

The background of the cover is a low-angle photograph of a modern building with a glass and metal facade, reflecting the sky. A large, semi-transparent yellow circle is overlaid on the left side of the image, containing the title text.

REPORT DI SOSTENIBILITÀ

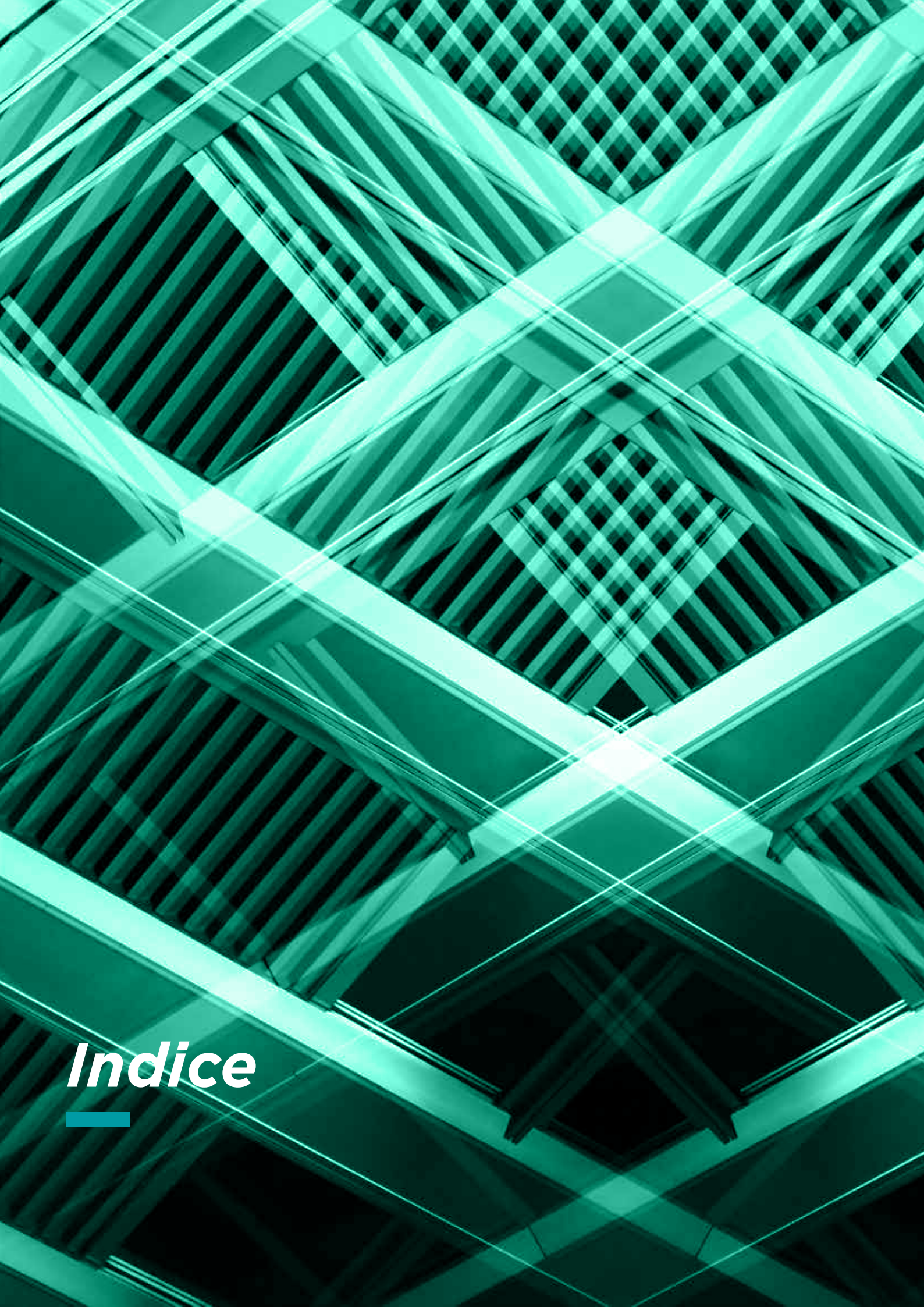
2025

Il nostro impegno verso un futuro più sostenibile. Un passo cruciale nella nostra visione di creare valore condiviso, investendo in innovazione e responsabilità per le generazioni future.

REPORT DI SOSTENIBILITÀ



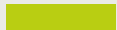
2025



Indice

1. Introduzione agli Stakeholder	4		
1.1 Messaggio del Presidente	5		
1.2 Key Data 2025	6		
2. Informativa generale	8		
2.1 Nota Metodologica	9		
2.2 Fervo Group	11		
2.2.1 L'organizzazione del Gruppo	12		
2.2.2 La nostra storia	13		
2.2.3 Presenza sul mercato	14		
2.3 Processo di creazione del valore un modello di business Integrato	16		
2.3.1 Vision, Mission e Valori	18		
2.4 Riconoscimenti e certificazioni	20		
2.5 Ricerca e innovazione	22		
2.5.1 Tecnologie Proprietarie e Soluzioni Digitali	23		
2.5.1.1 I prodotti	24		
2.5.2 Innovazione tecnologia e digitale per i nostri Clienti	26		
2.6 Stakeholder engagement e analisi di doppia materialità	28		
2.6.1 Identificazione degli Stakeholder	28		
2.6.2 Canali di Dialogo e Coinvolgimento	29		
2.6.3 Finalità dell'Engagement	29		
2.7 Analisi di doppia materialità	30		
2.7.1 Temi materiali	32		
2.8 L'impegno per lo sviluppo sostenibile: la nostra strategia ESG	36		
3. Informativa Ambientale	40		
3.1 Gestione Ambientale e Certificazioni	42		
3.2 Politica, Azioni e Obiettivi	43		
3.2.1 Obiettivi e Azioni per la Sostenibilità	43		
3.3 Consumi Energetici	44		
3.3.1 Consumi idrici	45		
3.4 Emissioni di gas serra	46		
3.5 Gestione dei rifiuti	48		
3.6 I progetti ambientali e di decarbonizzazione presso i nostri clienti	49		
4. Informativa Sociale	50		
4.1 Gestione delle Persone	51		
4.2 Politica e Obiettivi	52		
4.3 Retribuzione e remunerazione – salari adeguati	53		
		4.4 Dipendenti per genere	54
		4.4.1 Turnover del personale	55
		4.4.2 Congedo Parentale	55
		4.5 Presidio e sviluppo delle competenze	56
		4.6 Formazione e Sviluppo	58
		4.6.1 Formazione Non obbligatoria	59
		4.6.2 Formazione in HSE	59
		4.6.3 Progetto Human Capital Transformation	60
		4.7 Welfare e benessere aziendale	62
		4.7.1 Misurazione delle performance	62
		4.8 Salute e sicurezza dei luoghi di lavoro	64
		4.9 Dialogo con gli stakeholder chiave	66
		4.9.1 Relazioni con associazioni di categoria	66
		4.9.2 Relazione con i Clienti	67
		4.9.3 La Customer satisfaction	67
		4.10 Comunità e territorio	68
		4.10.1 Progetto Agrivis	68
		4.10.2 Iniziative con la Croce Rossa	69
		4.10.3 Innovation Hub	69
		4.10.4 Rapporti con le scuole	69
		5. Informativa sulla Governance	70
		5.1 Politica e Obiettivi di Governance	72
		5.2 Corporate Governance	72
		5.3 Governance della sostenibilità	74
		5.4 Etica e integrità del business	74
		5.4.1 Rating di legalità	74
		5.4.2 Canale whistleblowing	75
		5.4.3 Sistemi di incentivazione	76
		5.4.4 Gestione del rischio e controlli interni sulla rendicontazione di Sostenibilità	76
		5.5 Performance economiche	77
		5.6 Relazioni con i fornitori	79
		6. Indicatori di performance	80
		6.1 Indicatori economici	81
		6.2 Performance ambientali	82
		6.3 Performance sociali	83
		6.4 Performance di governance	90
		6.5 Alcuni dettagli per Legal Entity	90
		6.5.1 Environmental	90
		6.5.2 Social	92
		7. Indice dei contenuti GRI (comparabilità con ESRS)	94

Introduzione agli Stakeholder



1.1 *Messaggio del Presidente*

Gentili Stakeholder,

il 2025 rappresenta per il Gruppo Fervo un ulteriore passo avanti in un percorso di crescita che coniuga sviluppo industriale, innovazione e responsabilità. Il presente Rapporto di Sostenibilità offre una visione trasparente dei risultati raggiunti e delle principali direttrici strategiche che hanno guidato le nostre scelte nel corso dell'anno.

Il 2025 si è configurato come un anno di consolidamento e trasformazione, in un contesto economico nazionale ancora caratterizzato da elementi di incertezza, tra dinamiche inflattive in progressivo rientro, politiche monetarie restrittive e una crescita moderata della domanda interna. In questo scenario, abbiamo proseguito con determinazione nel rafforzamento della nostra resilienza industriale e competitiva, mantenendo al centro della strategia l'innovazione, la sostenibilità e la creazione di valore nel lungo periodo.

Le attività di ricerca e sviluppo hanno continuato a rappresentare un pilastro fondamentale per l'evoluzione del nostro modello di business. Nel corso dell'anno abbiamo intensificato gli investimenti in ambito tecnologico e di processo, con l'obiettivo di migliorare l'efficienza operativa, elevare la qualità dei servizi e rispondere in modo sempre più efficace a mercati in rapida trasformazione. L'approccio adottato, orientato all'innovazione continua, ci consente di coniugare competitività e sostenibilità.

Parallelamente, abbiamo dato ulteriore impulso agli investimenti per la decarbonizzazione delle nostre attività. In coerenza con gli obiettivi di transizione energetica, sono stati avviati e sviluppati progetti finalizzati alla riduzione delle emissioni, al miglioramento dell'efficienza energetica e all'incremento dell'utilizzo di fonti a minore impatto ambientale. Queste iniziative rappresentano non solo un impegno concreto verso l'ambiente, ma anche una leva strategica per rafforzare la nostra posizione competitiva nel medio-lungo periodo.

Il percorso di digitalizzazione ha conosciuto un'importante accelerazione, anche grazie all'acquisizione del ramo d'azienda Over. Questa operazione ha permesso di integrare competenze distintive e soluzioni tecnologiche avanzate, contribuendo all'evoluzione dei processi interni e allo sviluppo di servizi a maggiore valore aggiunto. La digitalizzazione si conferma un driver essenziale per aumentare efficienza, flessibilità e capacità decisionale. Nel corso dell'anno è stata inoltre avviata una nuova configurazione organizzativa, progettata per rendere il Gruppo più agile, integrato e coerente con le sfide future. Il rafforzamento delle sinergie tra le funzioni e l'adozione di modelli operativi evoluti sono elementi chiave per sostenere l'attuazione della strategia e valorizzare il capitale umano.

I risultati conseguiti confermano la solidità del percorso intrapreso e la capacità del Gruppo di adattarsi a un contesto in continua evoluzione, cogliendo le opportunità offerte dalle trasformazioni in atto. Guardiamo al futuro con responsabilità e visione, consapevoli che innovazione, transizione ecologica e digitale rappresentano leve imprescindibili per una crescita sostenibile.

Desidero infine ringraziare tutti voi per la fiducia e il supporto costante: il contributo di ciascuno è fondamentale per continuare a costruire insieme un percorso di sviluppo solido, inclusivo e sostenibile.



Alessandro Belloni
Presidente

1.2 Key Data 2025



ECONOMICO

- Fatturato 67,5 mio€
- Investimenti in R&D 2,9 mio€



SOCIAL

- 311 dipendenti (+ 13% rispetto al 2023)
- 1675 fornitori coinvolti nella catena del valore
- 7.000 ore di formazione erogata, con coinvolgimento del 81% della popolazione
Di cui oltre 4.000 ore di formazione erogata in ambito QHSE
- 94% dei contratti a tempo indeterminato
*Introduzione di **modelli di lavoro flessibile (smart working)***



ENVIRONMENT

- **Emissioni:** 890,15 tonnellate di CO₂ eq
- **100% dell'energia elettrica acquistata da fonti rinnovabili**
- **Autoproduzione da fotovoltaico** pari al 13% **del fabbisogno dell'HQ**
- **Parco auto aziendale** completamente Euro 6 o superiore, con circa il **40% di veicoli in "fringe" elettrici o plug-in hybrid**
- **3 MW di impianti fotovoltaici** installati presso clienti



GOVERNANCE

- Istituzione del **Comitato di Business**
- Istituzione del **Comitato di Sostenibilità**
- **Rinnovo del Rating di Legalità**
- Sistema di **whistleblowing pienamente operativo**

The background is an abstract composition of various shades of green and yellow. It features sharp, angular geometric shapes that create a sense of depth and perspective, resembling architectural elements or light rays. A large, thin, yellow-outlined number '2' is positioned on the right side, partially overlapping the text. In the bottom left corner, there are several thin, yellow-outlined rectangular shapes of varying sizes, some of which are partially filled with a solid green color.

Informativa generale

2.1 Nota Metodologica

Il Bilancio di Sostenibilità 2025 del Gruppo Fervo si inserisce nel percorso di rendicontazione avviato nel 2021, rafforzandone la continuità e l'evoluzione. Il documento descrive gli impatti generati dalle società del Gruppo sulle tre dimensioni ESG (Environmental, Social e Governance) e illustra le principali scelte strategiche intraprese a supporto della Strategia di Sostenibilità. Quest'ultima si fonda, tra i suoi elementi chiave, sull'impegno verso la neutralità climatica e sull'attuazione di azioni mirate alla riduzione degli impatti ambientali dei servizi offerti lungo l'intero ciclo di vita, nonché sulla creazione di valore condiviso per tutti gli stakeholder.

Standard di rendicontazione adottati

In un'ottica di progressivo allineamento al nuovo quadro normativo europeo in materia di reporting di sostenibilità, il documento introduce inoltre un'integrazione selettiva dei **European Sustainability Reporting Standards (ESRS)**, con particolare riferimento ai requisiti metodologici previsti dallo standard ESRS 1 - Prescrizioni generali e alle disclosure trasversali di **ESRS 2 - Informativa generale**.

L'integrazione degli ESRS riguarda in particolare l'applicazione dell'analisi di doppia materialità, l'identificazione di impatti, rischi e opportunità (IRO) e il rafforzamento delle informazioni su governance e gestione degli impatti ESG.

Tale integrazione è adottata su base volontaria, in quanto il Gruppo non rientra tra i soggetti obbligati alla rendicontazione ai sensi del D.Lgs. 125/2024 per l'esercizio 2025.

Analisi di doppia materialità

Nel corso del 2025 il Gruppo ha formalizzato un processo di **analisi di doppia materialità**, in linea con quanto previsto dagli ESRS.

L'analisi ha considerato:

- **Materialità d'impatto (impact materiality):** valutazione

degli impatti positivi e negativi, attuali e potenziali, generati dalle attività del Gruppo su ambiente e società, lungo l'intera catena del valore;

- **Materialità finanziaria (financial materiality):** valutazione dei rischi e delle opportunità ESG che possono influenzare la performance economico-finanziaria, la posizione patrimoniale e la capacità di creazione di valore nel breve, medio e lungo periodo.

Il processo ha previsto:

1. Identificazione delle tematiche potenzialmente rilevanti (GRI + ESRS);
2. Mappatura preliminare di Impatti, Rischi e Opportunità (IRO);
3. Coinvolgimento di stakeholder interni ed esterni;
4. Valutazione qualitativa e quantitativa delle tematiche;
5. Validazione interna e approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione.

I risultati dell'analisi costituiscono la base per la definizione dei contenuti del presente Bilancio.

Periodo e perimetro di rendicontazione

Il Bilancio di Sostenibilità è redatto con cadenza annuale e copre il periodo compreso tra il **1° gennaio e il 31 dicembre 2025**.

Il perimetro di rendicontazione coincide con quello del Bilancio consolidato e include le seguenti società del Gruppo Fervo:

- **FSI**
- **Eco2zone**
- **VME**
- **FSI GC**
- **Omnireal**
- **Ottonello**
- **Fervo**
- **Illos Re**

Eventuali variazioni del perimetro per specifici indicatori, così come revisioni di informazioni precedentemente comunicate, sono puntualmente segnalate all'interno del documento mediante apposite note esplicative.

Struttura del documento

Le informazioni contenute nel Bilancio di Sostenibilità sono organizzate in quattro capitoli principali:

- **Informativa generale:** Presenta l'identità del Gruppo Fervo, l'assetto societario, il modello di business e il contesto di riferimento.
- **Informativa ambientale:** Riporta le informazioni relative agli aspetti ambientali, dalle politiche e strategie adottate fino ai principali indicatori di performance e ai consumi aziendali.
- **Informativa sociale:** Comprende le informazioni inerenti alla gestione delle risorse umane, alla salute e sicurezza, nonché alle relazioni con gli stakeholder esterni.
- **Informativa sulla governance:** Illustra gli aspetti legati alla governance aziendale, alla condotta d'impresa, alla gestione della catena di fornitura e alle performance economiche.

Processo di raccolta dati

Il processo di rendicontazione e di raccolta dati è stato coordinato dal **Sustainability Manager del Gruppo**, in collaborazione con le diverse funzioni aziendali e con le società del Gruppo, che hanno contribuito alla fornitura di dati e informazioni di natura ambientale, sociale e gestionale.

I dati economico-finanziari, operativi e di governance sono forniti dal **Finance Department** e derivano direttamente dal Bilancio consolidato.

Per garantire la **comparabilità nel tempo** e consentire una lettura evolutiva delle performance, ove possibile gli indicatori più significativi sono presentati su base **triennale**, attraverso tabelle e rappresentazioni grafiche. Eventuali variazioni nel perimetro dei dati sono esplicitate nelle sezioni di riferimento.

Natura volontaria e approvazione

Il presente Bilancio di Sostenibilità è redatto su base volontaria, è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione di Fervo e non è sottoposto ad asseverazione da parte di un ente terzo.

Indice dei contenuti e raccordo normativo

In appendice al documento è riportato il GRI Content Index, che associa ciascuna tematica materiale agli indicatori GRI rendicontati e, ove possibile, ai corrispondenti standard ESRS.

