come anno rappresentativo poiché i livelli di produzione e consumo sono rimasti costanti.

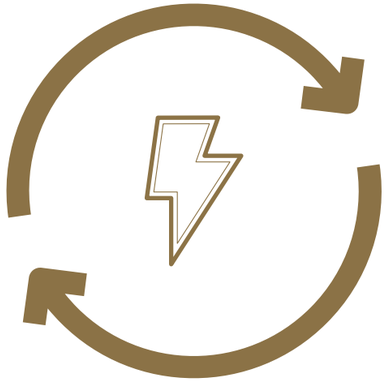
EMISSIONI DI CO_2 DEL GRUPPO FOMAS (TONNELLATE CO_2 EQ)	ANNO 2020
SCOPE 1	126,518
SCOPE 2 (mercato)	44,562
SCOPE 3	469,863
TOTALE	**640,943**

EMISSIONI DI CO_2 DEL GRUPPO FOMAS (TONNELLATE CO_2 EQ)	ANNO 2020
SCOPE 1	126,518
SCOPE 2 (location)	54,909
SCOPE 3	469,863
TOTALE	**651,291**

DECARBONIZZAZIONE

ENERGIA RINNOVABILE
- Sistema fotovoltaico
- Certificazioni energia rinnovabile

EFFICIENZA ENERGETICA
- Innovazione
- Digitalizzazione
- Manutenzione



TRANSIZIONE
DALLE TECNOLOGIE A GAS
- Elettrificazione
- Sostituzione del gas con idrogeno verde
- Biogas

ATTIVITÀ DI RICERCA E SVILUPPO
- Misure preventive per il cambiamento climatico.
- Ricerca e sviluppo di nuove tecnologie

EFFICIENZA DELLE RISORSE
- Percentuale di materiale riciclato
- Tecnologie a basse emissioni di carbonio

	CATEGORIA	LEVA
SCOPE 1	**Transizione dalle tecnologie a gas a quelle senza carbonio.**	*Elettrificazione* *Sostituzione del gas con idrogeno verde* *Biogas*
	Efficienza energetica	*Innovazione* *Digitalizzazione e monitoraggio* *Manutenzione*
	Attività di ricerca e sviluppo	*Ricerca e sviluppo di nuove tecnologie*
SCOPE 2	**Energia rinnovabile**	*Produzione di energia fotovoltaica* *Certificazioni di energia rinnovabile*
	Efficienza energetica	*Digitalizzazione e monitoraggio* *Manutenzione*
	Attività di ricerca e sviluppo	*Ricerca e sviluppo di nuove tecnologie*
SCOPE 3	**Efficienza delle risorse**	*Percentuale maggiore di materia prima riciclata* *Selezione di fornitori con tecnologie a basse emissioni di carbonio*

8.4 ENERGIA

Il percorso del Gruppo FOMAS verso l'efficienza energetica
Il Gruppo adotta un approccio sistematico per la gestione dell'efficienza energetica, in linea con la norma ISO 50001. La certificazione è stata estesa proprio nel 2024 per coprire tutte le aziende del Gruppo.

Verso un'Energia più Efficiente: gli Sforzi del 2024
Nel 2024, il Gruppo FOMAS ha continuato il suo percorso verso una maggiore efficienza energetica, implementando una serie di progetti mirati per raggiungere gli obiettivi annuali di riduzione dei consumi.

- Manutenzione continua degli impianti per prevenire sprechi e inefficienze;
- Individuazione e la riparazione delle perdite energetiche;
- Ottimizzazione dell'isolamento termico per ridurre le dispersioni;
- Integrazione della sostenibilità negli investimenti relativi a processi e impianti.

Nella tabella seguente vengono elencate le principali iniziative adottate, le politiche attivate per prevenire e mitigare gli impatti individuati, gli obiettivi fissati e la strategia complessiva per affrontare gli impatti legati all'energia.

TEMA MATERIALE	AZIONI	POLITICHE
Cambiamenti climatici - Energia	Certificazione ISO 50001 per il Sistema di Gestione dell'Energia; Condizioni contrattuali per fornitori e clienti; Decarbonizzazione; Monitoraggio dei progressi normativi e delle migliori pratiche nel settore delle energie rinnovabili; Sviluppo delle competenze inerenti alle tecnologie a basse emissioni di carbonio; Gestione dei dati, processo di efficienza; Investimenti in ricerca e innovazione sostenibile; Procedure e manuali interni	– Codice Etico; – Politica di Sostenibilità; – Politica di Salute e Sicurezza sul Lavoro; – Politica sull'Energia; – Politica di approvvigionamento sostenibile; – Politica sui requisiti di sostenibilità degli investimenti nelle Operations del Gruppo

TARGET

Il Gruppo FOMAS stabilisce KPI ance annuali:
-Indice del Gas (Smc gas/Tonnellate di acciaio lavorato)
-Indice dell'energia elettrica (kWh/Tonnellate di acciaio lavorato)

STRATEGIA

Innovazione, impegno per l'efficienza, uso sostenibile delle risorse naturali e decarbonizzazione.

Consumi Energetici e Fonti Utilizzate

Nel 2024 il Gruppo FOMAS ha acquistato l'energia necessaria dall'esterno, senza l'impiego di fonti rinnovabili certificate né di sistemi di autoproduzione; solo un certificato di origine per elettricità rinnovabile in FOMAS Precision Forging (Dalian) Co., Ltd. è stato acquistato ma principalmente come prova di gestione interna. L'energia consumata nei processi produttivi – in particolare per la lavorazione di leghe in acciaio – deriva principalmente da **Gas naturale ed Energia elettrica.**

La tabella seguente presenta i dati relativi al consumo energetico da combustione stazionaria, escludendo quello da fonti mobili.

MIX CONSUMI ENERGETICI	2024
(1) Consumo di carbone e prodotti derivati (MWh)	0
(2) Consumi di combustibili derivati dal petrolio greggio e prodotti petroliferi (MWh)	44,461
(3) Consumi di gas naturale (MWh)	459,634
(4) Consumi di combustibili non rinnovabili da altre fonti (MWh)	0
(5) Consumo di energia da fonti nucleari (MWh)	0
(6) Consumi di energia elettrica, calore, vapore, freddo acquistati o acquisiti da fonti non rinnovabili (MWh)	113,888
(7) Consumo totale di energia non rinnovabile (MWh)	**617,984**
Percentuale di fonti non rinnovabili nel consumo energetico totale (%)	100%
(8) Consumo di combustibili da fonti rinnovabili (MWh)	0
(9) Consumi di energia elettrica, calore, vapore, freddo acquistati o acquisiti da fonti rinnovabili (MWh)	1
(10) Consumo di energia rinnovabile autoprodotta non combustibile (MWh)	0
(11) Consumo totale di energia rinnovabile (MWh)	**1**
Percentuale di energie rinnovabili sul consumo energetico totale (%)	0%
Consumo totale di energia (MWh)	**617,985**

8.5 DIGITALIZZAZIONE E INNOVAZIONE

L'industria della forgiatura, tradizionalmente legata a processi consolidati, necessita di soluzioni innovative, flessibili e sostenibili per affrontare le sfide climatiche. In questo contesto, il Gruppo FOMAS investe in modo strategico in **ricerca, sviluppo e digitalizzazione**, puntando su tecnologie che migliorano l'efficienza produttiva, riducono le emissioni e rispondono alle nuove esigenze del mercato.

Le principali iniziative del 2024

- Nuovo ruolo 'Strategic Innovation & Energy Governance' è stato istituito con focus specifico su Digitalizzazione e gestione delle iniziative di efficienza energetica del Gruppo.
- Digitalizzazione NDT: è stato completato il progetto pilota volto alla digitalizzazione del processo di controllo non distruttivo e conseguente dematerializzazione della documentazione di supporto così come degli esiti dei controlli.
- Gestione Spostamenti in stabilimento: è stato consolidato il progetto in FOMAS S.p.A., che verrà esteso in altri stabilimenti.Monitoraggio dei Consumi: il monitoraggio FOMAS S.p.A è stato esteso ai consumi di Energia Elettrica, necessario per l'identificare le iniziative volte al miglioramento dell'efficienza degli impianti stessi.
- AI Generativa (LLM): è stato attivato un laboratorio di intelligenza artificiale generativa, al fine di studiare le piattaforme disponibili comprendendone le potenzialità ed al tempo stesso mantenendo i dati aziendali privati.
- Analisi dei dati: sono state avviate le sperimentazioni delle piattaforme software open source disponibili, al fine di permettere un'analisi statistica dei dati accessibile ed affidabile.
- Sviluppo Agile con strumenti Low-Code: Sono state sviluppate varie applicazioni e workflow al fine di semplificare, migliorare e automatizzare processi ripetitivi. Lo sviluppo è stato fatto utilizzando la metodologia Agile sfruttando strumenti di sviluppo no-code/low-code, riuscendo così a realizzare software in modo efficiente, veloce e allineato alle esigenze del business.

Il team di Strategic Innovation & Energy Governance lavora in un contesto di profondo cambiamento dei sistemi aziendali,focalizzando le proprie iniziative su:

- Analisi ed eventuale introduzione di tecnologie emergenti
- Analisi ed eventuale introduzione di tecnologie mature in altri settori industriali e non ancora presenti in azienda
- Sviluppo di soluzioni digitali pensate per lo strato operativo delle unità produttive, sviluppate in modo da completare ed integrare le funzionalità di MES / ERP / PLM
- Identificazione di iniziative e tecnologie che permettano una riduzione del consumo energetico

L'innovazione è guidata anche dal dialogo attivo con stakeholder chiave – clienti, fornitori, dipendenti e associazioni – attraverso questionari, progetti, webinar, corsi e scambi di best practices.