I contenuti del report sono stati definiti nel rispetto dei principi previsti dai GRI Standards e dalla normativa di riferimento: **accuratezza, equilibrio, chiarezza, comparabilità, completezza, contesto di sostenibilità, tempestività e verificabilità**.

Periodo di riferimento:

Esercizio dal 01.01.2025 al 31.12.2025

Frequenza:

Annuale

Ultimo documento pubblicato:

questa è la quinta pubblicazione del Report di Sostenibilità

Persona giuridica:

Fervo S.r.l., Via Assunta, 61 - Building D;
20834 Nova Milanese (MB)

Accessibilità:

www.fervogroup.eu
E-mail: info@fervo.net

2.2 Fervo Group

Fervo S.r.l., con sede a Nova Milanese (MB) è la capogruppo di un articolato network di società operative, cui controllo è detenuto da Fervo, specializzate nel settore dei Technical Services & Energy Management e del General Contracting, con una visione orientata alla trasformazione sostenibile del Real Estate.

Il Gruppo opera con l'obiettivo di contribuire in modo concreto alla riduzione dell'impronta carbonica degli immobili, integrando competenze tecniche, capacità progettuali e soluzioni digitali avanzate per ottimizzare la gestione di edifici e utilities lungo l'intero ciclo di vita dell'asset.

Il modello di business di Fervo si fonda sulla sinergia tra progettazione, realizzazione e gestione efficiente degli immobili, offrendo soluzioni integrate in grado di migliorare le performance energetiche, ridurre i consumi e supportare i clienti nei percorsi di transizione ecologica e decarbonizzazione.

L'adozione di tecnologie innovative — tra cui Internet of Things (IoT), Intelligenza Artificiale (AI), Realtà Aumentata (AR) e ambienti digitali immersivi — consente di monitorare, analizzare e ottimizzare in tempo reale l'utilizzo delle risorse, aumentando l'efficienza operativa e contribuendo alla creazione di ambienti di lavoro più sicuri, confortevoli e sostenibili.

Con l'acquisizione del ramo d'azienda relativo alle attività di telecontrollo energetico di Over S.p.A., il Gruppo ha ampliato il proprio perimetro di competenze, rafforzando l'offerta di servizi e soluzioni digitali con un focus specifico sulla digitalizzazione e sull'efficientamento dei processi nel settore immobiliare. L'integrazione delle competenze e degli asset tecnologici acquisiti — tra cui sistemi avanzati di analisi e monitoraggio dei dati energetici e piattaforme integrate per la gestione intelligente dell'energia — consente al Gruppo di offrire soluzioni ancora più evolute, orientate a risultati concreti e misurabili in termini di efficienza e riduzione dei consumi.

L'innovazione rappresenta il motore strategico di Fervo: il Gruppo investe costantemente in ricerca e sviluppo per anticipare le evoluzioni normative e di mercato e per rispondere alle sfide poste dalla transizione energetica e climatica. Tale orientamento si traduce in un miglioramento continuo dei servizi offerti e nella generazione di valore sostenibile nel medio-lungo periodo.

In collaborazione con clienti, partner e fornitori, Fervo promuove pratiche responsabili finalizzate alla riduzione degli impatti ambientali, alla gestione efficiente delle risorse naturali e allo sviluppo di soluzioni a basso impatto ambientale.

Attraverso le proprie società controllate, il Gruppo si impegna a ridurre gli impatti diretti e indiretti delle proprie attività e a sviluppare spazi e servizi che favoriscano il benessere delle persone, contribuendo alla costruzione di un sistema immobiliare più resiliente, efficiente e sostenibile.

Ai fini del presente Bilancio di Sostenibilità, non rientrano nel perimetro di rendicontazione le società Reclean e FAME.



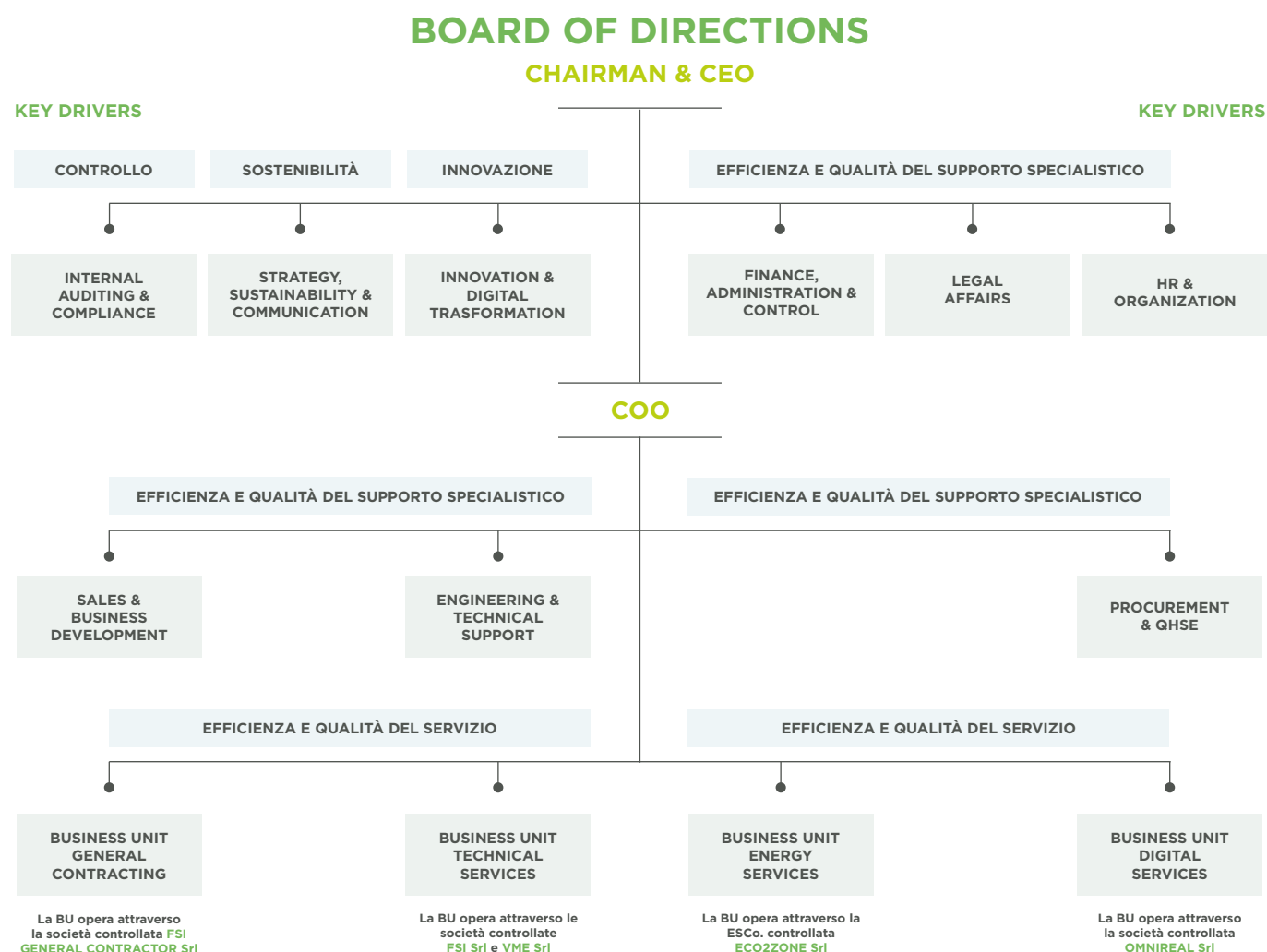
2.2.1 L'organizzazione del Gruppo

Il Gruppo Fervo opera in un contesto altamente competitivo e in continua evoluzione tecnologica e normativa, perseguendo la crescita sostenibile del business e della redditività aziendale. Per raggiungere questi obiettivi, ha avviato un percorso di trasformazione organizzativa che prevede il reengineering dei processi chiave, l'adeguamento delle competenze core e il rinnovamento dei sistemi aziendali.

L'organizzazione del Gruppo si struttura su due blocchi principali e interconnessi:

- **Governance System**, a presidio dei processi strategici, di sostenibilità, innovazione, digital transformation e controllo interno, oltre ai processi amministrativi, finanziari, legali, risorse umane, procurement, qualità e sicurezza;
- **Business System**, composto da strutture orizzontali, che gestiscono processi cross industry come operational marketing, sales & business development e engineering, e da Business Unit verticali dedicate al deployment dei servizi e al customer service in ambiti specifici come general contracting, technical services, energy services e digital services.

Il Gruppo Fervo è guidato dal Chairman & CEO, responsabile della strategia complessiva e del coordinamento del Governance System, supportato da funzioni dedicate a Internal Auditing & Compliance, Strategy, Sustainability & Communication, Innovation & Digital Transformation, Finance, Administration & Control, Legal Affairs e Human Resources & Organization. Il COO presidia il business nazionale e i processi core, inclusi operational marketing, sales, engineering, deployment, customer service, procurement, quality e Safety, garantendo integrazione ed efficienza su tutto il territorio nazionale.



Le Business Unit (BU) del Gruppo Fervo costituiscono il cuore operativo verticale del Business System e sono strutturate per presidiare in modo specializzato i processi di **services & works deployment** e di **customer service** nei diversi ambiti di competenza. Ogni BU si concentra su specifici settori, garantendo l'adozione di approcci mirati e la massima qualità dei servizi erogati. In particolare, le principali BU del Gruppo sono:

- **General Contracting** – gestisce progetti complessi chiavi in mano, coordinando tutte le fasi operative, dalla progettazione alla realizzazione, assicurando tempi e costi ottimali;
- **Technical Services** – si occupa della manutenzione, gestione tecnica e ottimizzazione degli impianti e delle infrastrutture dei clienti, garantendo performance e affidabilità costante;
- **Energy Services** – presidia i servizi legati all'efficienza energetica, alla produzione e gestione di energia rinnovabile e alla consulenza per la sostenibilità energetica dei clienti;
- **Digital Services** – gestisce soluzioni digitali e tecnologiche innovative per supportare la trasformazione digitale dei processi interni e dei servizi offerti ai clienti, favorendo l'efficienza e la competitività.

Ogni BU opera in stretto coordinamento con le funzioni orizzontali del Business System e con il Governance System, assicurando un flusso integrato di informazioni e una piena coerenza con le strategie di crescita e sostenibilità del Gruppo.

2.2.2 La nostra storia

-
- 2009 FSI**
Nasce FSI nell'ambito dei servizi di facility & energy management - engineering & general contracting. I Fondatori, fin dalle sue origini ne hanno fatto – grazie alla loro solida esperienza nel settore - una società che offre soluzioni innovative in ambito civile e industriale.
-
- 2014 VME**
L'ingresso di VME è il primo passo verso l'integrazione dei servizi di facility & energy management - engineering & general contracting.
-
- 2015 ECO2ZONE**
Società controllata da FSI – che concretizza i valori di sostenibilità che da sempre hanno accompagnato l'azienda. Eco2Zone, rimane per 4 anni una start up innovativa la cui mission è “ricerca, sviluppo ed applicazione di tecnologie innovative per la salvaguardia del patrimonio naturale/immobiliare e migliorare la qualità della vita della collettività”.
-
- 2016 RECLEAN**
La totale integrazione dei servizi di facility management avviene alla fine del 2016 con la partecipazione diretta di FSI alla fondazione della società cooperativa Reclean. Gli ambiti in cui opera Reclean sono i «soft» services – igiene ambientale, reception, guardiana.
-
- 2018 E2B**
Eco2Zone entra in partecipazione al 70% nella società E2B avente come mission la realizzazione di componenti di arredo a supporto della comunità con la commercializzazione di Lifetools, accessori per disabili. Liquidata alla fine del 2025.
-
- 2022 FSI General Contractor**
Controllata FSI, appartiene al business facility e si inserisce all'interno del Gruppo Fervo per ampliare la presenza in Liguria, Piemonte e Toscana e per ampliare il mercato a clienti pubblici.
-
- 2023 OMNIREAL**
Omnireal sviluppa soluzioni digitali per l'efficientamento dei processi e dei servizi nel settore immobiliare attraverso l'adozione di strumenti e tecnologie di ultima generazione: Internet of Things (IoT), l'Intelligenza Artificiale (AI), la Realtà Aumentata (AR) e il metaverso.
-
- 2023 FAME**
Viene costituita la JV FAME in Arabia Saudita, dando accelerazione al programma di internazionalizzazione del Gruppo.
-
- 2024 Acquisizione Ing. Ottonello Tomaso & C.**
Per rafforzare il General Contracting e lo sviluppo del territorio nelle aree Liguria, Piemonte e Toscana.
-
- 2025 Over**
Acquisizione del ramo d'azienda sull'attività di telecontrollo energetico di Over SpA, accelera la trasformazione digitale e lo sviluppo dell'offerta Net Zero Carbon

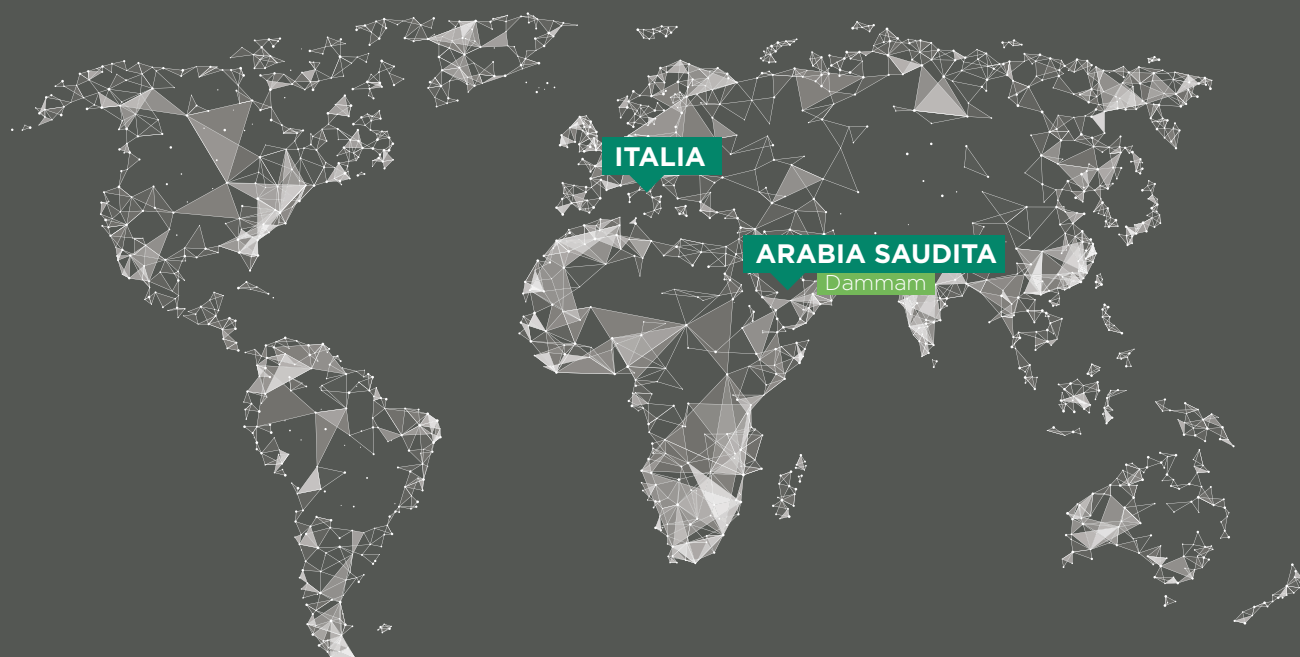
2.2.3 Presenza sul mercato

Fervo opera su tutto il territorio nazionale attraverso una rete di 6 sedi, tra cui la sede legale e operativa di Nova Milanese (MB) e uffici a Bologna, Genova (2 sedi), Firenze e Roma. Questa distribuzione strategica permette al Gruppo di mantenere una vicinanza costante ai clienti, offrendo servizi tempestivi, mirati e adattati alle specifiche esigenze locali.

A livello internazionale, tramite la joint venture FAME, Fervo estende la propria operatività con una sede a Dammam¹, in Arabia Saudita, rafforzando la capacità di supportare progetti complessi anche oltre i confini nazionali.



L'Internazionalizzazione FAME



Nel 2025 FAME ha raccolto i risultati delle attività pianificate nel 2024. Il modello operativo ha mostrato stabilità, il mercato ha confermato la domanda e l'organizzazione ha operato con continuità. I ricavi hanno raggiunto 15 milioni di SAR e l'equilibrio finanziario è stato raggiunto prima delle stime di piano. I diversi flussi di ricavo si sono consolidati: stanno proseguendo i lavori sulle grandi commesse (manutenzione elettrica su 4 linee della metropolitana di Riyadh) e sono andate a regime attività di technical services e realizzazione di opere, come interventi di riqualificazione impiantistica. L'advanced facility management, in ottica data-driven, è diventato operativo e scalabile. Processi, competenze e relazioni hanno trovato conferma della loro validità, consolidando la struttura complessiva della joint venture. Nel 2025 la struttura organizzativa e finanziaria ha raggiunto livelli di stabilità tali da supportare operazioni continuative e sostenibili nel tempo.

¹ Dammam - sede della Joint venture Fame - è esclusa dal perimetro di rendicontazione, essendo una Joint Venture internazionale ed esclusa dal Bilancio Consolidato.