TEMA MATERIALE	AZIONI	POLITICHE
Digitalizzazione e innovazione	■ Sviluppo delle competenze inerenti alle tecnologie a basse emissioni di carbonio; ■ Studio delle tecnologie di decarbonizzazione; ■ Condivisione delle migliori pratiche di efficienza; ■ Valutazione della sostenibilità degli investimenti in ricerca e sviluppo/ innovazione; ■ Analisi delle inefficienze di processo; ■ Sistema SCADA; ■ Applicazione di ML/IA per il controllo degli impianti; ■ Produzione Lean; ■ Tracciabilità dei materiali e dei veicoli ■ Procedure e manuali interni; ■ Tracciabilità dei materiali e dei veicoli	– Politica di Sostenibilità; – Politica sui requisiti di sostenibilità degli investimenti nelle Operations del Gruppo

STRATEGIA

Innovazione, impegno per l'efficienza, uso sostenibile delle risorse naturali e decarbonizzazione.

8.6 BIODIVERSITÀ ED ECOSISTEMI

Biodiversità

Il Gruppo FOMAS opera prevalentemente in aree industriali consolidate, non identificate come sensibili per la biodiversità. Sebbene le sue attività non coinvolgano direttamente ecosistemi naturali come foreste o corpi idrici, esistono impatti indiretti da considerare, soprattutto lungo la catena di approvvigionamento.
Il 70% delle materie prime utilizzate proviene da materiali riciclati, contribuendo a ridurre l'impatto ambientale. Tuttavia, il restante 30% può comportare l'estrazione di metalli e minerali, con potenziali effetti negativi sulla biodiversità, come la distruzione di habitat, il consumo di risorse idriche e il degrado del suolo.
Anche se i siti produttivi non interagiscono direttamente con ambienti naturali, una gestione inadeguata potrebbe comunque causare effetti collaterali, come sversamenti, emissioni di calore o rumore. Per questo, il Gruppo adotta una gestione responsabile dei processi e promuove iniziative concrete per proteggere la biodiversità.
Tra queste, il progetto di **apicoltura** volta a rafforzare gli ecosistemi locali, che favorisce l'impollinazione e migliora la qualità ambientale delle aree locali.
Il piano di transizione del Gruppo FOMAS prevede l'aumento dell'uso di materiali riciclati, il coinvolgimento di fornitori sensibili alle tematiche ambientali e l'integrazione di criteri di sostenibilità nelle decisioni su nuovi investimenti, processi e tecnologie. Anche in assenza di target quantitativi, l'obiettivo del Gruppo è chiaro: **ridurre al minimo l'impatto sulla biodiversità** attraverso una strategia di monitoraggio continuo e azioni preventive concrete.

UN POMERIGGIO DA APICOLTORE

In collaborazione con Apicoltura urbana S.r.l. e il Parco Regionale del Curone e di Montevecchia, alcuni dipendenti hanno potuto vedere da vicino il lavoro svolto dall'apicoltore presso l'apiario sostenuto da FOMAS S.p.A, approfondendo le tecniche di allevamento utilizzate, l'importanza del ruolo delle api per l'ambiente, il loro ciclo di vita e le attività svolte dalle stesse.

TEAM BUILDING QUALITÀ

Una simulazione della COP sulla biodiversità (COP28) su misura per i dipendenti.

Come attività di TeamBuilding, i partecipanti hanno assunto il ruolo di delegati di diverse nazioni, impegnandosi in un negoziato realistico e coinvolgente su questioni chiave come la protezione delle specie e degli ecosistemi, l'uso sostenibile delle risorse naturali e la condivisione dei benefici derivanti dalla biodiversità. L'attività è stata pensata con gli obiettivi di:

- Sensibilizzare i dipendenti sull'importanza della biodiversità e sulle sfide globali;.
- Promuovere la comprensione delle complesse dinamiche di negoziazione internazionale;
- Sviluppare capacità di comunicazione, negoziazione e pensiero critico ;
- Ispirare i dipendenti a diventare ambasciatori della biodiversità all'interno e all'esterno dell'azienda.

TEMA MATERIALE	AZIONI	POLITICHE
Declino della biodiversità	■ ISO14001; ■ Collaborazione con le autorità e le comunità locali; ■ Conformità alle leggi; ■ Dipartimenti di HSE e sostenibilità	– Codice Etico; – Politica di Sostenibilità; – Politica di Salute e Sicurezza sul Lavoro

STRATEGIA

Innovazione, impegno per l'efficienza, uso sostenibile delle risorse naturali e decarbonizzazione.

APIARIO

Dal 2022, FOMAS S.p.A., in collaborazione con il Parco Regionale di Montevecchia e della Valle del Curone e Apicolturaurbana, supporta la gestione di un apiario aziendale con quattro arnie abitate da api della razza italiana (APIS MILLEFERA LIGUSTICA). Ogni anno, vengono organizzati eventi per il personale FOMAS, mirati a fornire formazione sull'importante ruolo che le api svolgono nella conservazione della biodiversità ambientale.

8.7 UTILIZZO E CONSERVAZIONE DELL'ACQUA

Il processo produttivo del Gruppo FOMAS richiede un significativo utilizzo di acqua, soprattutto per il raffreddamento tramite torri evaporative o circuiti chiusi. La maggior parte degli stabilimenti preleva acqua dalla rete pubblica e adotta sistemi di trattamento per evitare scarichi diretti nei corpi idrici. L'acqua piovana non viene attualmente utilizzata. Ogni stabilimento traccia mensilmente il **Water Index (Wi)**, che misura i m³ d'acqua consumati per tonnellata di acciaio lavorato. Questo indicatore è verificato e controllato centralmente, e su di esso si basano gli obiettivi di riduzione del consumo.