2.3 Processo di creazione del valore

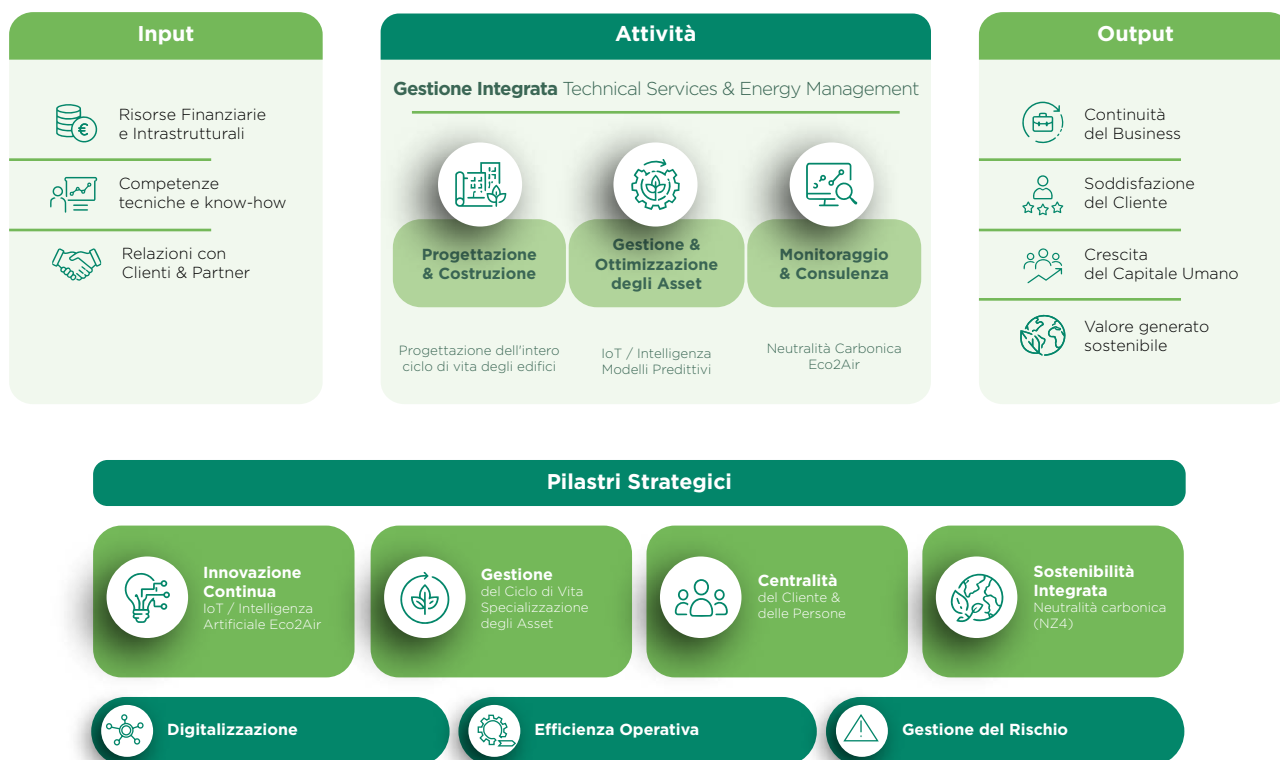
Un modello di business integrato

Il **Gruppo Fervo** opera nel settore dei **Technical Services & Energy Management** in Italia, offrendo servizi a clienti B2B, sia privati sia della Pubblica Amministrazione, attraverso le società del Gruppo e partnership consolidate, ognuna con competenze specialistiche. Le soluzioni proposte spaziano dal singolo servizio a pacchetti completi per la gestione efficiente e sostenibile degli immobili.

Il **Gruppo Fervo** adotta un modello operativo integrato, che copre tutte le fasi dalla progettazione alla gestione e ottimizzazione degli edifici, fino alla fornitura di servizi di Technical Services & Energy Management. Il Gruppo si posiziona come **full-service provider** a livello nazionale, offrendo non solo servizi tecnici, ma anche consulenza, monitoraggio predittivo e supporto personalizzato ai clienti. Questo approccio garantisce qualità, efficienza e innovazione lungo tutta la catena del valore immobiliare.

L'obiettivo viene perseguito attraverso una governance solida e trasparente, che integra pienamente i principi ESG (ambientali, sociali e di governance) nelle decisioni strategiche, creando valore condiviso per tutti gli stakeholder.

Modello di Business Integrato Gruppo Fervo



Pilastri strategici del modello Fervor

- **Innovazione continua e approccio data-driven**

Investiamo costantemente in tecnologie avanzate (IoT, intelligenza artificiale, sistemi predittivi) e sviluppiamo soluzioni proprietarie come **Eco2Air***, per aumentare l'efficienza energetica, ridurre sprechi e monitorare il funzionamento degli asset in tempo reale. Collaborazioni con università e centri di ricerca rafforzano la capacità di anticipare le evoluzioni del mercato e le esigenze dei clienti.

- **Gestione del ciclo di vita e specializzazione degli asset**

Interveniamo lungo l'intero ciclo di vita degli edifici, dalla progettazione alla realizzazione degli impianti, monitorandone il funzionamento e prolungandone la durata. La gestione diretta dei servizi, dalla costruzione al revamping fino alla gestione operativa a lungo termine, garantisce qualità, tracciabilità e tempi di intervento rapidi.

- **Centralità del cliente e delle persone**

Un approccio customer-centric assicura servizi personalizzati e una collaborazione stretta con clienti e utenti finali, con attenzione al comfort, al benessere e alla sicurezza degli spazi. Offriamo supporto tecnico avanzato, formazione dedicata e consulenza continua, costruendo relazioni durature e basate sulla fiducia reciproca.

- **Sostenibilità integrata (ESG) e neutralità carbonica**

Promuoviamo la neutralità carbonica degli immobili (**NZC buildings**) tramite prodotti e servizi dedicati, inclusa la tecnologia proprietaria **Eco2Air*** per la cattura diretta della CO₂. L'impegno per la sostenibilità si concretizza in pratiche ambientali e sociali responsabili, promozione della mobilità sostenibile, riduzione dell'impronta ecologica e tutela dei diritti delle persone. La governance integra criteri ESG nelle decisioni strategiche, favorendo un impatto positivo e condiviso.

Leve trasversali a supporto del modello

- **Digitalizzazione:** l'uso di tecnologie digitali ottimizza i processi operativi, migliora l'interazione con clienti e partner, e consente servizi innovativi come monitoraggio remoto, manutenzione predittiva e formazione digitale.
- **Efficienza operativa:** i processi sono continuamente ottimizzati per ridurre sprechi, contenere i costi e migliorare le performance, garantendo competitività sostenibile nel tempo.





2.3.1 Vision, Mission e Valori

Il Gruppo Fervo aspira a essere un punto di riferimento per i propri clienti, offrendo soluzioni innovative che generano valore, promuovono la sostenibilità e supportano la crescita duratura delle loro attività. Ripensiamo il modo in cui le persone vivono e interagiscono con gli spazi, combinando ingegno, tecnologia e dati per ottimizzare la gestione di edifici e risorse energetiche, migliorando la qualità della vita degli occupanti.

Crediamo che un business etico e trasparente sia la base di una crescita responsabile. Agiamo con integrità e correttezza, traducendo i nostri valori in azioni concrete che rafforzano la fiducia all'interno dell'azienda e verso tutti gli stakeholder.



MISSION

Costruire relazioni strategiche e durature con i nostri clienti, collaborando allo sviluppo di soluzioni innovative che rispondano a obiettivi comuni di crescita, efficienza e sostenibilità.

Valori guida

- **Competenza e specializzazione**

La forza del Gruppo risiede nel know-how e nella professionalità del team. Attraverso formazione continua e aggiornamenti costanti, garantiamo ai clienti soluzioni all'avanguardia, affidabili e innovative.

- **Valorizzazione del capitale umano**

Le persone sono il cuore dell'azienda. Investiamo nella loro crescita, creando un ambiente di lavoro stimolante e collaborativo, dove ciascuno può esprimere pienamente il proprio potenziale. La fiducia e il rispetto reciproco alimentano la creatività e l'innovazione.

- **Eccellenza e innovazione**

Cerchiamo sempre la soluzione migliore, integrando tecnologie avanzate e servizi innovativi per rispondere alle esigenze dei clienti. La ricerca dell'eccellenza ci spinge a superare continuamente i nostri limiti.

- **Responsabilità e sostenibilità**

Siamo consapevoli dell'impatto delle nostre attività su ambiente e società. Adottiamo pratiche sostenibili, riduciamo l'impronta ecologica dei processi e promuoviamo il benessere delle persone con cui collaboriamo.

Questi valori rappresentano la nostra bussola: guidano le scelte quotidiane e orientano il Gruppo verso un futuro in cui crescita, innovazione e sostenibilità procedono di pari passo.



2.4 Riconoscimenti e certificazioni

Nel 2025 il Gruppo Fervo conferma il proprio impegno nel garantire standard elevati in tutti i processi operativi, continuando a investire in sistemi di gestione certificati a tutela della qualità dei servizi, dell'ambiente e della sicurezza delle persone.

Le certificazioni rappresentano uno strumento concreto per assicurare ai clienti affidabilità, conformità normativa e attenzione ai temi della sostenibilità, sempre più integrati nelle attività aziendali e nei processi decisionali.

Il Gruppo mantiene attivi i sistemi di gestione secondo gli standard internazionali **ISO 45001**, **ISO 9001**, **ISO 14001**, la certificazione **F-Gas** e, a partire dal 2025, **ISO 14067**, relativa ai servizi di Facility Management e alla quantificazione delle emissioni di gas serra. Questi standard costituiscono la base del modello organizzativo:

- **ISO 45001 - Salute e Sicurezza sul Lavoro:** garantisce la tutela di dipendenti, collaboratori e fornitori attraverso la prevenzione dei rischi e l'adozione di misure volte a creare ambienti di lavoro sicuri.
- **ISO 9001 - Gestione della Qualità:** Assicura il presidio e il miglioramento continuo dei processi aziendali, con l'obiettivo di mantenere elevati livelli di efficienza operativa e rispondere in modo puntuale alle esigenze dei clienti.
- **ISO 14001 - Gestione Ambientale:** Attesta l'impegno nella gestione responsabile degli aspetti ambientali, attraverso il monitoraggio degli impatti delle attività e l'adozione di azioni orientate alla riduzione dei consumi e al miglior utilizzo delle risorse.
- **ISO 14067 - Carbon Footprint dei Servizi di Facility Management:** attesta l'analisi e la gestione delle emissioni di gas serra associate ai servizi, rafforzando l'impegno del Gruppo verso la decarbonizzazione e la sostenibilità.
- **F-Gas:** attesta la corretta gestione e manutenzione dei gas fluorurati a effetto serra, garantendo conformità alle normative europee e riduzione dell'impatto ambientale.

Prosegue inoltre nel 2025 il percorso avviato con l'ottenimento della **UNI/PdR 125:2022**, conseguita nel 2024, che valorizza le politiche aziendali dedicate alla parità di genere e alla promozione di un ambiente di lavoro inclusivo.

Accanto ai sistemi di gestione, il Gruppo dispone di ulteriori qualificazioni tecniche che ne rafforzano il posizionamento nel settore. Le società FSI e VME sono in possesso di **attestazione SOA**, requisito necessario per l'esecuzione di lavori pubblici, che certifica capacità tecnica, organizzativa ed economica per operare nell'ambito degli appalti pubblici.

La società Eco2Zone possiede la certificazione **UNI CEI 11352**, che qualifica l'azienda come ESCo e conferma la capacità di sviluppare e realizzare interventi di efficienza energetica con risultati misurabili in termini di riduzione dei consumi.

Infine, VME è registrata **EMAS (Eco-Management and Audit Scheme)**, sistema volontario europeo che prevede un approccio strutturato alla gestione ambientale basato sul monitoraggio delle prestazioni, sul miglioramento continuo e sulla trasparenza verso gli stakeholder.

Nel complesso, certificazioni e attestazioni garantiscono un approccio gestionale solido e coerente con gli obiettivi di qualità, sicurezza, sostenibilità ambientale e responsabilità sociale perseguiti dal Gruppo Fervo.

Best Managed Company Awards 2025

Nel 2025 il Gruppo Fervo è stato nuovamente riconosciuto tra i vincitori del **Best Managed Companies Award**, per il quinto anno consecutivo. Questo importante premio, promosso a livello globale da Deloitte Private, identifica e collega aziende d'eccellenza, incoraggiandone la collaborazione e utilizzando il marchio BMC come simbolo di solidità e affidabilità. Il riconoscimento premia le imprese che dimostrano gestione aziendale di alto livello, impegno quotidiano e capacità di perseguire uno sviluppo sostenibile.

La selezione dei vincitori tiene conto di sei fattori fondamentali: strategia, innovazione e competenze, cultura e impegno aziendale, governance e misurazione dei risultati, sostenibilità e internazionalizzazione. Questo premio testimonia la costanza del Gruppo Fervo nell'innovazione, nella sostenibilità e nella qualità gestionale, consolidando la leadership nel settore e la capacità di promuovere una crescita responsabile e orientata al futuro.

2.5 Ricerca e innovazione

L'innovazione rappresenta uno dei pilastri del percorso strategico del Gruppo Fervo e un elemento centrale nello sviluppo di soluzioni sostenibili, digitali e orientate alla decarbonizzazione del patrimonio immobiliare. Il Gruppo investe costantemente nello sviluppo tecnologico, nella digitalizzazione dei servizi e nella ricerca applicata, con l'obiettivo di rendere sempre più efficiente e responsabile la gestione degli edifici lungo tutto il loro ciclo di vita.

Nel 2025 è stato istituito il dipartimento **Innovation & Digital Transformation**, con il compito di coordinare e sviluppare le attività di ricerca e sviluppo del Gruppo. La funzione ha l'obiettivo di presidiare l'innovazione tecnologica e promuovere l'adozione di strumenti digitali avanzati, contribuendo a migliorare i processi interni, l'efficienza operativa e la competitività sul mercato.

L'attività di ricerca del Gruppo non riguarda esclusivamente l'innovazione tecnologica, ma si estende anche allo sviluppo di soluzioni applicate alla sostenibilità degli edifici, integrando aspetti ambientali, energetici e sociali e contribuendo all'evoluzione del settore del real estate sostenibile.



2.5.1 Tecnologie Proprietarie e Soluzioni Digitali

Nel corso degli anni il Gruppo ha sviluppato diverse soluzioni tecnologiche proprietarie a supporto della gestione sostenibile degli edifici e degli impianti.

Tra le principali innovazioni sviluppate internamente si segnalano:

- **Eco2Air®**, tecnologia proprietaria per la cattura diretta della CO₂ dall'ambiente, integrata negli impianti di trattamento dell'aria. Questa soluzione, già applicata in progetti come Open 336, consente di contribuire alla riduzione dell'impatto climatico degli edifici e al miglioramento della qualità dell'aria indoor.
- **FEAMS® (Facility & Energy Asset Management System)**, una piattaforma digitale sviluppata per il monitoraggio e la gestione predittiva degli asset tecnici e dei consumi energetici. Il sistema integra sensori, strumenti di analisi e dashboard di controllo che permettono di monitorare costantemente lo stato degli impianti e ottimizzarne le prestazioni.

Queste tecnologie permettono al Gruppo di intervenire lungo l'intero ciclo di vita degli edifici, dalla progettazione alla realizzazione e gestione degli impianti, migliorandone l'efficienza e prolungandone la durata nel tempo. L'approccio adottato è sempre più **data-driven** e si basa sull'utilizzo di tecnologie IoT, sistemi di monitoraggio remoto e modelli predittivi che supportano la centrale operativa e le squadre di manutenzione nella gestione degli interventi.

Un ulteriore rafforzamento delle competenze digitali del Gruppo è derivato dall'integrazione del ramo d'azienda di **Over S.p.A.**, società specializzata nel telecontrollo energetico, che ha apportato asset tecnologici e know-how specifico

nell'ambito del monitoraggio e della gestione intelligente degli impianti.

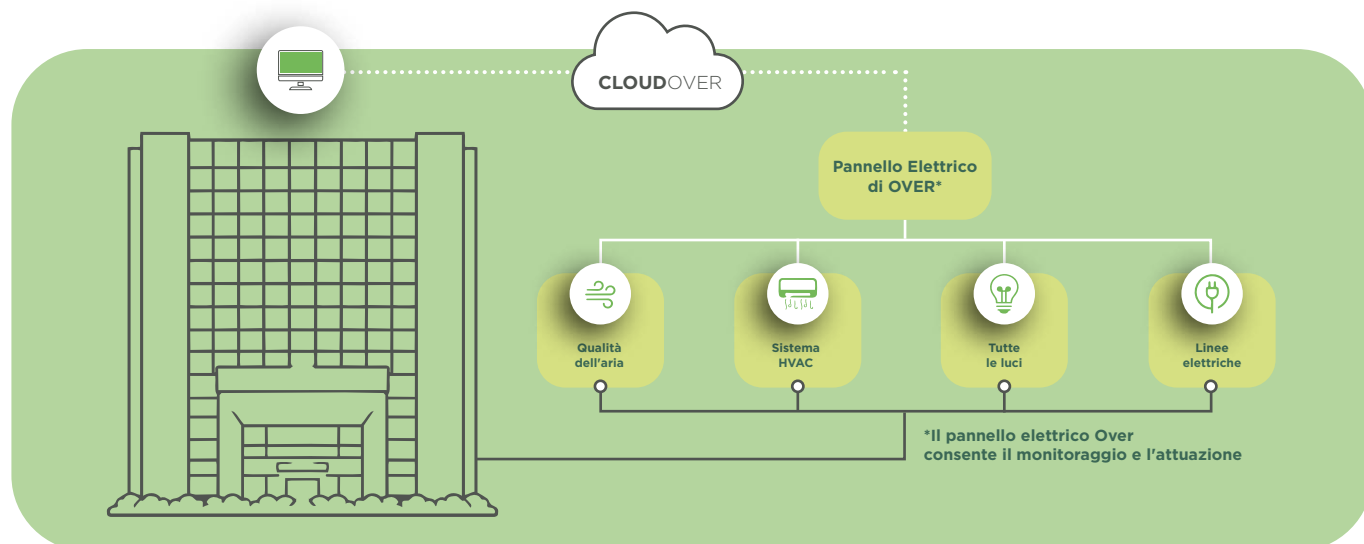
Grazie a queste soluzioni digitali il Gruppo è in grado di:

- raccogliere e analizzare dati operativi in tempo reale;
- migliorare la gestione degli impianti e dei consumi energetici;
- individuare in anticipo eventuali anomalie o inefficienze;
- sviluppare servizi sempre più evoluti e predittivi per i propri clienti.

La tecnologia proprietaria sviluppata dal Gruppo, oggi integrata all'interno della piattaforma FEAMS®, consente inoltre agli utenti di monitorare in tempo reale sia i consumi energetici sia alcuni parametri ambientali, come la qualità dell'aria. Il sistema permette di visualizzare e confrontare i dati attraverso grafici aggiornati continuamente, creando nel tempo uno storico utile per l'analisi dei consumi e delle prestazioni degli edifici.