Il Gruppo monitora costantemente il ciclo idrico in conformità con la norma ISO 14001, valutando rischi, impatti e opportunità. In alcune sedi, come Chennai, Dalian, Busano e Carignan, la scarsità idrica rappresenta una criticità crescente. La gestione dello stress idrico include azioni coordinate con le autorità per garantire la continuità operativa anche in situazioni di carenza, e per minimizzare gli impatti ambientali lungo tutta la catena produttiva. Non risultano controversie in corso riguardanti l'uso dell'acqua.

TEMA MATERIALE	AZIONI	POLITICHE
Prelievi d'acqua, consumi e utilizzi	■ Indice idrico Wi; ■ ISO 14001 ■ Collaborazione diretta con le autorità e le comunità locali; ■ Conformità ai requisiti legali in tutte le nazioni; ■ Controlli fiscali sui dati idrici; ■ Autorizzazioni locali; ■ Indicatore CCI (indicatore di impatto del cambiamento climatico	– Codice Etico; – Politica di Sostenibilità; – Politica di Sicurezza e Ambiente

TARGET

KPI di riduzione percentuale dell'indice idrico annuale (acqua utilizzata/tonnellate di acciaio lavorato)

STRATEGIA

Innovazione, impegno per l'efficienza, uso sostenibile delle risorse naturali e decarbonizzazione.

I dati relativi al prelievo sono derivati da misurazioni dirette:

APPROVVIGIONAMENTO IDRICO PER FONTE	UNITÀ	2024	
		Tutte le zone	Aree ad elevato stress idrico
Acque sotterranee (totale)	m³	0.00	0.00
Acqua di terze parti (totale)		107,071	76,004
Acque superficiali (totale)		0.00	0.00
Acqua di mare (totale)		0.00	0.00
Acqua prodotta (totale)		0.00	0.00
Prelievi totali di acqua		**107,071**	**76,004**
Acqua dolce (<=1.000 mg/l solidi totali disciolti)		107,071	76,004

ACQUA RICICLATA O RIUTILIZZATA	UNITÀ	2024	
		Tutte le zone	Aree ad elevato stress idrico
Prelievi totali di acqua	m³	107,071	76,004
Acqua totale riciclata o riutilizzata		0	0
Acqua totale riciclata o riutilizzata	%	0%	0%

Intensità idrica 2024 (totale Acqua / Totale tonnellate prodotte)	1.6

RIDUZIONE PRELIEVI IDRICI 2024 RISPETTO AL 2023

-30%

Questa diminuzione è principalmente dovuta a:
Progetti di analisi per la ricerca di perdite, ed effettiva perdita anomala identificata e sistemata.

8.8 GESTIONE E UTILIZZO DELLE RISORSE

I prodotti del Gruppo FOMAS sono progettati su misura per i clienti e realizzati principalmente con materie prime provenienti da acciaierie che impiegano una quota elevata di materiali riciclati. Nel 2024, la percentuale media di materiali riciclati utilizzata ha raggiunto il 70%, considerando la materia prima in ingresso.
Il Gruppo fornisce prodotti intermedi, quindi non ha pieno controllo sul loro fine vita, ma promuove l'economia circolare attraverso una gestione efficiente dei flussi in entrata e in uscita, minimizzando sprechi e impatti ambientali.

Il Gruppo monitora regolarmente gli indicatori ambientali, come la **produzione totale di rifiuti** e l'indice **Waste to Landfill (WTL)**, cioè la percentuale di rifiuti destinata alle discariche, per cui vengono fissati obiettivi di riduzione annuali. Il processo di selezione dei fornitori per la gestione dei rifiuti include una valutazione condotta dal servizio HSE e si basa su un elenco di operatori qualificati.
Le principali tipologie di rifiuti includono materiali metallici, come trucioli e scarti da lavorazione. La misurazione è garantita da sistemi di pesatura certificati e dai protocolli di legge.

TEMA MATERIALE	AZIONI	POLITICHE
Economia circolare: ottimizzazione delle risorse e riduzione degli sprechi.	■ Indice di smaltimento dei rifiuti in discarica (WTL); ■ ISO 14001 e sistema EMS; ■ Valutazione dei fornitori, con parametri di sostenibilità e HSE; ■ Conformità legale ■ Verifica amministrativa dell'ufficio sui dati relativi ai rifiuti; ■ Autorizzazioni locali; ■ Procedure interne del dipartimento HSE	– Codice Etico; – Politica di Sostenibilità; – Politica di Sicurezza e ambiente; – Politica di approvvigionamento sostenibile

TARGET

Il Gruppo FOMAS monitora e stabilisce obiettivi annuali per ridurre gli indicatori:
- Indice di smaltimento dei rifiuti in discarica (WTL)
- % del materiale riciclato in ingresso

STRATEGIA

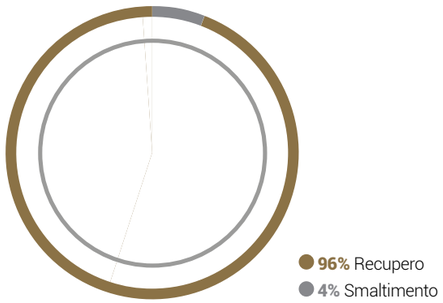
Innovazione, impegno per l'efficienza, uso sostenibile delle risorse naturali e decarbonizzazione.