Attraverso la piattaforma **OBoard**, integrata nel sistema, è possibile programmare azioni e regole operative specifiche per ogni edificio, linea o dispositivo. Il sistema reagisce automaticamente a determinate condizioni ambientali, temporali o operative, consentendo una gestione più efficiente degli impianti.

Grazie al monitoraggio continuo dei consumi, delle condizioni ambientali e dei comportamenti di utilizzo degli spazi, il sistema è in grado di supportare strategie di ottimizzazione energetica e di ridurre gli sprechi. La struttura modulare della piattaforma ne consente l'applicazione a diverse tipologie di edifici, offrendo uno strumento semplice da installare e da gestire che permette di pianificare interventi automatici e ridurre significativamente i costi energetici, limitando al contempo la necessità di interventi tecnici in loco.



2.5.1.1 I prodotti

All'interno dell'ecosistema digitale sviluppato dal Gruppo, la piattaforma OBoard dialoga con una serie di dispositivi hardware progettati per il monitoraggio e la gestione intelligente degli impianti e dei consumi energetici.

Tra i principali componenti del sistema si segnalano:

OBox - Gateway di campo

OBox rappresenta il punto di collegamento tra i dispositivi installati sugli impianti e la piattaforma digitale OBoard. Il gateway consente di connettere e gestire i diversi dispositivi presenti sul campo, raccogliere e archiviare localmente i dati di consumo e trasmetterli alla piattaforma centrale. Attraverso OBox gli utenti possono programmare e controllare da remoto i dispositivi installati, facilitando la gestione operativa degli impianti.

OMeter - Attuatore per l'Energy Management

OMeter è un modulo avanzato per sistemi di Energy Management. Il dispositivo è in grado di gestire fino a otto linee elettriche e fino a sedici contatti puliti, consentendo il controllo e la gestione delle diverse utenze energetiche. In combinazione con OBox, OMeter permette di realizzare un sistema di **Building Management System (BMS)** completo, che consente non solo la misurazione dei consumi ma anche l'attivazione e la disattivazione delle singole linee impiantistiche.

NanOMeter - Misuratore di energia

NanOMeter è un contatore statico progettato per la misurazione dell'energia attiva e reattiva in sistemi trifase, con o senza neutro. Il dispositivo consente di monitorare numerosi parametri elettrici, tra cui energia e potenza attiva e reattiva, tensione e corrente di fase, fattore di potenza e analisi armonica delle singole fasi. Le informazioni sono visualizzabili sia tramite display LCD retroilluminato sia tramite la piattaforma OBoard. Il dispositivo è conforme alle direttive MID ed è certificato RoHS e CE.

OSensor - Sensore di qualità dell'aria

OSensor è il dispositivo dedicato al monitoraggio della qualità dell'aria negli ambienti indoor. Grazie alla presenza di diversi ingressi e uscite digitali e analogici, può essere facilmente integrato con altri sistemi presenti nell'edificio. Il sensore consente di rilevare e monitorare in continuo diversi parametri ambientali, tra cui anidride carbonica equivalente (eCO₂), composti organici volatili totali (TVOC), temperatura, umidità, pressione atmosferica, monossido di carbonio, particolato fine (PM₁, PM_{2.5} e PM₁₀) e formaldeide.

L'integrazione di questi dispositivi con la piattaforma digitale consente di raccogliere dati ambientali ed energetici in tempo reale, supportando una gestione più efficiente degli edifici e favorendo interventi mirati di ottimizzazione dei consumi e miglioramento del comfort degli occupanti.



La piattaforma CLOUD: OBoard

La Piattaforma Cloud Oboard supporta i gestori immobiliari per controllare e mantenere i vari sistemi energetici all'interno del portfolio immobiliare dell'azienda.

Nella sua versione premium, offre 4 aree di interazione e analisi con i dati residenti sul Cloud:

HOME Permette una visualizzazione di massima dello stato di funzionamento del sistema e delle notifiche relative agli alert impostati.	ANALISI Permette di entrare nel dettaglio dei consumi dei singoli siti o dell'intero parco immobiliare e di visualizzare l'efficienza degli impianti	ALBERO LINEE Permette la visualizzazione dei dati energetici e ambientali della singola linea elettrica monitorata.	REAL TIME/REGOLE Permette la visualizzazione real-time dei consumi di un singolo sito e l'impostazione di regole di on/off sulle singole linee.
--	--	---	---

Grazie alla Piattaforma Cloud OBoard è possibile svolgere le seguenti attività:



analisi multisito



analisi edificio



gestione edificio



analisi qualità aria

Nell'ambito dell'iniziativa **Innovation Forge**, prosegue l'attività di ricerca e sviluppo del Gruppo nell'area del **Real Estate**, con particolare focus su tecnologie in grado di supportare il raggiungimento degli obiettivi **Net Zero Carbon**.

Tra le principali iniziative avviate si segnalano:

- **Strumenti di supporto remoto per operatori sul campo**, basati su occhiali con tecnologie di **Realtà Aumentata e Intelligenza Artificiale**, che consentono l'interazione in tempo reale con tecnici esperti tramite scambio bidirezionale di informazioni, documenti e dati operativi.
- **Digitalizzazione dei sopralluoghi** tramite **scanner 3D**, in grado di generare nuvole di punti degli edifici e produrre modelli **CAD 2D/3D**, con possibilità di integrazione automatica con piattaforme **BIM**.
- **Routing intelligente delle chiamate al Customer Service**, con pre-assegnazione automatica delle richieste al team operativo più vicino e con le competenze tecniche più adeguate.
- **Attività di ricerca sull'ottimizzazione dei materiali** utilizzati nel processo di assorbimento di **Eco2Air®**, con l'obiettivo di massimizzarne l'efficacia e ridurre i tempi di assorbimento.
- **Sviluppo di soluzioni innovative per l'efficienza energetica degli edifici**, tra cui sensori di presenza progettati nel rispetto dei requisiti **GDPR**, a supporto di una gestione più sostenibile e responsabile degli immobili.

Metodologia BIM - Gruppo FERVO

Il servizio di **scansione laser 3D** supporta le attività del Gruppo FERVO fin dalle fasi di sopralluogo pre-gara, consentendo di acquisire rapidamente lo stato reale degli ambienti e delle opere da realizzare. La tecnologia permette di creare una **replica digitale accurata degli spazi**, utile per analisi tecniche, progettazione e pianificazione degli interventi.

La scansione genera una **nuvola di punti ad alta precisione** che rappresenta tridimensionalmente l'ambiente rilevato e costituisce la base per estrarre sezioni, quote, verifiche dimensionali e modelli tecnici. A partire da queste informazioni è possibile sviluppare **elaborati CAD e modelli BIM** coerenti con lo stato reale degli edifici.

Le acquisizioni consentono inoltre la creazione di **virtual tour navigabili**, che permettono di esplorare gli ambienti da remoto, effettuare misurazioni e condividere facilmente le informazioni tra i team di progetto. Attraverso strumenti di elaborazione e **intelligenza artificiale** è inoltre possibile ottimizzare le scansioni, rimuovere elementi non rilevanti e generare viste tecniche o render utili alle attività progettuali.

Il sistema permette infine di **censire e monitorare gli asset presenti negli spazi**, associando agli oggetti informazioni dinamiche quali documentazione, schede tecniche e dati di manutenzione. In questo modo il rilievo diventa una **base informativa digitale** utile non solo per la progettazione, ma anche per la gestione e l'evoluzione futura degli edifici.

2.5.2 Innovazione tecnologia e digitale per i nostri Clienti

BNL

Nel 2025, il **Gruppo FERVO**, in collaborazione con **BNL**, ha sviluppato un progetto innovativo di monitoraggio e analisi dei flussi di presenza negli spazi aziendali. L'iniziativa raccoglie dati aggregati e anonimi sull'occupazione delle diverse aree, supportando una gestione più efficiente e sostenibile degli ambienti di lavoro. L'impiego di sensori intelligenti e piattaforme di analisi consente di ottimizzare la pianificazione degli spazi e adattare dinamicamente illuminazione, climatizzazione e ventilazione, contribuendo alla riduzione dei consumi energetici e delle emissioni.

BiM (Bicocca incontra Milano)

Grazie alla consolidata esperienza digitale, il **Gruppo FERVO** affianca ai servizi tradizionali di Technical Services la gestione della comunità di lavoratori, studenti e residenti della zona **Bicocca di Milano**, che nel 2025 ha ospitato l'organizzazione di oltre 100 eventi. L'approccio consente di favorire la partecipazione della comunità e un utilizzo più efficiente e sostenibile degli spazi disponibili.

Amundi - Palazzo Borromei

Per il committente **Amundi**, il **Gruppo FERVO** ha gestito la **riqualificazione di un complesso immobiliare ad uso direzionale** situato in Via Borromei 5 a Milano, comprendente gli edifici B e C, con interventi puntuali anche sull'edificio A. L'obiettivo principale dell'intervento è stato il conseguimento della **certificazione LEED Core & Shell - livello Gold**, a testimonianza dell'attenzione alla sostenibilità e all'efficienza energetica. A supporto della progettazione e della realizzazione degli impianti, è stato creato un **gemello digitale navigabile dell'edificio**, basato su oltre 700 stazioni di scansione ad alta precisione, che ha permesso di modellare gli impianti sullo stato reale, migliorando accuratezza, efficienza e coordinamento durante le fasi di costruzione.



COMUNE DI SESTO SAN GIOVANNI

Il Gruppo FERVO è inoltre impegnato, attraverso un contratto di Partenariato Pubblico-Privato (PPP), nella riqualificazione energetica e nella gestione di diversi edifici pubblici del Comune di Sesto San Giovanni.

Nel corso del progetto sono stati realizzati interventi di relamping presso il Municipio e presso numerosi edifici scolastici comunali, tra cui:

- Scuola Primaria Dante – Secondaria Falck
- Scuola Primaria Galli
- Scuola Primaria Martiri
- Scuola Primaria Rovani
- Scuola Secondaria Breda
- Scuola Secondaria Calamandrei
- Scuola Secondaria Italo Calvino
- Scuole Primaria Frank e Secondaria Einaudi

Gli interventi hanno previsto l'installazione di sistemi di illuminazione più efficienti e performanti, contribuendo alla riduzione dei consumi energetici e al miglioramento della qualità degli ambienti destinati alla comunità scolastica.



2.6 Stakeholder engagement e analisi di doppia materialità

Il mantenimento di rapporti costanti, solidi e trasparenti con i propri stakeholder rappresenta un elemento chiave per lo sviluppo sostenibile delle attività del **Gruppo Fervo**. Tali relazioni riflettono il livello di **accountability** che il Gruppo assume nei confronti del contesto economico, sociale e ambientale in cui opera.

2.6.1 Identificazione degli Stakeholder

Il Gruppo riconosce come stakeholder tutti quei soggetti – istituzioni, organizzazioni, gruppi o individui – che possono, direttamente o indirettamente, influenzare o essere influenzati dalle attività aziendali.

Il processo di identificazione degli stakeholder si basa su tre criteri principali:

- **Livello di interesse e dipendenza:** misura l'interesse dei soggetti verso le attività dell'azienda e la loro eventuale dipendenza da esse;
- **Grado di influenza:** valuta l'impatto che gli stakeholder possono avere sulle decisioni e strategie aziendali;
- **Obblighi contrattuali o di legge:** considera la presenza di vincoli normativi o contrattuali nei rapporti con i soggetti interessati.

Comprendere le esigenze e le priorità dei diversi stakeholder consente al Gruppo di:

- anticipare e gestire potenziali criticità;
- definire azioni mirate in risposta agli interessi rilevati;
- individuare i canali di comunicazione e coinvolgimento più efficaci.

2.6.2 Canali di Dialogo e Coinvolgimento

Il Gruppo Fervo ha attivato una molteplicità di canali di dialogo per interagire in modo continuo ed efficace con le diverse categorie di stakeholder, tra cui: clienti, fornitori, dipendenti e comunità locali.

Questi canali consentono di:

- raccogliere feedback sui temi rilevanti, comprese le questioni ESG;
- promuovere trasparenza e fiducia reciproca;
- integrare le aspettative degli stakeholder nelle strategie aziendali e nelle decisioni operative.

Stakeholder	Principali canali di dialogo e ascolto
Dipendenti	• Comunicazioni interne, sito web, comunicati stampa e social media (LinkedIn) • Intranet aziendale • Comunicazioni aziendali tramite newsletter mensile • Bacheche di comunicazione presso le aree comuni delle Sedi • Canale whistleblowing • Programma on boarding per I neo assunti • Attività di formazione e aggiornamento periodico dedicato ai dipendenti su temi ESG eD&I • Eventi aziendali informativi e formativi (workshop - focus group) • Attività di Ascolto tramite Survey • Canale Whistleblowing
Clienti	• Sito web, comunicati stampa, social media (LinkedIn), eventi e fiere di settore • Attività di ascolto attraverso survey sulla Customer Experience • Uffici Operations e Sales: contatti routinari per l'operatività di Fervo e relazioni commerciali • Rendicontazione di sostenibilità e bilanci • Partecipazione fiere/convegni
Fornitori e Partner	• Sito web, comunicati stampa, social media (LinkedIn), eventi e fiere di settore • Ufficio acquisti: contatti routinari per l'operatività di Fervo, selezione e qualificazioni e audit • Rendicontazione di sostenibilità • Canale Whistleblowing
Proprietà/Soci	• Comunicazioni interne, sito web, comunicati stampa e social media (LinkedIn) • Rendicontazione di sostenibilità e bilanci finanziari • Assemblee- CdA, Comitati Direzionali • Bacheche di comunicazione presso le aree comuni delle Sedi • Strumenti whistleblowing • Intranet aziendale
Autorità e regolatori (PA)	• Sito web, comunicati stampa, social media (LinkedIn), eventi e fiere di settore • Ufficio Legal • Ufficio QAS
Comunità locali	• Sito web, comunicati stampa, social media (LinkedIn) • Canali aperti HR con scuole per interscambio scuola lavoro • Partecipazione a job fair • Rendicontazione di sostenibilità
Associazioni	• Sito Fervo: News, principali progetti in corso • Partecipazione a eventi associativi e networking • Rendicontazione di sostenibilità
Banche	• Sito Fervo: News, principali progetti in corso • Direzione Finanza e Pianificazione • Rendicontazione di sostenibilità

2.6.3 Finalità dell'Engagement

Il dialogo costante con gli stakeholder non rappresenta solo uno strumento di miglioramento delle attività aziendali, ma è anche un'espressione concreta dell'impegno del Gruppo verso una **gestione responsabile** e una sostenibilità integrata.

Attraverso la comprensione approfondita delle aspettative e dei bisogni delle parti interessate, Fervo assicura che la propria strategia sia coerente con gli interessi collettivi, rafforzando:

- la reputazione aziendale;
- la fiducia nel lungo periodo;
- la resilienza e la qualità complessiva delle decisioni aziendali.

2.7 Analisi di doppia materialità

Ai sensi degli standard GRI Universal 2021, l'analisi di materialità 2025 è stata condotta attraverso l'approccio dell'*Impact Materiality*, secondo cui le tematiche considerate rilevanti vengono definite "**materiali**" se associate agli impatti (positivi o negativi, effettivi o potenziali, di breve o lungo periodo) più significativi che le attività aziendali sono in grado di generare sull'economia, l'ambiente e le persone, compresi gli impatti sui diritti umani.

Tale approccio si basa sulla prospettiva di tipo "**inside-out**", ovvero incentrata sugli impatti che le attività aziendali generano sul contesto socioeconomico in cui il Gruppo opera. A fronte delle rilevanti novità normative definite in materia di reporting di sostenibilità e con l'approvazione da parte delle istituzioni comunitarie della **Corporate Sustainability Reporting Directive** (CSRD), il gruppo Fervo ha deciso di condurre quest'anno un primo esercizio di analisi di **Doppia Materialità**.

La valutazione della **materialità d'impatto** è stata quindi integrata con la valutazione della **Financial Materiality**, che prende in considerazione i rischi e le opportunità connessi ai temi di sostenibilità che generano o possono generare effetti finanziari rilevanti per l'impresa, perché influenzano (o potrebbero influenzare) in modo rilevante i flussi di cassa, lo sviluppo, le prestazioni, la posizione, il costo del capitale o l'accesso ai finanziamenti dell'impresa in un orizzonte temporale di breve, medio e lungo termine.

Tale approccio si basa sull'adozione della prospettiva "**outside-in**", ovvero incentrata sulle relazioni dell'organizzazione con il contesto esterno.

A partire dai risultati dell'anno precedente, dall'analisi di contesto ESG e dalla Strategia di Sostenibilità condivisa del gruppo, è stata aggiornata e completata la mappatura degli impatti (attuali e potenziali, positivi e negativi) attraverso il coinvolgimento di un panel di stakeholder interni composto da:

- CdA
- CDD
- Sustainability Ambassador
- QHSE

E da un panel di stakeholder esterni, composto da Clienti, fornitori banche/Istituto di credito coinvolti mediante focus group dedicati.

Inoltre, per giungere ad una completa mappatura di impatti, rischi e opportunità connessi alle questioni di sostenibilità applicabili al Gruppo, è stato coinvolto la direttrice Finanziaria, per individuare rischi e opportunità connessi alle questioni di sostenibilità applicabili, che potrebbero generare effetti finanziari per il Gruppo.

Per la valutazione degli impatti (**impact materiality**) è stato assegnato un punteggio per ciascuno di essi, considerando:

Per gli **impatti negativi**, la rilevanza è determinata considerando:

- la **Gravità** dell'impatto, a sua volta data dalla combinazione di:
 - entità (quanto è grave l'impatto),
 - portata (quanto è diffuso),
 - natura irrimediabile (se e in che misura è possibile porre rimedio all'impatto),
- la Probabilità di accadimento (solo nel caso di impatti potenziali) nel breve, medio e lungo termine.

Per gli impatti positivi, la rilevanza è determinata considerando:

- il Beneficio atteso, ottenuto dalla combinazione di:
 - entità (quanto è significativo il beneficio),
 - portata (quanto è diffuso)
- la Probabilità (solo per gli impatti potenziali)

La rilevanza dei rischi e delle opportunità (**Financial Materiality**) è stata definita in funzione della **potenziale entità degli effetti finanziari** che tali elementi possono generare sull'organizzazione, tenendo conto delle possibili ricadute economico finanziarie, operative e reputazionali, e integrando tale analisi con una valutazione della **probabilità di accadimento** nel breve, medio e lungo termine.