MATERIALE IN INGRESSO RICICLATO

MEDIA DEL GRUPPO: 70%

PAESE	2024
	Rifiuti totali (tonnellate)
Italia	25,085
Francia	7
Cina	2,258
Stati Uniti d'America	2,318
India	1,761

PERICOLOSO	TRATTAMENTO	2023
		Rifiuti totali (tonnellate)
NO	Smaltimento	546
	Recupero	29,765
SI	Smaltimento	837
	Recupero	282
Totale complessivo		**31,429**



BILANCIO DI SOSTENIBILITÀ 2024

ABBRACCIARE IL CAMBIAMENTO CON I PARTNER

9.1 APPROVVIGIONAMENTO RESPONSABILE E TRACCIABILITÀ

NAZIONE DI PROVENIENZA RAGIONEVOLE
Il Gruppo FOMAS effettua verifiche appropriate sul paese di provenienza basate su documenti a tutti i livelli delle rispettive catene di fornitura.

MINERALI CONFLITTO
Il Gruppo ha attuato una rigorosa politica di approvvigionamento di minerali di conflitto per garantire che nessun materiale fornito violi le leggi sulla fornitura di minerali di conflitto (come cobalto e mica) provenienti da Paesi in conflitto. I fornitori devono compilare modelli di reportistica sui minerali di conflitto.

CODICE DI CONDOTTA DEI FORNITORI
Tutti i fornitori devono conformarsi ai principi e alle disposizioni del Codice di condotta dei fornitori del Gruppo FOMAS, che includono il rispetto delle leggi e dei regolamenti, pratiche commerciali etiche, responsabilità e governance, pratiche lavorative corrette, diritti umani, responsabilità ambientale, salute e sicurezza, riservatezza e proprietà intellettuale, sicurezza e protezione dei dati, minerali di conflitto e responsabilità della catena di fornitura.

OCSE
Il Gruppo FOMAS aderisce alle linee guida dell'OCSE sulla due diligence per le catene di approvvigionamento responsabili di minerali provenienti da aree di conflitto e ad alto rischio, conformandosi ai requisiti stabiliti per gli importatori dell'Unione di stagno, tantalio, tungsteno, minerali, oro originari di zone di conflitto o ad alto rischio nel Regolamento (UE) 2017/821.

VALUTAZIONE DELLA SOSTENIBILITÀ DEI FORNITORI
Il Gruppo FOMAS ha introdotto un Punteggio minimo di Sostenibilità nella Procedura di Valutazione dei Fornitori. Tutti i fornitori produttori di materie prime, sono stati richiesti di fornire informazioni sull'impatto e la strategia ambientale, i diritti umani e gli standard di salute e sicurezza, la sostenibilità e l'impegno etico, nonché la trasparenza della catena di fornitura.

I principali attori nella catena del valore del gruppo

Fornitori: un ruolo strategico
Nell'ambito produttivo del Gruppo, i fornitori sono partner fondamentali per garantire elevati standard di eccellenza e affidabilità. La qualità, l'etica aziendale e la solidità finanziaria dei fornitori vengono costantemente monitorate, per promuovere un rapporto di fiducia, condividendo valori di responsabilità ambientale e sociale. Nel 2024, il Gruppo ha aumentato il punteggio minimo ponderato di sostenibilità per i fornitori rilevanti, nell'ambito della Procedura di Valutazione dei Fornitori delle aziende italiane.

Clienti: innovazione e sostenibilità
La gamma di prodotti e servizi offerti dal Gruppo FOMAS è sviluppata per soddisfare le esigenze dei clienti, offrendo soluzioni innovative, qualità elevata ed efficienza operativa.

Garanzia di una catena del valore sostenibile
Per rafforzare la catena del valore, vengono condotti e ricevuti numerosi audit nel corso dell'anno, assicurando un rapporto continuativo con i principali partner commerciali. Inoltre, l'adesione a certificazioni di sistemi di gestione rafforza l'affidabilità del Gruppo e dei propri partner. La strategia del Gruppo FOMAS pone al centro una catena del valore sostenibile, con l'obiettivo di creare valore lungo tutta la filiera e promuovere una crescita responsabile e duratura.

TEMA MATERIALE	AZIONI	POLITICHE
Coinvolgimento dei fornitori nella catena del valore sostenibile	■ Valutazione della salute e sicurezza dei fornitori nella procedura di valutazione dei fornitori; ■ Valutazione dei Fornitori e Parametri di Sostenibilità; ■ Valutazione minima di sostenibilità per i fornitori; ■ Valutazione di imballaggi e materiali per ufficio sostenibili; ■ Formazione specifica sulla sostenibilità per la Supply chain	– Politica di approvvigionamento sostenibile; – Codice di condotta dei Fornitori

TARGET

- Punteggio di sostenibilità nella Procedura di Valutazione dei Fornitori
- Obiettivo minimo della percentuale di spesa verso i fornitori locali.

STRATEGIA

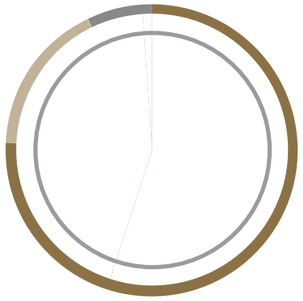
Appalti sostenibili: dalla definizione della strategia alle regole operative.

Analisi dei Rischi e delle Opportunità nella Catena di Fornitura
L'impronta di carbonio del Gruppo FOMAS è fortemente condizionata dalle emissioni indirette dello Scope 3. Questo evidenzia l'urgenza di costruire una collaborazione solida con i fornitori per migliorare le performance ambientali del Gruppo e per rafforzare il percorso verso la decarbonizzazione. Inoltre, le scelte di approvvigionamento non influenzano solo la qualità e l'efficienza operativa, ma incidono direttamente sulle condizioni lavorative nei vari segmenti della catena di fornitura e sull'impatto ambientale complessivo.

Per questo motivo, il Gruppo promuove un approccio all'approvvigionamento basato su :

- la mappatura e localizzazione dei principali rischi legati a diritti umani, salute e sicurezza;
- il coinvolgimento diretto dei fornitori più strategici;
- la revisione critica delle pratiche di acquisto per identificare potenziali impatti negativi sui lavoratori;
- lo sviluppo di strategie di procurement responsabili, volte a garantire maggiore trasparenza e resilienza.

9.2 FORNITORI



Valore di acquisto per Area Geografica

- **76%** Europa
- **17%** Asia
- **7%** America
- **0%** Oceania

L'APPROVVIGIONAMENTO DAI FORNITORI LOCALI

MEDIA DEL GRUPPO:

94%

Il monitoraggio annuale della spesa media locale è in linea con l'obiettivo del Gruppo. 'Locale' è descritto di seguito:

- Per le imprese dell'UE, limiti dell'UE (compreso il Regno Unito)
- Per altre imprese, la stessa nazione è considerata "locale"

AZEINDA	ACQUISTI LOCALI
ASFO S.p.A.	93%
BAY-FORGE Private Ltd.	77%
FOMAS Precision Forging (Dalian) Srl.	100%
FOMAS, Inc.	93%
FOMAS S.p.A.	100%
HOT ROLL S.r.l.	85%
MIMETE S.r.l.	99%
LA FOULERIE S.A.S.	72%

BILANCIO DI SOSTENIBILITÀ 2024

INDICE DEI CONTENUTI GRI

STANDARD GRI	INFORMATIVA	POSIZIONE (PAGINA/SEZIONE)
Informative generali	GRI 2-1 Dettagli organizzativi	99 - Dati
	GRI 2-12 Ruolo del massimo organo di governo nel controllo della gestione degli impatti	20 - Governance e Sostenibilità
	GRI 2-13 Delega di responsabilità per la gestione di impatti	20 - Governance e Sostenibilità
	GRI 2-14 Ruolo del massimo organo di governo nella rendicontazione di sostenibilità	20 - Governance e Sostenibilità
	GRI 2-15 Conflitti d'interesse	43 - Impegno del management verso pratiche etiche e sostenibi
	GRI 2-16 Comunicazione delle criticità	42 - Impegno del management verso pratiche etiche e sostenibili
	GRI 2-17 Conoscenze collettive del massimo organo di governo	20 - Governance e Sostenibilità
	GRI 2-22 Dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile	32- Strategia di Sostenibilità
	GRI 2-23 Impegno in termini di policy	27 - Politiche di Gruppo
	GRI 2-24 Integrazione degli impegni in termini di policy	27 - Politiche di Gruppo
	GRI 2-25 Processi volti a rimediare impatti negativi	42 - Impegno del management verso pratiche etiche e sostenibili
	GRI 2-26 Meccanismi per richiedere chiarimenti e sollevare preoccupazioni	42 - Impegno del management verso pratiche etiche e sostenibili
	GRI 2-27 Conformità a leggi e regolamenti	100 - Dati
	GRI 2-28 Appartenenza ad associazioni	72 - Associazioni di appartenenza
	GRI 2-30 Contratti collettivi	54 - Contrattazione collettiva
	GRI 2-3 Periodo di rendicontazione, frequenza e punto di contatto	9 - Il nostro impegno verso la Sostenibilità
	GRI 2-4 Revisione delle informazioni	9 - Il nostro impegno verso la Sostenibilità
	GRI 2-5 External assurance	9 - Il nostro impegno verso la Sostenibilità
	GRI 2-6 Revisione delle informazioni	9 - Il nostro impegno verso la Sostenibilità
	GRI 2-7 Dipendenti	52, 62 - Dipendenti
	GRI 2-8 Lavoratori non dipendenti	52 - Lavoratori che non sono dipendenti
	GRI 2-9 Struttura e composizione della governance	20 - Governance e Sostenibilità