Determinazione della rilevanza degli IRO e delle soglie di materialità

Al fine di individuare i temi materiali del Gruppo, la rilevanza di ciascun impatto, rischio e opportunità (IRO) è stata determinata applicando le seguenti formule:

Per la prospettiva **dell'Impact Materiality**, la rilevanza dell'impatto è data da

Significatività dell'impatto (quindi "gravità" o "beneficio atteso") × Probabilità

Per la prospettiva della Financial Materiality, la rilevanza dei rischi e delle opportunità è data da:

Entità potenziale degli effetti finanziari × Probabilità

Una volta determinata la rilevanza degli IRO, è stata definita una soglia di materialità specifica.

Gli ESRS non stabiliscono soglie di materialità predefinite né quantitativamente vincolanti, ma forniscono un solido quadro concettuale per l'applicazione del principio della doppia materialità, indicando i criteri da considerare nella valutazione della rilevanza di ciascun tema.

Nel caso di Fervo, è stata individuata una soglia di materialità pari a 9, valida per entrambe le prospettive (*Impact e Financial Materiality*).

Tutti gli impatti, rischi e opportunità che hanno raggiunto o superato tale valore sono stati considerati materiali e quindi inclusi nella presente rendicontazione. Gli elementi che non hanno raggiunto la soglia, pur non essendo stati oggetto di disclosure, sono stati comunque registrati e continueranno a essere monitorati nel tempo. Questa soglia è stata definita sulla base di un'analisi interna condivisa e approvata dal Management del Gruppo, a garanzia di un processo decisionale robusto, trasparente e replicabile.

Il risultato, ovvero la **"Short list IROs"** di impatti, rischi e opportunità rilevanti sia secondo l'approccio dell'impact materiality che della financial materiality, è stato valutato e validato dal Comitato di Business allargato e quindi approvato dal Consiglio di Amministrazione.

Nel complesso la "Short list IROs" è composta da 20 impatti e 23 rischi e opportunità rilevanti, che sono riportati di seguito aggregati per la tematica di appartenenza

2.7.1 Temi materiali

TEMI MATERIALI FERVO GROUP



Mitigazione dei Cambiamenti Climatici e gestione dell'energia



Economia Circolare



Condizioni di lavoro, salute e sicurezza, welfare aziendale, parità di trattamento



Comunità interessate



Condotta delle imprese - Cultura d'impresa, Protezione degli informatori, Corruzione attiva e passiva



Ricerca e innovazione





**ESRS E1 - Mitigazione dei Cambiamenti Climatici**

PRINCIPALI IMPATTI CONNESSI (POSITIVI E NEGATIVI)		PRINCIPALI EFFETTI FINANZIARI (RISCHI E OPPORTUNITÀ)	
+	Riduzione delle emissioni di CO₂ attraverso interventi di efficientamento energetico, inclusa l'installazione di impianti fotovoltaici e sistemi di climatizzazione a elevata efficienza	+	L'evoluzione del quadro normativo europeo, in particolare la Energy Performance of Buildings Directive (EPBD) creerà crescente domanda di servizi di efficientamento energetico , dalle diagnosi agli interventi di riqualificazione. Aumento di opportunità di business per l'adeguamento degli edifici alle nuove normative sull'efficienza energetica e sulla resilienza climatica.
+	Miglioramento dell'efficienza energetica mediante soluzioni innovative per la diagnosi, il monitoraggio e l'ottimizzazione dei consumi di edifici e infrastrutture		
+	Riduzione dell'impronta di carbonio tramite revamping e potenziamento di impianti esistenti, con integrazione di tecnologie a basse emissioni a supporto della transizione energetica		

ESRS E1 - Energia

PRINCIPALI IMPATTI CONNESSI (POSITIVI E NEGATIVI)		PRINCIPALI EFFETTI FINANZIARI (RISCHI E OPPORTUNITÀ)	
-	Impatto derivante dall'energia elettrica: l'utilizzo di energia da fonti fossili per l'erogazione dei servizi comporta emissioni significative legate alla produzione e al consumo energetico degli impianti	+	Aumento di opportunità di business per l'adeguamento degli edifici alle nuove normative sull'efficienza energetica e sulla resilienza climatica.
+	Impatto derivante dai mezzi aziendali: la dipendenza da fonti non rinnovabili per auto e furgoni genera emissioni rilevanti e contribuisce all'impatto ambientale complessivo delle attività operative.	+	Utilizzo di fonti energetiche a ridotte emissioni e più efficienti con conseguente riduzione dei consumi energetici e dei costi connessi.

ESRS E5 - Economia Circolare - Rifiuti

PRINCIPALI IMPATTI CONNESSI (POSITIVI E NEGATIVI)		PRINCIPALI EFFETTI FINANZIARI (RISCHI E OPPORTUNITÀ)	
+	Ottimizzazione del ciclo di vita degli impianti attraverso servizi di manutenzione predittiva e riparazione, riducendo la produzione di rifiuti e prolungando l'utilizzo dei componenti.		

ESRS S1 - Forza lavoro Propria - Condizioni di lavoro

PRINCIPALI IMPATTI CONNESSI (POSITIVI E NEGATIVI)		PRINCIPALI EFFETTI FINANZIARI (RISCHI E OPPORTUNITÀ)	
+	Garantire un ambiente di lavoro sicuro e salubre , riducendo infortuni e malattie professionali tramite il rispetto delle normative, il monitoraggio costante e la formazione continua.	+	Benessere dei dipendenti grazie alla garanzia di un' occupazione sicura , orari di lavoro dignitosi e salari adeguati e conseguente maggior retention dei talenti con ricadute positive sul costo del lavoro.
+	Promuovere il benessere dei dipendenti attraverso un piano di welfare aziendale dedicato.	+	Minor esposizione a sanzioni e contenziosi grazie ad una corretta implementazione dei sistemi di salute e sicurezza .
-	Salari non competitivi o non commisurati alle competenze e alle responsabilità, possono generare demotivazione e turnover del personale.	-	Difficoltà nel reclutare e trattenere talenti tecnici e ingegneristici a causa di concorrenza, carenza di competenze specializzate e welfare non sempre competitivo.
		-	Alti livelli di stress psicofisico e da lavoro correlato a causa di mancanza di work-life balance con rischio di perdita di personale e di produttività .
		-	Rischio di infortuni durante l'installazione e la manutenzione di impianti fotovoltaici e sistemi di accumulo, dovuto a procedure di sicurezza o formazione inadeguate, con possibili sanzioni o sospensione delle attività.
		-	Accessibilità limitata , soprattutto con mezzi pubblici, con possibili effetti su produttività, costi organizzativi e attrattività della sede .

ESRS S1 - Forza lavoro Propria - Parità di trattamento e di opportunità per tutti

PRINCIPALI IMPATTI CONNESSI (POSITIVI E NEGATIVI)		PRINCIPALI EFFETTI FINANZIARI (RISCHI E OPPORTUNITÀ)	
+	Rafforzamento dell'equità e dell'inclusione nel contesto lavorativo, attraverso la dimostrazione di un impegno tangibile verso la parità di genere.	+	Sviluppo delle potenzialità dei dipendenti grazie ad investimenti sulla loro formazione e conseguente aumento della produttività e della competitività aziendale.
+	Valorizzazione la diversità di ogni individuo, favorendo un senso di appartenenza e migliorando il benessere dei dipendenti.	+	Valorizzazione delle risorse grazie a politiche di Diversity&Inclusion che favoriscono lo sviluppo di innovazione e l'aumento della retention.
+	Sviluppo di competenze tecniche e manageriali tramite formazione continua e percorsi di carriera personalizzati, garantendo personale qualificato e aggiornato.	-	La carenza di opportunità di crescita può causare perdita di competenze, rallentamento operativo e riduzione di qualità e competitività.
+	Rifiutare il lavoro minorile e forzato tutela i diritti umani e promuove un ambiente di lavoro etico e sicuro.	-	Aumento dei costi per la formazione e l'aggiornamento del personale sulle nuove tecnologie e normative per mantenere la competitività sul mercato.
+	Il canale di whistleblowing consente segnalazioni sicure, promuovendo un ambiente di lavoro rispettoso e motivante.		

ESRS S3 - Comunità interessate - Diritti economici, sociali e culturali delle comunità

PRINCIPALI IMPATTI CONNESSI (POSITIVI E NEGATIVI)		PRINCIPALI EFFETTI FINANZIARI (RISCHI E OPPORTUNITÀ)	
+	Disponibilità di investimenti / capitali a beneficio dell'ecosistema economico in cui opera con effetto importante, per es., sui tassi di occupazione a livello locale		

ESRS S4 - Consumatori e utilizzatori finali - Impatti legati alle informazioni per i consumatori e/o per gli utilizzatori finali

PRINCIPALI IMPATTI CONNESSI (POSITIVI E NEGATIVI)		PRINCIPALI EFFETTI FINANZIARI (RISCHI E OPPORTUNITÀ)	
+	Tutela della legalità e prevenzione di comportamenti illeciti (il reimpiego di profitti derivanti da attività illecite, episodi di concussione ..)	+	Integrazione della sostenibilità nella strategia aziendale per migliorare flussi informativi, processi e reputazione sul mercato.
-	Rischio di comportamenti non etici o violazioni delle normative di sicurezza dovuti a una cultura aziendale permissiva o a una debole attenzione alla compliance.		

ESRS G1 - Condotta delle imprese - Cultura d'impresa

PRINCIPALI IMPATTI CONNESSI (POSITIVI E NEGATIVI)		PRINCIPALI EFFETTI FINANZIARI (RISCHI E OPPORTUNITÀ)	
+	Promozione di un ambiente sicuro ed etico grazie a canali di segnalazione protetti, che tutelano i dipendenti e favoriscono la prevenzione di illeciti	+	Adozione di strumenti di protezione degli informatori per individuare illeciti e prevenire sprechi, sanzioni e danni reputazionali.
-	Mancata tutela per coloro che dovessero avanzare segnalazioni circa criticità in materia di business conduct.		

ESRS G1 - Condotta delle imprese - Protezione degli informatori

PRINCIPALI IMPATTI CONNESSI (POSITIVI E NEGATIVI)		PRINCIPALI EFFETTI FINANZIARI (RISCHI E OPPORTUNITÀ)	
-	Violazione della privacy tramite uso improprio di dati.	-	Rischio di non conformità agli standard di sicurezza, con l'insorgenza di responsabilità legale.

ESRS G1 - Condotta delle imprese - Corruzione attiva e passiva

PRINCIPALI IMPATTI CONNESSI (POSITIVI E NEGATIVI)		PRINCIPALI EFFETTI FINANZIARI (RISCHI E OPPORTUNITÀ)	
		-	Adozione di sistemi di prevenzione della corruzione e conseguente minor esposizione a sanzioni e responsabilità legale e miglioramento della reputazione aziendale e competitività sul mercato.

ESRS G1 - Condotta delle imprese - Gestione dei rapporti con i fornitori

PRINCIPALI IMPATTI CONNESSI (POSITIVI E NEGATIVI)		PRINCIPALI EFFETTI FINANZIARI (RISCHI E OPPORTUNITÀ)	
		-	Rischio legato a subappaltatori non conformi , con possibili impatti su sicurezza, conformità normativa e reputazione del Gruppo.
		-	Rischio reputazionale derivante da fornitori o terzisti non conformi agli standard di qualità, sostenibilità e normative vigenti.

ESRS ENTITY SPECIFIC - Ricerca e Innovazione

PRINCIPALI IMPATTI CONNESSI (POSITIVI E NEGATIVI)		PRINCIPALI EFFETTI FINANZIARI (RISCHI E OPPORTUNITÀ)	
		-	L'integrazione tra le diverse linee di business è perfettibile, limitando l'efficienza e le opportunità di contratti integrati.
		+	Gli sforzi del gruppo in attività di R&D accelerano lo sviluppo di nuove tecnologie e soluzioni innovative, rafforzando la competitività del gruppo.
		+	L'utilizzo di piattaforme digitali per la gestione dei processi interni può ridurre i costi e migliorare l'efficienza operativa.

2.8 L'impegno per lo sviluppo sostenibile: la nostra strategia ESG

L'analisi di materialità e l'identificazione delle tematiche rilevanti per il **Gruppo Fervo** hanno permesso di comprendere come le nostre attività, prodotti e servizi possano generare un impatto positivo sugli **Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs)** dell'Agenda 2030. Come evidenziato nella tabella sottostante, vi è una forte correlazione tra le tematiche materiali individuate e i 17 SDGs, a conferma del nostro impegno concreto nella protezione dell'ambiente, nella gestione responsabile delle risorse e nella promozione di una crescita inclusiva e sostenibile.

Approccio integrato alla Sostenibilità

Il Gruppo Fervo integra la sostenibilità in ogni aspetto della propria attività, adottando un approccio **responsabile e data-driven** nella gestione delle risorse:

- **Risorse naturali:** valorizziamo energia, acqua e materie prime, puntando a un uso efficiente e consapevole. Interventiamo lungo l'intero ciclo di vita degli edifici, dalla progettazione alla realizzazione e gestione degli impianti, monitorandone il funzionamento e prolungandone la durata.
- **Risorse finanziarie:** gli investimenti sono orientati verso soluzioni a lungo termine che generano valore ambientale, sociale ed economico.
- **Risorse umane e relazionali:** le persone sono il cuore dell'organizzazione. Promuoviamo ambienti di lavoro inclusivi, investendo nello sviluppo delle competenze e incoraggiando la cultura dell'innovazione sostenibile. Inoltre, il dialogo trasparente con clienti, fornitori e comunità consolida una catena del valore basata su fiducia, collaborazione e condivisione degli obiettivi.

Sostenibilità Ambientale e Innovazione

Il Gruppo promuove azioni concrete per:

- aumentare l'efficienza energetica degli edifici e ridurre le emissioni;
- perseguire la neutralità carbonica (NZC buildings) attraverso tecnologie proprietarie come **Eco2Air®** e strumenti digitali avanzati per il monitoraggio predittivo;
- ottimizzare l'uso delle risorse idriche e dei materiali, minimizzando gli sprechi;
- innovare continuamente nei processi e servizi per garantire prestazioni sostenibili lungo tutto il ciclo di vita degli asset.

Contributo agli SDGs

Fervo riconosce gli SDGs come guida strategica per orientare le proprie attività e trasformare le sfide globali in opportunità di crescita e innovazione. Attraverso azioni concrete, il Gruppo si impegna a:



Raggiungere l'uguaglianza di genere ed emancipare tutte le donne e le ragazze

Promuovere la parità di genere significa investire in un futuro in cui tutti possano contribuire, senza discriminazioni, al progresso della società.

Obiettivi	Azioni
Promozione della leadership femminile	Incremento femminile del Management aziendale. Nel 2025 la holding è a maggioranza femminile
	Rinnovata attestazione per la parità di Genere PDR 125 già ottenuta lo scorso anno
Work-life balance e benessere aziendale	Progetto Smart Working - 2025: Progetto avviato dal gruppo giovani nel 2024 ha visto la sua attuazione nel corso del 2025 con l'introduzione dello smart working per la popolazione aziendale
Prevenzione e contrasto delle discriminazioni e molestie	Procedure consolidate Whistleblowing già adottata dal 2023



Assicurare a tutti l'accesso a sistemi di energia economici, affidabili, sostenibili e moderni

La nostra strategia e nostri servizi sono incentrati sullo sviluppo di un'offerta proattiva che, anche attraverso l'innovazione, mira a promuovere soluzioni di efficientamento energetico e il miglioramento delle prestazioni degli asset.

Obiettivi	Azioni
Efficienza energetica e riduzione dei consumi	Supporto ai nostri Clienti per un accesso ai servizi energetici a prezzi accettabili e affidabili
	Implementazione di soluzioni per il risparmio energetico negli edifici attraverso soluzioni digitali, realizzate dalla società del gruppo Omnireal - e riqualificazione energetica degli asset esistenti per migliorare la performance e ridurre gli sprechi.
Promozione delle energie rinnovabili	Percorso definito nel 2024 e implementato nel 2025 che vede l'acquisto di energia elettrica unicamente da fonti rinnovabili (certificate con garanzia di origine). Tutta l'energia acquistata dal mercato esterno a partire dal giugno 2025 è 100% proviene da fonti rinnovabili
	Impianto fotovoltaico installato nella seconda metà dello scorso anno da gennaio 2025 è a regime e copre c.a il 12% del fabbisogno energetico della sede.
Soluzioni per la decarbonizzazione	Sviluppo e vendita di tecnologie avanzate per la cattura e il recupero della CO ₂ , come Eco2Air ed Eco2Air Plant.
	Supporto ai clienti nell'adozione di strategie per la riduzione delle emissioni di gas serra.
	Progetti di ricerca e sviluppo in corso rivolti alla decarbonizzazione degli edifici
Innovazione nel settore dell'energia	Supporto ai propri Clienti nella digitalizzazione dei sistemi di gestione energetica per un monitoraggio intelligente dei consumi degli immobili attraverso piattaforma Feams®
	Progetti di ricerca e sviluppo in corso rivolti alla digitalizzazione sempre più spinta degli edifici per migliorarne l'efficienza



Incentivare una crescita economica, duratura, inclusiva e sostenibile, un'occupazione piena e produttiva ed un lavoro dignitoso per tutti

Promuovere una crescita economica sostenibile, inclusiva e duratura, accompagnata da livelli di produttività più elevati e da politiche a favore dell'occupazione dignitosa, è fondamentale per il progresso sociale e ambientale.