STANDARD GRI	INFORMATIVA	POSIZIONE (PAGINA/SEZIONE)
Performance economica	GRI 201-1: Valore economico direttamente generato e distribuito	26 - Valore generato per gli stakeholder
Prassi di approvvigionamento	GRI 204-1 Proporzione di spesa verso fornitori locali	92 - Fornitori
Anticorruzione	GRI 205-2 Comunicazione e formazione in materia di politiche e procedure anticorruzione	43 - Corruzione e concussione
	GRI 205-3 Episodi di corruzione accertati e azioni intraprese	43 - Corruzione e concussione
Materiali	GRI 301-2 Materiali utilizzati che provengono da riciclo	86 - Risorse
Rifiuti	GRI 306-1 Scarico idrico per qualità e destinazione	86 - Gestione dei rifiuti
	GRI 306-2 Rifiuti per tipo e metodo di smaltimento	86 - Gestione dei rifiuti
	GRI 306-3 Rifiuti generati	86 - Gestione dei rifiuti
Acqua ed effluenti	GRI 303-1 Interazione con l'acqua come risorsa condivisa	85 - Utilizzo e conservazione dell'acqua
	GRI 303-2 Gestione degli impatti correlati allo scarico di acqua	85 - Utilizzo e conservazione dell'acqua
	GRI 303-3 Prelievo idrico	85 - Utilizzo e conservazione dell'acqua
Occupazione	GRI 401-1 Nuove assunzioni e turnover	55 - Assunzioni e rotazione del personale
Salute e sicurezza sul lavoro	GRI 403-01 Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	57 - Salute e Sicurezza
	GRI 403-02 Identificazione dei pericoli, valutazione dei rischi e indagini sugli incidenti	57 - Salute e Sicurezza
	GRI 403-04 Partecipazione e consultazione dei lavoratori e comunicazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro	57 - Salute e Sicurezza
	GRI 403-05 Formazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza sul lavoro	58 - Formazione HSE
	GRI 403-06 Promozione della salute dei lavoratori	58 - Salute e Sicurezza
	GRI 403-07 Prevenzione e mitigazione degli impatti in materia di salute e sicurezza sul lavoro all'interno delle relazioni commerciali	58 - Salute e Sicurezza
	GRI 403-09 Infortuni sul lavoro	58 - Infortuni sul lavoro
	GRI 403-10 Malattie professionali	58 - Malattie professionali

STANDARD GRI	INFORMATIVA	POSIZIONE (PAGINA/SEZIONE)
Formazione e istruzione	GRI 404-1 Ore medie di formazione annua per dipendente	63 - Sviluppo e formazione del personale
Diversità e pari opportunità	GRI 405-1 Diversità negli organi di governo e tra i dipendenti	61 - Diversità, Inclusione, Parità di trattamento e opportunità
Comunità locali	GRI 413-1 Attività che prevedono il coinvolgimento delle comunità locali, valutazioni d'impatto e programmi di sviluppo	69 - Comunità locali coinvolte
Salute e sicurezza dei clienti	GRI 416-1 Valutazione degli impatti sulla salute e sulla sicurezza per categorie di prodotto e servizi	46- Impatti sulla salute e sulla sicurezza dei prodotti
	GRI 416-2 Episodi di non conformità riguardanti impatti sulla salute e sulla sicurezza di prodotti e servizi	47 - Casi di non conformità relativi agli impatti sulla salute e sicurezza dei prodotti.
Privacy dei clienti	GRI 418-1 Denunce comprovate riguardanti le violazioni della privacy dei clienti e perdita di dati dei clienti	44 - Sicurezza informatica e tutela dei dati
Energia	GRI 302-1 Consumo di energia interno all'organizzazione	82 - Energia
Emissioni	GRI 305-1 Emissioni di gas effetto serra (Scope 1) dirette	78 - Emissioni di gas serra
	GRI 305-2 Emissioni indirette di GHG da consumi energetici (Scope 2)	78 - Emissioni di gas serra
	GRI 305-3 Altre emissioni indirette di gas a effetto serra (scopo 3)	78 - Emissioni di gas serra
	GRI 305-4 Intensità delle emissioni di GHG	79 - Emissioni di gas serra