Obiettivi	Azioni
Condizioni di lavoro e benessere aziendale	Fervo garantisce un ambiente di lavoro sicuro, inclusivo e rispettoso delle pari opportunità, attraverso l'adozione di politiche per il benessere dei dipendenti, tra cui programmi di formazione, welfare aziendale. Nel 2025 ha implementato ha introdotto formalmente lo smartworking aziendale ed è in studio (previsione di implementazione nel 2026) la flessibilità degli orari di lavoro.
Crescita sostenibile e Sviluppo delle competenze e occupazione	Nuove Assunzioni
	Riduzione del turnover del personale attraverso percorsi mirati di engagement
	Creazione di piani di sviluppo individuali
	Prosecuzione e perfezionamento del processo di Onboarding, iniziato nel 2023
	Proseguo del percorso di formazione - iniziato nel 2022 - verso la Human Capital Transformation (Fase 6)
	Mantenimento della percentuale di lavoratori assunti a tempo indeterminato
	Nuova piattaforma Fervo Academy: una piattaforma a disposizione dei dipendenti Fervo con percorsi formativi personalizzati per mansioni



Costruire infrastrutture resilienti e promuovere l'innovazione ed una industrializzazione equa, responsabile e sostenibile

Gli investimenti in infrastrutture sostenibili, ricerca scientifica e innovazione tecnologica sono fondamentali per favorire la crescita economica, creare posti di lavoro e migliorare il benessere della società. Fervo si impegna attivamente per contribuire a questo obiettivo attraverso una strategia basata su innovazione, digitalizzazione e sostenibilità.

Obiettivi	Azioni
Investimenti in ricerca e sviluppo (R&D)	Continua la collaborazione con università per lo sviluppo di nuove tecnologie sostenibili, già avviata negli scorsi anni Promozione sul mercato di soluzioni per la cattura e il recupero della CO ₂ (come Eco2Air ed Eco2Air Plant) risultato della R&D.
Digitalizzazione e smart technology	Acquisizione del ramo di azienda OVER, specializzata in soluzioni digitalizzate e di automazione, con incremento del prodotto per il mercato nel mondo digitale



Città e comunità sostenibili

Contribuire allo sviluppo di città più sostenibili e resilienti attraverso servizi e operazioni a basso impatto ambientale, digitalizzazione dei processi e promozione della mobilità elettrica, migliorando la qualità della vita urbana.

Obiettivi	Azioni
Ridurre l'impatto ambientale delle attività aziendali in contesto urbano	Elettrificazione della flotta aziendale (veicoli elettrici e ibridi). Nel 2025 l'incidenza delle auto elettriche /plug in segue il trend di crescita del triennio. Nel 2025 quasi il 50% delle auto in fringe sono "green". La flotta auto di servizio riduce invece la componente diesel privilegiando la benzina. Grazie alla Policy car Aziendali sempre più incentivanti verso veicoli eco-friendly, si prevede nei prossimi 4 anni una conversione quasi totale dei mezzi in fringe vs soluzioni sostenibili.
	Nell'HQ di Nova sono implementate le infrastrutture di ricarica.
	Introduzione di processi paperless e digitalizzazione operativa.
Supportare clienti e comunità nella transizione verso città più sostenibili e resilienti	Calcolo della Carbon Footprint dei servizi di Facility lungo l'intero ciclo di vita.
	Progetti per l'efficienza energetica di edifici e infrastrutture urbane.



***Informativa
ambientale***

Fervo promuove il rispetto dell'ambiente lungo tutta la propria catena del valore e si impegna nell'adottare un approccio basato sul corretto utilizzo delle risorse naturali e sulla salvaguardia del territorio.

La tutela dell'ambiente e delle risorse naturali è un impegno costante che permea ogni nostra iniziativa. Il nostro obiettivo è duplice:

- **ridurre al minimo l'impatto delle nostre attività sull'ambiente;**
- **sviluppare soluzioni che riflettano i principi del progresso sostenibile.**

Ci concentriamo soprattutto sull'ottimizzazione dell'utilizzo delle risorse energetiche, sulla promozione della qualità dell'ambiente urbano e sull'adozione di strategie efficaci per contrastare il cambiamento climatico.

3.1 Gestione Ambientale e Certificazioni

Per garantire una gestione ambientale efficace e trasparente, il **Gruppo Fervo** adotta un **Sistema di Gestione Ambientale certificato ISO 14001**, applicabile a tutte le operazioni aziendali e a ciascuna commessa. Il sistema consente di identificare e valutare in modo approfondito gli **aspetti ambientali significativi**, prevenendo eventuali impatti diretti e indiretti sul territorio.

Il gruppo, con la società VME ha inoltre aderito allo schema volontario EMAS che comporta l'adozione di un approccio strutturato alla gestione ambientale, che include la valutazione dei rischi ambientali, l'implementazione di misure di miglioramento, il monitoraggio delle prestazioni ambientali e la comunicazione regolare con le parti interessate.

La pianificazione ambientale per ogni progetto tiene conto delle **normative locali**, dei **requisiti contrattuali**, degli **obiettivi specifici dei clienti** e delle strategie ambientali globali del Gruppo. Durante l'esecuzione delle attività, il monitoraggio costante degli aspetti critici è assicurato dai team Fervo, supportati da **formazione dedicata, audit periodici e ispezioni interne**.

Nel 2025, il Gruppo ha conseguito la **certificazione ISO 14067:2018**, convalidando il calcolo dell'**impronta carbonica** per i servizi di facility management. Questa certificazione rappresenta un passo significativo nel percorso di sostenibilità, consentendo di monitorare e rendicontare in modo trasparente le emissioni di **scope 3** generate dalle nostre attività.



ISO 14001

Certificazione internazionale per i Sistemi di Gestione Ambientale, che assicura l'identificazione, la gestione e la riduzione degli impatti ambientali legati a tutte le attività operative, favorendo un approccio strutturato al miglioramento continuo e alla conformità normativa.

F-GAS

Certificazione che attesta la corretta gestione e manutenzione dei gas fluorurati a effetto serra, garantendo conformità alle normative europee e riduzione dell'impatto ambientale.

EMAS

(Eco-Management and Audit Scheme): schema volontario della Commissione Europea che convalida il sistema di gestione ambientale, verifica le performance attraverso audit esterni e prevede la pubblicazione di una Dichiarazione Ambientale certificata, assicurando elevati standard di trasparenza e responsabilità verso gli stakeholder.

ISO 14067

Certificazione che attesta la corretta quantificazione e della **Carbon Footprint di prodotto (CFP)** basata sull'approccio Life Cycle Assessment. - LCA. Garantisce trasparenza, comparabilità e affidabilità dei dati sulle emissioni di gas a effetto serra associate ai prodotti e servizi dell'azienda, supportando strategie di decarbonizzazione efficaci.

Sempre nel 2025, per la sede principale di **Nova Milanese** sono stati avviati:

- progetto **Paperless**, prevede il **monitoraggio delle stampe**, con elaborazione di **report di sostenibilità personalizzati** per gli utenti, che mostrano modalità di utilizzo responsabile delle stampanti e calcolo dell'**impronta carbonica individuale** derivante dalle attività di consumo di ciascun utente e attività di sensibilizzazione sull'uso consapevole della carta. Questo progetto permette inoltre di monitorare in modo puntuale i consumi di carta degli uffici.
- **Progetto CleanUp**, iniziativa ha l'obiettivo di **ridurre gli sprechi, migliorare la gestione dei rifiuti e sensibilizzare gli utenti** sulle pratiche sostenibili. L'iniziativa avviata sull'HQ di Nova milanese sarà poi estesa in modo progressivo a tutte le altre sedi.

Per promuovere comportamenti responsabili all'interno dell'organizzazione, Fervo incentiva ulteriori iniziative di **sensibilizzazione interna** e utilizza prodotti a basso impatto ambientale, come carta riciclata e detersivi certificati **Ecolabel**.

3.2 Politica, Azioni e Obiettivi

Politica Integrata – Qualità, Sicurezza e Ambiente (UNI EN ISO 9001:2015, UNI EN ISO 14001:2015 e UNI ISO 45001:2023)

Il Gruppo Fervo, tramite la sua Politica Integrata per la Qualità, Sicurezza e l'Ambiente, conforme alle norme UNI EN ISO 9001:2015, UNI EN ISO 14001:2015 e UNI ISO 45001:2023, definisce i principi guida volti a indirizzare le scelte aziendali verso una maggiore sostenibilità. Questo rappresenta un chiaro impegno nel minimizzare l'impatto delle proprie attività sul cambiamento climatico e nel promuovere una gestione responsabile delle risorse energetiche.

L'approccio di Fervo alla mitigazione dei cambiamenti climatici si fonda sulla volontà di ridurre progressivamente le emissioni in atmosfera e di orientarsi verso un percorso di decarbonizzazione.

Nello specifico, l'azienda concentra i suoi sforzi su:

- **Ridurre l'impatto ambientale e le emissioni di gas serra**
- **Ottimizzare l'uso delle risorse e ridurre gli sprechi**
- **Promuovere una cultura aziendale orientata alla sostenibilità e alla sicurezza**

3.2.1 Obiettivi e Azioni per la Sostenibilità

All'interno del Programma di sostenibilità aziendale, Fervo ha definito una serie di deadline strategiche volte a rafforzare la cultura della sostenibilità in azienda e a promuovere un'integrazione sempre più efficace dei principi ESG nei processi di governance e nella gestione operativa.

Si riportano di seguito gli obiettivi in materia ambientale.

Obiettivi / Impegni	Azioni intraprese
Ridurre le emissioni e orientarsi verso la decarbonizzazione	• Contratto energia elettrica con garanzia di origine rinnovabile; • Installazione di impianto fotovoltaico presso la sede di Nova Milanese; installazione di impianti fotovoltaici presso i clienti
Migliorare l'efficienza energetica e operativa degli immobili	• Digitalizzazione dei processi presso i clienti e utilizzo di sistemi di monitoraggio predittivo
Minimizzare l'impatto dei rifiuti e promuovere comportamenti sostenibili	• Avvio del Progetto CleanUp per ridurre gli sprechi, migliorare la gestione dei rifiuti e sensibilizzare gli utenti • Avvio progetto Paperless per riduzione consumo carta
Monitorare e comunicare in modo trasparente l'impronta ambientale dei servizi	• Calcolo della Carbon Footprint del servizio di Facility Management secondo ISO 14067:2018
Sensibilizzare e coinvolgere le persone sui temi della sostenibilità	• Attività continue di formazione e comunicazione interna tramite i Sustainability Ambassador del Gruppo
Promuovere la mobilità sostenibile	• Incremento della flotta aziendale con auto elettriche e ibride plug-in; definizione di una Policy Car orientata al green

È in corso – e si concluderà nel 2026 – la formalizzazione dei target di miglioramento vs il 2030.



3.3 Consumi Energetici

Il Gruppo Fervo, è specializzato nell'erogazione di Servizi Energetici e pertanto pone l'efficienza energetica al centro del proprio core business.

In sintonia con i nostri principi e con l'impegno nella lotta al cambiamento climatico, ci adoperiamo per promuovere soluzioni volte a favorire una transizione energetica sostenibile e a ridurre le emissioni di gas serra. Da un lato, collaboriamo attivamente con i nostri clienti per progettare e adottare soluzioni energetiche efficienti, con l'obiettivo di migliorare le prestazioni dei loro beni e ridurre l'impronta di carbonio associata.

Parallelamente, ci impegniamo a ottimizzare l'efficienza nella fornitura dei nostri servizi. Tutti i nostri veicoli di servizio sono dotati di sistemi di geolocalizzazione, che ci consentono di individuare rapidamente il collaboratore più vicino al luogo di intervento. Questo non solo ottimizza i costi e riduce i tempi di esecuzione, ma contribuisce anche a minimizzare l'impatto ambientale degli spostamenti. Inoltre, per ridurre ulteriormente le emissioni derivanti dai trasporti dei nostri collaboratori, stiamo gradualmente aumentando il numero di veicoli ibridi ed elettrici plug-in nella nostra flotta aziendale.

ENERGIA ELETTRICA ACQUISTATATA 100% GREEN

A partire da giugno 2025, l'intero fabbisogno di energia elettrica del Gruppo è coperto da contratti di fornitura provenienti esclusivamente da fonti rinnovabili.

ENERGIA ELETTRICA AUTOPRODOTTA

L'impianto Fotovoltaico installato nel 2024 è a regime e ci permette di coprire c.a il 12% del nostro fabbisogno dell'HQ di Nova Milanese.

Dettagli del Progetto:

1. **Località:** Sede di Nova Milanese di Fervo.
2. **Data di Implementazione:** giugno 2024.
3. **Potenza degli Impianti:** due impianti, ciascuno con una potenza di 20 kW, destinati a servire rispettivamente il primo e il secondo piano dell'edificio.

Flotte Auto Sempre più Sostenibili

Dal 2023, Fervo ha introdotto misure incentivanti per favorire l'adozione di veicoli elettrici e ibridi tra i dipendenti. Questo impegno ha portato, nel 2025, a un significativo aumento di auto ecologiche nel parco aziendale, rafforzando la strategia di sostenibilità dell'azienda.

Dettagli della Flotta Sostenibile:

- **Numero di Veicoli:** La flotta aziendale conta attualmente 25 veicoli sostenibili, tra auto completamente elettriche e modelli ibridi, rappresentando c.a il 40% delle auto in fringe benefit.
- **Politiche Incentivanti:** Le car policy aziendali prevedono incentivi per i dipendenti che scelgono veicoli a basse emissioni, favorendo la diffusione di soluzioni eco-friendly tra il personale.
- **Benefici Ambientali:** L'introduzione di veicoli elettrici e ibridi contribuisce alla riduzione delle emissioni di gas serra, migliorando la qualità dell'aria nelle aree urbane in cui operiamo.

Dettaglio dei Consumi energetici

Dettaglio Consumi Fervo	udm	2023	2024	2025	udm	2023	2024	2025
Gas naturale	m³	2.371	1.580	4.276	GJ	81	56	152
TOTALE CONSUMI GAS					GJ	81	56	152
Consumi di gasolio autotrazione	Litri	195.176	196.383	219.610	GJ	7.029	7.072	7.909
Consumi di benzina autotrazione	Litri	48.409	63.691	91.194	GJ	1.545	2.033	2.910
Consumi di GPL	Litri	1.862	-	-	GJ	48	-	
TOTALE FLOTTA AUTO E ALTRI MEZZI					GJ	8.622	9.105	10.820
Consumi di elettricità	kWh	508.109	330.836	427.188	GJ	1.829	1.191	1.538
Di cui da fonti rinnovabili	kWh	187.187	16.440	236.167	GJ	674	59	850,20
TOTALE ENERGIA ELETTRICA					GJ	1.829	1.191	1.538

Le principali fonti di emissioni di CO₂ associate alle nostre attività derivano principalmente dalla movimentazione della **flotta aziendale** (emissioni di Scope 1) e, in secondo luogo, dall'**energia elettrica acquistata e utilizzata presso le sedi** (emissioni di Scope 2).

I principali consumi energetici del Gruppo riguardano:

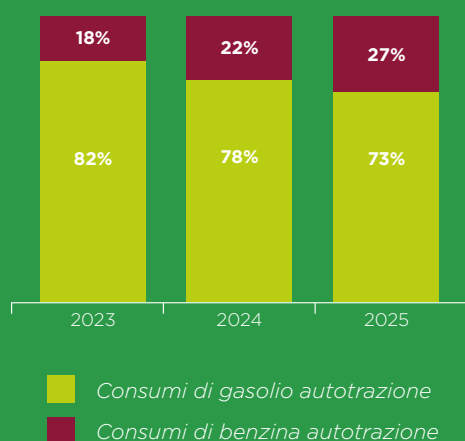
- **Carburante (Benzina e Diesel)** per le movimentazione delle flotte aziendali;
- **Energia elettrica acquistata** per la climatizzazione e l'illuminazione degli uffici/magazzini;
- **Gas naturale** per il riscaldamento di alcuni uffici.

I consumi di Gas sono stati rilevati direttamente dalla bolletta. I consumi della "flotta auto e altri mezzi" sono stati rilevati mediante il sistema bloomfleet - sistema di gestione della flotta auto che gestisce tra le altre le carte carburante afferenti a ciascun automezzo.

I consumi relativi all'"energia elettrica" sono stati rilevati per la sede di Nova dagli appositi contatori afferenti a ciascun POD, per le sedi periferiche i dati sono desunti dalle bollette.

La parte preponderante dei consumi energetici - il 94% - è imputabile ai consumi della flotta aziendale e altri mezzi (diesel, benzina) che è da attribuirsi per circa il 73% al diesel, per circa l'27% alla benzina. L'incidenza del diesel rispetto alla benzina ha un trend di decrescita nel triennio, grazie alle nuove policy Car che disincentivano l'utilizzo del Diesel.

Distribuzione consumi carburante

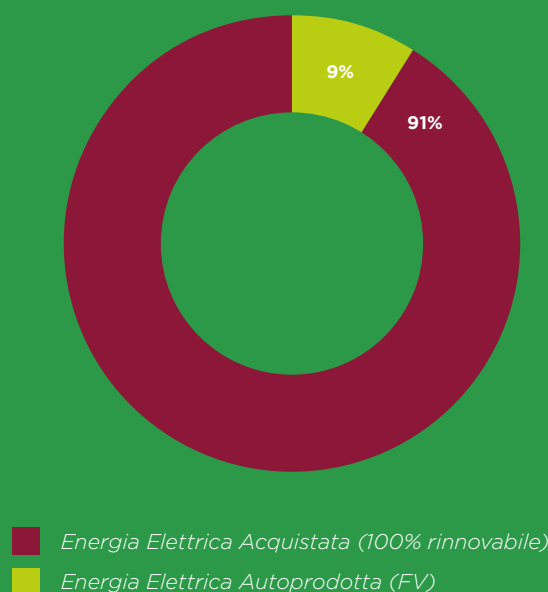


L'incremento dei consumi è la conseguenza del maggiore numero di auto e di crescita degli immobili gestiti.

Per livello di consumo la seconda fonte è rappresentata per il 6% dall'energia elettrica. L'aumento dei consumi rispetto allo scorso anno è dovuto principalmente al maggiore numero di sedi, a seguito dell'acquisizione della società Ottonello.

Parte dell'energia elettrica è auto prodotta dall'impianto fotovoltaico di sede.

Consumo di Energia Elettrica 2025



3.3.1 Consumi idrici

Le attività di Fervo comportano un consumo di acqua principalmente legato all'uso per uso sanitario e manutenzione delle aree verdi e piante interne.

Di seguito si riportano i consumi di acqua di tutte le sedi di Fervo nel corso del triennio.

Un trend decrescente dovuto principalmente:

- a una maggiore razionalizzazione degli spazi del gruppo sul territorio (cambio sede Genova, ridimensionamento Bologna)
- smartworking

Totale prelievi idrici	2023	2024	2025
M³	2.533	2.228	1.917

Per il contenimento dei consumi idrici Fervo privilegia - per le attività di pulizia - l'acquisto di prodotti Ecolabel, al fine di rispettare standard ambientali e aventi ridotto rischio chimico atto a ridurre l'inquinamento della risorsa idrica.

3.4 Emissioni di Gas Serra

Le emissioni di gas a effetto serra contribuiscono al cambiamento climatico, aumentando le temperature globali e influenzando gli ecosistemi. Monitorare e ridurre queste emissioni è essenziale per promuovere pratiche sostenibili e raggiungere gli obiettivi di decarbonizzazione. In questo capitolo vengono presentate le principali fonti di emissione, i trend e le strategie adottate per limitare l'impatto ambientale.

Il 100% dell'energia elettrica acquistata per le infrastrutture del gruppo Fervo da giugno del 2025 proviene da fonti rinnovabili.



Emissioni in atmosfera ²	udm	2023	2024	2025
Emissioni dirette di GHG - Scope I	tCO₂	640,37	674,49	805,87
di cui gas naturale	tCO ₂	4,75	3,17	8,57
di cui benzina autotrazione	tCO ₂	112,91	148,56	212,71
di cui gasolio autotrazione	tCO ₂	519,55	522,76	584,59
di cui GPL	tCO ₂	3,16	-	-
Emissioni indirette di CO₂ - Scope II (Location based)	tCO₂	130,38	84,89	76,26
di cui da energia elettrica consumata	tCO ₂	130,38	84,89	76,26
Emissioni indirette di CO₂ - Scope II (Market based)	tCO₂	254,36	157,39	84,28
di cui da energia elettrica consumata	tCO ₂	254,36	157,39	84,28
Totale emissioni di CO₂ (Scope I + scope II Location based)	tCO₂	770,75	759,38	882,13
Totale emissioni di CO₂ (Scope I + Scope II Market based)	tCO₂	894,73	831,87	890,15

Le emissioni di Scope 2 sono state calcolate con doppia metodologia:

- **Market-Based**, che considera le emissioni di carbonio prodotte dai fornitori di energia da cui l'organizzazione acquista energia o sui fattori relativi al mercato di riferimento.
- **Location-Based**, che considera le emissioni generate dalla produzione di energia nella regione/nazione in cui si opera.

² Si specifica che per il calcolo delle emissioni di scope 2 di tipo Located base è stato aggiornato il dato anche per gli anni precedenti facendo riferimento ai fattori di conversione resi disponibili da ISPRA per gli anni di riferimento 2022 - 2024 per il calcolo di tipo market based si è fatto riferimento alle tabelle Residual Mix nazionali elaborate da AIB.

³ Il parametro di intensità energetica è calcolato sul valore economico generato e ricalcolato anche per gli anni precedenti. Per dettaglio sul valore economico generato si vedano le performance economiche al capitolo "Indicatori di Performance".

3.5 Gestione dei rifiuti

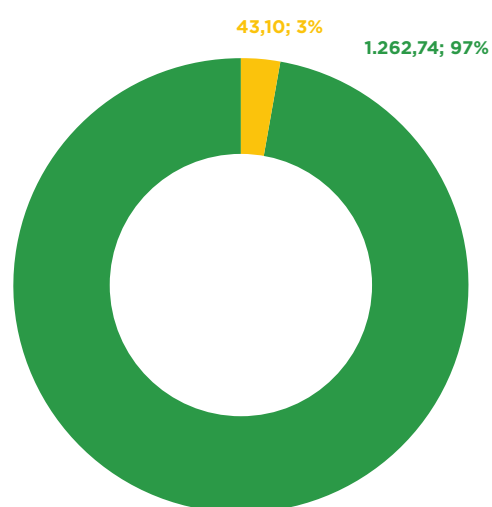
La **gestione dei rifiuti** è un pilastro della strategia di sostenibilità ambientale di FERVO, sia per le operazioni interne che per quelle dei clienti. L'azienda opera nel rispetto delle normative vigenti, adottando **assessment specifici** per garantire un trattamento corretto e responsabile dei rifiuti, attraverso autorizzazioni, analisi ambientali e caratterizzazione accurata dei materiali.

FERVO promuove un **sistema di gestione circolare**, con la raccolta differenziata come strumento chiave per la gestione sostenibile dei rifiuti civili e industriali.

Presso la sede di **Nova Milanese**, sono disponibili cassoni dedicati per **carta/cartone (10m³)**, **vetro (120L)** e **imballaggi misti (10m³)**. Le altre sedi seguono le normative locali.

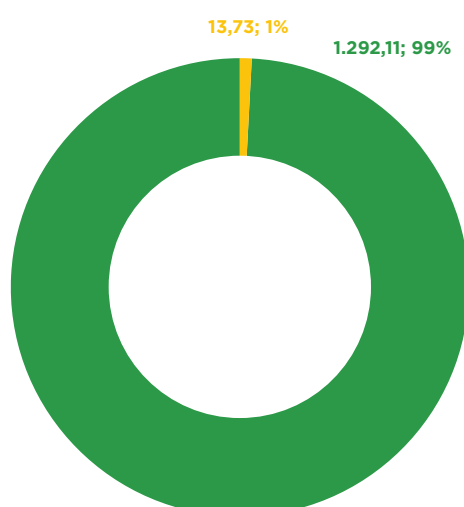
La **sensibilizzazione** dei dipendenti e della comunità è essenziale per diffondere una cultura della sostenibilità e incentivare pratiche responsabili. In questo contesto, **FSI** è iscritta all'**Albo Nazionale Gestori Ambientali**, nelle **Categorie 2 e 8**, per la gestione, il trasporto e l'intermediazione di rifiuti pericolosi e non pericolosi, con una capacità annua inferiore a **3.000 tonnellate**. Sono iscritte all'**Albo Nazionale Gestori Ambientali Categoria 2** anche le società **Ottonello, VME e FSI GC**.

Smaltimento rifiuti (ton)



 Rifiuti destinati a smaltimento
 Rifiuti NON destinati a smaltimento (recupero/riutilizzo)

Rifiuti totali in uscita (ton)



 Rifiuti pericolosi ton
 Rifiuti NON pericolosi ton

Progetto CleanUp Piccoli gesti, grande differenza

A partire dal mese di novembre 2025 è stata avviata l'iniziativa **"Fervo CleanUp - Piccoli gesti, grande differenza"**, un programma volto a promuovere comportamenti più consapevoli e responsabili nella gestione delle risorse e dei rifiuti negli ambienti di lavoro. Il progetto avviato per l'HQ di Nova Milanese sarà progressivamente esteso a tutte le sedi del Gruppo.

Elementi dell'iniziativa:

- eliminazione dei cestini individuali dalle postazioni di lavoro per favorire una corretta raccolta differenziata;
- creazione di isole ecologiche negli open space con contenitori dedicati alla raccolta di plastica e carta pulita;
- introduzione di contenitori per la raccolta dei rifiuti organici;
- rimozione dei bicchieri di carta gratuiti per l'acqua, che saranno disponibili solo tramite la vending machine delle bevande calde;
- installazione di un contenitore dedicato esclusivamente alla raccolta dei bicchieri di carta;
- sostituzione delle bottigliette di vetro nelle sale riunioni con caraffe riutilizzabili, da riempire tramite le colonnine d'acqua presenti in sede;
- sostituzione dei dispenser di carta per l'asciugatura delle mani nei servizi igienici con soluzioni più efficienti.

3.6 I progetti ambientali e di decarbonizzazione presso i nostri clienti

Nel corso del 2025, il Gruppo ha realizzato impianti fotovoltaici, principalmente attraverso contratti EPC (Engineering, Procurement and Construction), per i propri clienti, per una potenza complessiva di circa 3 MW, contribuendo all'efficientamento energetico e alla riduzione delle emissioni di gas serra

Cliente	Potenza installata
Fondazione Milano (MI) - Teatro Salasco	32
Comune di Villa Guardia	100
Revamping Centro Commerciale Stop Shop	350
Aziende Agricole Garbelli - (PV) - Impianto 1	104
Aziende Agricole Garbelli - (PV) - Impianto 2	124
Azienda Agricola La Botanica (MB)	49
Savills Investment Mangement SGR SpA - Arluno (MI)	1500
SP SpA (VC)	354
Il Nuovo Borgo (AT)	193



*Informativa
sociale*

4.1 Gestione delle Persone

Le persone rappresentano il principale fattore di valore per il Gruppo Fervo: competenze, responsabilità e capacità di innovazione costituiscono gli elementi distintivi che sostengono la qualità dei servizi erogati e l'identità aziendale.

Nel 2025 prosegue il percorso di sviluppo dell'organico avviato negli ultimi cinque anni, con un incremento del 13% rispetto al 2023. Il Gruppo conta attualmente 311 collaboratori, distribuiti nelle sedi operative di Nova Milanese, Bologna, Genova e Roma, a conferma di una crescita strutturata e coerente con l'evoluzione delle attività.

Nel 2025 il gruppo si è avvalso anche del contributo di 51 lavoratori non dipendenti, di cui 33 interinali, 14 stagisti e 4 appaltatori.

In un settore come quello della manutenzione e dei Technical Services, caratterizzato storicamente da una prevalenza maschile, il Gruppo mantiene un impegno concreto nel favorire l'equilibrio di genere e nel promuovere pari opportunità in tutte le fasi del percorso professionale. Nel 2025 si registra una crescita significativa della componente femminile, pari al +39,4% rispetto al 2023, segnale dell'efficacia delle politiche adottate in ambito di inclusione e valorizzazione delle diversità.

A ulteriore conferma dell'attenzione ai temi di equità e inclusione, nel 2025 è stato rinnovato il riconoscimento previsto dalla Legge 125/2022 in materia di parità di genere, già ottenuto nel marzo 2024, consolidando così l'impegno del Gruppo verso un modello organizzativo sempre più equo, trasparente e responsabile.

Nel 2025 il Gruppo Fervo rappresenta un contesto professionale in cui costruire non solo un percorso di carriera, ma un'esperienza di crescita continua, valorizzando competenze, potenzialità e aspirazioni individuali. L'attenzione allo sviluppo delle persone rappresenta un elemento centrale della strategia aziendale e si traduce nella promozione di un ambiente di lavoro aperto, collaborativo e inclusivo.

La diversità è considerata un fattore abilitante per l'innovazione e la qualità dei servizi offerti. Per questo motivo il Gruppo integra i principi di equità e inclusione nei processi di selezione, gestione e sviluppo delle risorse, adottando politiche orientate alla parità di trattamento e alla valorizzazione delle differenze. Nel corso dell'anno sono stati ulteriormente rafforzati i programmi formativi, le iniziative di sensibilizzazione interna e la partecipazione a network e associazioni di settore, con l'obiettivo di consolidare una cultura organizzativa sempre più inclusiva e consapevole.

Particolare attenzione è dedicata anche al benessere delle persone, attraverso misure di supporto in caso di esigenze personali o familiari, nella convinzione che l'equilibrio tra vita professionale e privata costituisca un presupposto fondamentale per una crescita sostenibile nel tempo.

Il Gruppo ribadisce l'impegno a garantire pari opportunità di sviluppo e avanzamento a tutti i collaboratori, promuovendo un ambiente di lavoro stimolante, rispettoso e orientato al merito.

Anche nel 2025, come negli esercizi precedenti, non si sono registrati episodi di discriminazione all'interno dell'organizzazione, a conferma dell'efficacia delle politiche adottate e della solidità del sistema di prevenzione e tutela delle persone.

OCCUPAZIONE STABILE

Il personale del gruppo Fervo è per il **94% coperto da contratto a tempo indeterminato**.

Tutti i dipendenti sono assunti attraverso i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (CCNL) e sono tutelati dagli accordi di contrattazione collettiva. Tali accordi regolano, in base al contratto di riferimento, ogni aspetto del rapporto lavorativo, dalla determinazione della retribuzione alle eventuali modifiche organizzative (quali termini di preavviso e procedure di consultazione e negoziazione).

4.2 Politica e Obiettivi

Il Gruppo Fervo riconosce l'importanza di promuovere un ambiente di lavoro inclusivo, sicuro e trasparente, in linea con i principi definiti dalla **Politica Integrata** adottata per i sistemi di gestione **ISO 9001 (Qualità)**, **ISO 14001 (Ambiente)** e **ISO 45001 (Salute e Sicurezza sul Lavoro)**. La politica definisce linee guida chiare per garantire la conformità normativa, il miglioramento continuo e la tutela dei diritti dei lavoratori lungo tutta la catena del valore.

Inclusione e parità di genere

In coerenza con il **PDR 125**, il Gruppo promuove azioni concrete per la parità di genere e la valorizzazione delle diversità. Sono previsti percorsi formativi, strumenti di mentoring e iniziative volte a ridurre le disparità nelle opportunità professionali e nello sviluppo di carriera.

Sicurezza e benessere sul lavoro

La gestione della salute e sicurezza segue le indicazioni della norma **ISO 45001**, con obiettivi specifici di riduzione degli infortuni e promozione del benessere psicofisico dei dipendenti. Tra le azioni principali figurano: programmi di formazione periodica, valutazioni dei rischi aggiornate e monitoraggio costante dei KPI di sicurezza.

Trasparenza e segnalazioni

Il Gruppo ha implementato un sistema di **Whistleblowing** che permette ai dipendenti e ai collaboratori di segnalare in modo sicuro e riservato comportamenti non conformi o irregolarità, in linea con i principi di etica aziendale e la normativa vigente. Il sistema garantisce la protezione del segnalante e la gestione corretta di ogni segnalazione, contribuendo a consolidare una cultura della responsabilità e della trasparenza.

Obiettivi sociali

Gli obiettivi principali del Gruppo nell'ambito sociale per il prossimo triennio includono:

- Rafforzare le azioni di inclusione e parità di genere, con incremento delle opportunità formative dedicate;
- Migliorare continuamente gli standard di sicurezza sul lavoro, puntando alla riduzione degli incidenti e all'incremento del benessere dei dipendenti;
- Potenziare la cultura della trasparenza attraverso la promozione e l'uso attivo del sistema di Whistleblowing;
- Integrare in modo strutturato i principi della **Politica Integrata ISO 9001, 14001, 45001** nelle decisioni operative e nella gestione quotidiana dei processi aziendali;
- **Ridurre il turnover**, attraverso azioni mirate di retention e sviluppo delle competenze, al fine di valorizzare e fidelizzare il capitale umano.

Queste azioni riflettono l'impegno del Gruppo Fervo a costruire un modello di sviluppo sostenibile e responsabile, capace di coniugare crescita economica, tutela ambientale e valorizzazione delle persone.



4.3 Retribuzione e Remunerazione Salari Adeguati

Il Gruppo gestisce la propria politica di remunerazione garantendo equità interna e competitività esterna, nel pieno rispetto della normativa italiana e dei contratti collettivi nazionali applicabili ed escludendo ogni forma di discriminazione.

L'HR Department definisce e verifica il processo di determinazione delle remunerazioni, promuovendo equità, trasparenza e coerenza con i valori aziendali. Collabora con il Finance per la definizione dei budget, raccoglie e analizza le proposte retributive assicurando il rispetto dei principi di equità interna per poi presentarle al CEO di Gruppo per l'approvazione finale, garantendo un processo corretto e allineato ai valori aziendali.

In linea generale, gli strumenti per la gestione delle politiche retributive possono includere l'incremento della Retribuzione Annuale Lorda (RAL), la progressione di livello contrattuale, l'assegnazione di Management by Objectives (MBO) e l'erogazione di bonus una tantum. L'accesso a questi strumenti è subordinato a criteri specifici: una permanenza minima di dodici mesi in azienda, il riconoscimento di merito e performance eccellenti, nonché la valutazione della rilevanza strategica della posizione ricoperta. Questi criteri garantiscono che gli interventi retributivi siano equi, mirati e allineati agli obiettivi aziendali.

Inoltre, dal 2023 la Direzione HR monitora costantemente l'andamento delle retribuzioni di donne e uomini, analizzando il relativo gender pay gap e confrontando l'assetto retributivo dei dipendenti rispetto al mercato esterno.

Nel Gruppo la retribuzione dei dipendenti è definita in coerenza con i parametri di riferimento previsti dal quadro normativo e contrattuale vigente. In particolare, il rispetto di tali standard è assicurato tramite l'applicazione dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (CCNL) sottoscritti dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative, che rappresentano il principale strumento di regolazione delle condizioni di lavoro e dei livelli retributivi.

4.4 Dipendenti per genere

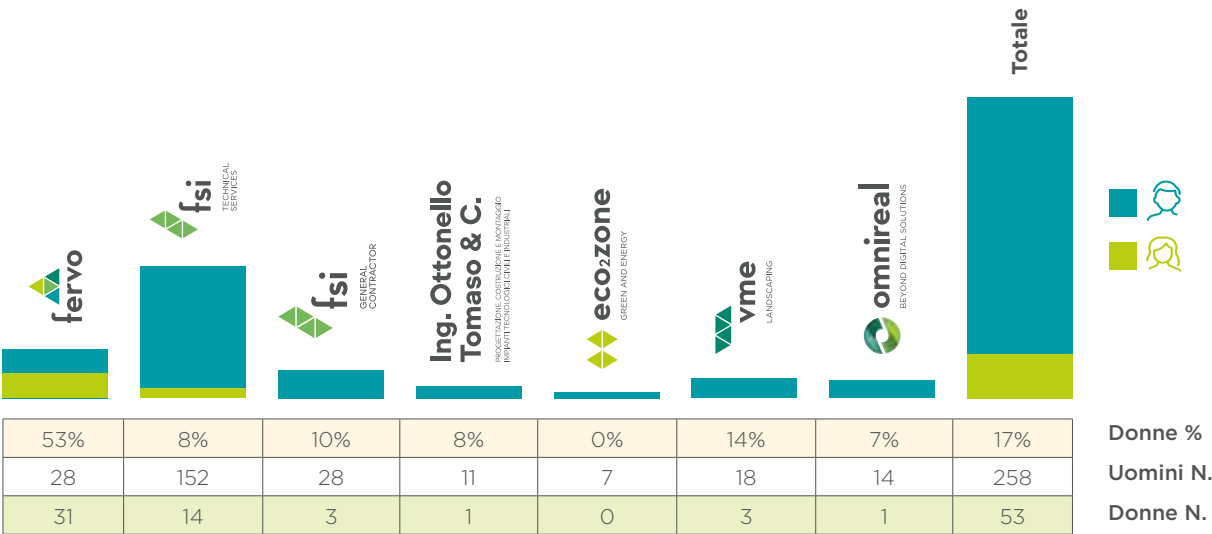
Nel corso del 2025, la composizione di genere all'interno del Gruppo Ferro è rimasta sostanzialmente stabile rispetto all'anno precedente.