DATI

Informative Generali GRI 2-1 Dettagli organizzativi

ENTITÀ LEGALE	PAESE	INDIRIZZO	GOVERNANCE
FOMAS S.p.A.	Italia	Sede legale: Via Gioberti 1, 20123 Milano Sede operativa: Via Martiri della Liberazione 17, 23875 Osnago (LC) / Via Provinciale 34, 24040 Lallio (BG)	CdA, Collegio Sindacale, Organismo di Vigilanza
ASFO S.p.A.	Italia	Sede legale: Via Gioberti 1, 20123 Milano Sede operativa: Via Stradone del Dieci 24, 45030 Villamarzana (RO) / Via IV Novembre 12, Chiuppano (VI)	CdA, Collegio Sindacale, Organismo di Vigilanza
HOT ROLL S.r.l	Italia	Sede legale: Via Gioberti 1, 20123 Milano Sede operativa: Via Emilio Serena Imprenditore 4; Via Carlo Pomatto Imprenditore snc, 10080 Busano	CdA, Sindaco Unico, Organismo di Vigilanza
MIMETE S.r.l.	Italia	Sede legale: Via Gioberti 1, 20123 Milano Sede operativa: Via Padania 10, 20853 Biassono (MB)	CdA, Organismo di Vigilanza
BAY-FORGE Private Ltd.	India	Sede legale e operativa: Palayanoor P.O., Vedanthangal Road, Madurantakam Taluk, Kanchipuram district, Tamil Nadu 600 308	CdA, Statutory auditor
FOMAS Precision Forging (Dalian) Co., Ltd.	Repubblica Popolare Cinese	Sede legale e operativa: No.5, Jinhuai Road, Economics & Technical Development Area, 116600 Dalian P.R.	CdA
LA FOULERIE S.A.S.	Francia	Sede legale e operativa: 2, rue de La Foulerie, 08110 Carignan	Président, Directeur Général, Commissaire aux comptes titulaire
FOMAS, Inc.	U.S.A.	Sede legale: 850 New Burton Road, Suite 201, Dover DE 19904 Sede operativa: 500 Wallace Way, York, SC 29745	CdA

La società di revisione ove nominata, lo è sulla base delle prescrizioni delle leggi locali o su base volontaria.

Informative Generali GRI 2-27 Conformità a leggi e regolamenti
a) casi significativi di non conformità a leggi e regolamenti nel corso del 2024

AZIENDA	MULTE*	2024	
		Sanzioni non monetarie	Totale
FOMAS Group	0	0	0

b) numero totale di sanzioni per non conformità a leggi e regolamenti pagate nel corso de 2024-.

AZIENDA	2024
	Numero
FOMAS Group	0

L'INSIEME ICONOGRAFICO DEI BILANCI

RACCONTA LA STORIA DEL GRUPPO

L'edizione **2023 ha segnato l'inizio di una nuova era**: da quell'anno, al Bilancio Finanziario è stato affiancato il Bilancio di Sostenibilità, anticipando l'obbligo normativo che entrerà in vigore con l'anno fiscale 2025. Mentre nelle edizioni precedenti il **Bilancio di Sostenibilità** era presentato con un **design grafico distinto**, nel 2023 i due documenti **hanno adottato una veste grafica unitaria**. Questo cambiamento ha rafforzato l'idea che i due bilanci siano interdipendenti e che il nostro modello di business sia sempre più integrato e interconnesso.

Nel 2023, abbiamo inoltre scelto di **focalizzarci sul tema grafico delle api** e del loro metodo di lavoro. Il nostro progetto di apicoltura **ha continuato a consolidarsi** all'interno della nostra azienda, e abbiamo deciso di dare rilievo a questa iniziativa anche nel lavoro di rendicontazione riferito all'anno.

Le api, con la loro straordinaria capacità di lavorare in modo collaborativo e sostenibile all'interno delle loro comunità, **hanno rappresentato perfettamente** i principi che desideriamo promuovere attraverso i nostri Bilanci. Questo tema è stato pensato per illustrare come **la sinergia e l'interdipendenza**, caratteristiche peculiari del lavoro delle api, siano fondamentali anche nel nostro approccio alla **sostenibilità e alla crescita aziendale**.

Il **tema fotografico dell'edizione di questo anno** ha voluto esprimere visivamente, attraverso una scelta cromatica evocativa, **la trasformazione della materia** nel nostro processo produttivo: un percorso che parte dalla materia calda, viva e incandescente, per arrivare alla **precisione e alla freddezza della lavorazione meccanica**. I colori selezionati hanno rappresentato questa evoluzione fisica e simbolica, accompagnando idealmente lo spettatore lungo tutto il ciclo industriale.

Per la pubblicazione dedicata alla sostenibilità, la **copertina ha mantenuto la coerenza visiva** con il tema fotografico principale, richiamando l'identità grafica unificata dell'anno. Tuttavia, all'interno del documento, i separatori tra le sezioni hanno assunto **tonalità differenti**, ciascuna ispirata ai colori rappresentativi dei diversi Pillar della nostra strategia di sostenibilità. In questo modo, **ogni sezione è risultata immediatamente riconoscibile**, coerente con i valori ambientali, sociali e di governance che ci impegniamo a comunicare.

2024

2025

FOMAS S.p.A.
ASFO S.p.A.
HOT ROLL S.r.l.
MIMETE S.r.l.
LA FOULERIE S.A.S.
BAY-FORGE Private Ltd.
FOMAS Precision Forging (Dalian) Co., Ltd.
FOMAS, Inc.

mastering the science of metals

www.fomasgroup.com

Progetto grafico e impaginazione: Message S.p.A.

mastering
the science
of metals
FOMAS
GROUP