La Holding Ferro presenta una maggioranza femminile, con una presenza pari al 53% del totale dei dipendenti. Nelle società operative, invece, la forza lavoro rimane prevalentemente maschile, in linea con le caratteristiche del settore e con la tipologia di servizi tecnici e impiantistici svolti, ambiti nei quali la presenza femminile è tradizionalmente più contenuta.

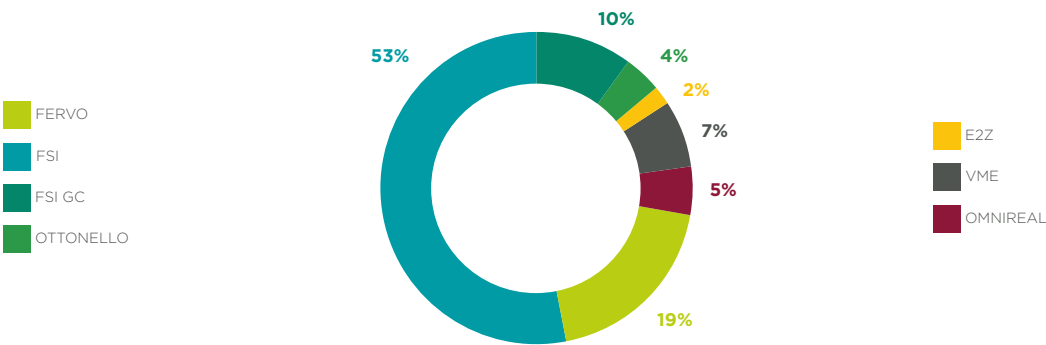
Complessivamente, la popolazione del Gruppo è composta per il 17% da donne, dato in crescita rispetto al 2023, quando la presenza femminile si attestava al 14%. L'incremento registrato nel periodo evidenzia un progressivo miglioramento nella rappresentanza di genere, pur in un contesto caratterizzato da una prevalenza maschile in alcune funzioni operative.



Distribuzione di genere per legal entity



Suddivisione del personale del Gruppo per legal entity



4.4.1 Turnover del personale

Il monitoraggio del turnover rappresenta per il Gruppo uno strumento importante per comprendere le dinamiche della propria forza lavoro e valutare il livello di stabilità organizzativa. L'analisi del tasso di turnover consente infatti di individuare eventuali criticità nei processi di retention, pianificare in modo più efficace le politiche di gestione delle risorse umane e favorire la continuità operativa.

Il **tasso di turnover** è calcolato come rapporto tra il numero di dipendenti che hanno cessato il rapporto di lavoro nel periodo di riferimento e il numero medio di dipendenti presenti nello stesso periodo, espresso in percentuale.

Nel corso dell'anno di rendicontazione, il **turnover complessivo del Gruppo** è stato pari a **24%**, includendo tutte le cessazioni del rapporto di lavoro registrate nel periodo.

È opportuno precisare che il dato complessivo di turnover rappresenta un indicatore aggregato che non riflette pienamente le dinamiche effettive di permanenza del personale. Il valore include infatti diverse tipologie di cessazione del rapporto di lavoro non necessariamente riconducibili alla volontà del dipendente, quali ad esempio la **scadenza di contratti a tempo determinato non rinnovati**, la **conclusione di appalti o commesse con i clienti**, oltre ad altre casistiche di cessazione del rapporto di lavoro previste dalla normativa vigente.

Per questo motivo, ai fini di una lettura più accurata delle dinamiche di retention del personale, il Gruppo monitora anche il **tasso di turnover volontario**, che considera esclusivamente le cessazioni derivanti da dimissioni volontarie dei dipendenti. Se si osserva questo indicatore, i valori risultano significativamente differenti rispetto al turnover complessivo e consentono di rappresentare in modo più puntuale il livello di stabilità della popolazione aziendale.

Il tasso di turnover volontario nel 2025 è pari a 11,60%

Turnover personale	2023	2024	2025	Volontario 2025
TOTALE TURNOVER				
Numero totale di uscite	66	70	74	36
Turnover dei dipendenti	24%	24%	24%	11,60%
TURNOVER PER GENERE				
Uomini	53	64	62	32
Donne	13	6	12	4
Tasso di turnover uomini	22%	27%	24%	12,40%
Tasso di turnover donne	34%	12%	23%	7,55%
TURNOVER PER FASCIA DI ETÀ				
Uscite anni <30	11	24	16	9
Uscite anni tra 30 e 50	37	38	31	18
Uscite anni >50	18	17	27	9
Tasso di turnover - età < 30 anni	22%	49%	29%	16,36%
Tasso di turnover - età 30-50 anni	25%	26%	19%	11,11%
Tasso di turnover - età >50 anni	24%	23%	29%	9,57%

Il turnover in uscita è in linea rispetto all'anno precedente.

Tutti i collaboratori, dipendenti e non dipendenti, sono coperti dalla protezione sociale contro la perdita di reddito per malattia, disoccupazione, infortunio sul lavoro e disabilità acquisita, congedo parentale, pensionamento.

4.4.2 Congedo Parentale

Nel 2025 i dipendenti aventi diritto che hanno usufruito di congedo parentale sono stati 20.

	2023	2024	2025
Numero dei dipendenti che hanno richiesto il congedo parentale	2	7	20
di cui uomini	2	4	14
di cui donne	0	3	6

4.5 Presidio e sviluppo delle competenze

Il Gruppo Fervo orienta le proprie politiche di gestione delle risorse umane a un modello organizzativo inclusivo, capace di valorizzare le competenze e il contributo distintivo di ogni persona. L'obiettivo è costruire un contesto professionale motivante, fondato sulla collaborazione, sulla responsabilizzazione e sul raggiungimento condiviso dei risultati.

A supporto di questo percorso è adottato un approccio strutturato della gestione del personale, volto a promuovere lo sviluppo individuale e collettivo, favorire l'innovazione e sostenere il miglioramento continuo delle performance organizzative.

Il modello integra in modo coerente i processi di selezione, formazione e gestione delle risorse, assicurando allineamento tra obiettivi aziendali e crescita professionale.

In particolare:

- la **selezione del personale** è orientata all'individuazione di profili coerenti con i valori e le strategie del Gruppo;
- i **percorsi di formazione e sviluppo** sono definiti sulla base di fabbisogni rilevati periodicamente e prevedono strumenti di valorizzazione delle eccellenze;
- la gestione delle risorse mira a ottimizzare **competenze e potenziale**, favorendo percorsi di crescita strutturati.

I programmi attivati includono attività di mentoring e coaching, partecipazione a progetti trasversali e momenti di valutazione periodica delle competenze, con l'obiettivo di rafforzare la consapevolezza professionale e sostenere lo sviluppo continuo.

Parallelamente, il Gruppo monitora in modo sistematico il livello di coinvolgimento delle persone, promuove analisi comparative rispetto al mercato per garantire condizioni retributive e di welfare competitive e rafforza le politiche di equità interna e parità di genere. Le iniziative di employer branding completano il quadro, contribuendo ad attrarre e trattenere talenti in un mercato del lavoro in costante evoluzione.

Engagement dei dipendenti

Nel corso dell'anno il Gruppo ha promosso diverse iniziative volte a rafforzare il livello di engagement e il senso di appartenenza delle persone, favorendo momenti di condivisione, partecipazione e attenzione al benessere individuale.

Tra queste, si è svolto il primo **Town Hall aziendale**, promosso dagli Ambassador del Gruppo, con l'obiettivo di condividere con tutta la popolazione Fervo i principali risultati conseguiti, le prospettive future e i progetti strategici in corso. L'incontro ha registrato un'elevata partecipazione e un forte coinvolgimento da parte dei dipendenti, confermandosi come un momento rilevante di dialogo e allineamento interno. L'evento si è tenuto presso il nuovo Innovation Hub dell'headquarter, offrendo la possibilità di partecipare in presenza e rappresentando anche l'occasione per presentare questo nuovo spazio aziendale, illustrandone finalità e ruolo all'interno della strategia del Gruppo come luogo dedicato alla collaborazione e allo sviluppo di idee innovative.

Nel corso dell'anno sono stati inoltre organizzati **corsi di difesa personale**, a testimonianza dell'attenzione dell'azienda alla tutela e alla valorizzazione della persona anche al di fuori del contesto strettamente lavorativo. L'iniziativa ha contribuito a promuovere maggiore consapevolezza, sicurezza e autonomia individuale.

In un'ottica di attenzione alla dimensione familiare e al rafforzamento del senso di comunità aziendale, nel periodo natalizio è stata infine promossa un'**iniziativa dedicata ai figli dei dipendenti**, con l'apertura dell'azienda ai bambini in occasione delle festività. L'attività ha favorito la condivisione dei valori aziendali anche al di fuori dell'ambito strettamente professionale, contribuendo a rafforzare il clima di fiducia e prossimità tra l'organizzazione e le persone che ne fanno parte.



Progetto onboarding

Il Gruppo Fervo ha avviato nel 2023 un progetto di onboarding, oggi pienamente operativo e consolidato, finalizzato a guidare i neo assunti nei primi sei mesi di attività e a favorire un inserimento rapido, efficace e coinvolgente. Il percorso mira a:

- **Acquisire familiarità con l'organizzazione:** introdurre i nuovi collaboratori alle regole, ai processi e alle procedure aziendali, permettendo loro di orientarsi rapidamente e lavorare in coerenza con gli standard interni;
- **Comprendere la cultura e i valori aziendali:** fornire una visione completa della mission, dei valori e della filosofia del Gruppo, in modo da favorire la partecipazione attiva, l'integrazione nel team e il senso di appartenenza;
- **Definire ruoli e responsabilità:** chiarire fin dall'inizio compiti, obiettivi e responsabilità individuali per assicurare un contributo efficace e mirato;
- **Stimolare relazioni collaborative:** facilitare l'interazione tra nuovi e già presenti membri del team, promuovendo la condivisione di conoscenze e il rafforzamento della coesione;
- **Accelerare la produttività iniziale:** ridurre i tempi necessari per raggiungere un livello operativo efficace, attraverso supporto costante, strumenti e formazione mirata.

Il modello di onboarding, adottato sistematicamente già nel 2024, si sviluppa in quattro fasi distinte:

1. Accoglienza (prima dell'ingresso)

- L'HR comunica ai dipartimenti aziendali l'imminente arrivo del nuovo collaboratore;
- Circa una settimana prima dell'inizio, il candidato riceve una mail di benvenuto e congratulazioni;
- Il giorno precedente l'ingresso, il candidato riceve ulteriori informazioni pratiche e un messaggio di accoglienza.

2. Introduzione in azienda (all'arrivo)

- Accoglienza in reception e consegna del Welcome Kit;
- Presentazione ai colleghi attraverso un tour degli uffici;
- Fotografia per badge e intranet;
- Illustrazione dei principali strumenti, tool e sistemi aziendali.

3. Trasferimento di conoscenze e processi (primi due mesi)

- Attività formative sui processi aziendali, procedure operative e conoscenza del business;
- Questionario di gradimento per raccogliere feedback sull'esperienza di onboarding e suggerimenti di miglioramento.

4. Verifica e consolidamento (dopo sei mesi)

- Organizzazione del Welcome Day per tutti i nuovi assunti degli ultimi tre mesi;
- Inserimento dei nuovi collaboratori nella newsletter aziendale con breve presentazione;
- Incontri con il Top Management e il Comitato di indirizzo per condividere esperienze, progressi e prospettive di crescita.

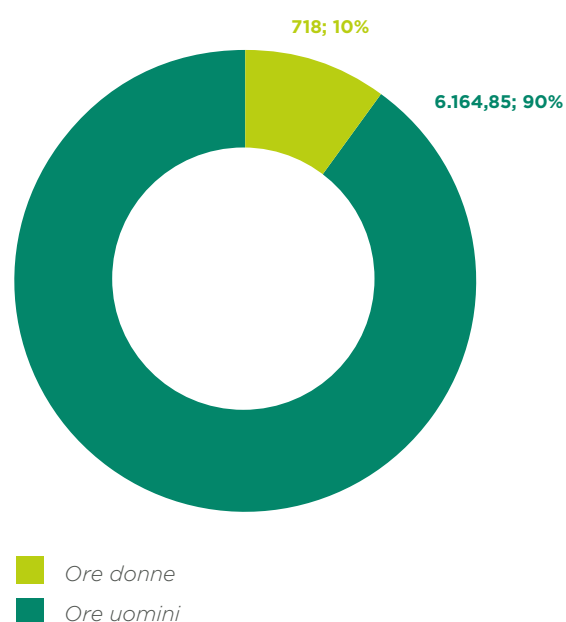
4.6 Formazione e sviluppo

La formazione, oltre a rappresentare un tema rilevante per il Gruppo (*si veda analisi di materialità*) rappresenta **un elemento fondamentale per Gruppo Fervo**, in quanto permette di soddisfare le esigenze dei nostri clienti e di sviluppare un'offerta congrua alle evoluzioni del mercato, anticipando i bisogni emergenti.

Investiamo annualmente in **percorsi formativi** integrativi ai corsi obbligatori per legge, focalizzandoci oltreché sulla salute e sicurezza e sull'aggiornamento professionale specifico legato alle funzioni e al settore di riferimento sul percorso di Human capital transformation dei dipendenti (*si veda descrizione nel seguito*). Riconoscendo nella crescita e nello sviluppo dei nostri dipendenti un valore fondamentale per il successo sostenibile dell'azienda, siamo fieri di aver erogato nel corso del 2025, in linea con gli importanti risultati ottenuti nel 2024 con c.a. 7.000 ore di **formazione sia obbligatoria che non**.

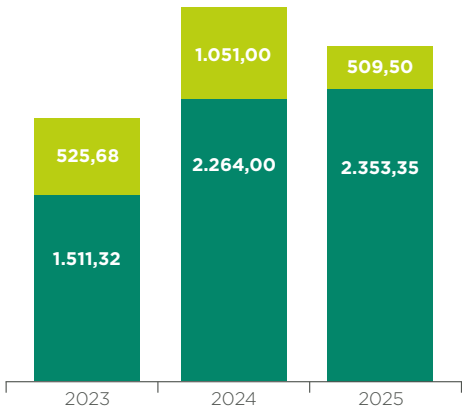
La formazione ha coinvolto l'**81% della popolazione aziendale**.

Distribuzione formazione 2025



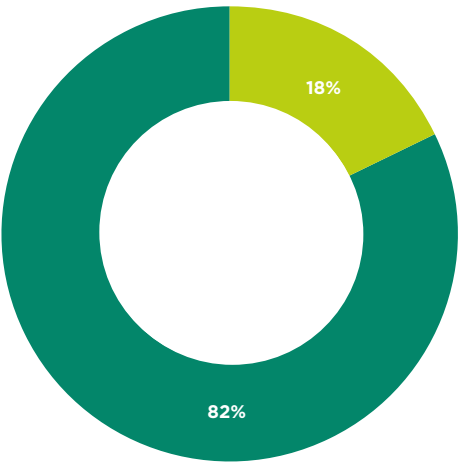
4.6.1 Formazione non obbligatoria

Ore di formazione non obbligatoria



Ore donne
Ore uomini

Formazione non obbligatoria 2025



Ore donne
Ore uomini

4.6.2 Formazione in HSE

FERVO promuove attivamente una **cultura della salute e sicurezza sul lavoro**, assicurando il rispetto delle procedure e la protezione dei lavoratori in ogni attività. La **formazione** è centrale in questo impegno e viene erogata da **formatori interni qualificati** (RSPP e ASPP) e da fornitori esterni specializzati.

L'Ufficio **QEH&S** monitora costantemente la qualità dei corsi, adattandoli alle specifiche esigenze aziendali e ai rischi emergenti. Nel **2025**, sono state erogate **4.020 ore di formazione** (+547 rispetto al 2023), con un focus su salute, sicurezza e certificazioni come la **Pdr125**.

Per assicurare la partecipazione attiva dei lavoratori e la consultazione nel processo di gestione della salute e sicurezza sul lavoro, organizziamo regolarmente incontri con i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (RLS). Questi incontri vengono documentati e archiviati nel sistema gestionale delle risorse umane, e le eventuali azioni correttive identificate vengono gestite in conformità alle procedure stabilite.

Riteniamo che il coinvolgimento attivo dei lavoratori e dei loro rappresentanti sia essenziale per garantire un ambiente di lavoro sicuro e sostenibile.

Tabella formazione QEH&S	2023	2024	2025
N. dipendenti che hanno partecipato alla formazione	91	244	160
Ore medie di formazione per dipendente formato	12,59	12,2	25,13
Ore totali di formazione	1.146	3.473	4.020

Suddivisione formazione per genere	2025
Donne che hanno partecipato almeno ad 1 corso di formazione	21
Uomini che hanno partecipato almeno ad 1 un corso di formazione	139
Ore totali di formazione donne	208,5
Ore totali di formazione uomini	3811,9
% dipendenti donne che hanno partecipato alla formazione	40%
% dipendenti uomini che hanno partecipato alla formazione	54%

4.6.3 Progetto Human Capital Transformation

Nel 2025 il Gruppo Fervo ha proseguito il proprio percorso di evoluzione organizzativa con l'obiettivo di rafforzare il presidio delle competenze strategiche e sostenere la qualità e l'innovazione dei servizi offerti. In questo contesto, lo sviluppo professionale delle persone rappresenta un elemento centrale per garantire efficienza operativa, capacità di adattamento ai cambiamenti del mercato e miglioramento continuo delle prestazioni.

La maggior parte del personale operativo è costituita da dipendenti diretti del Gruppo, selezionati sulla base di competenze tecniche, esperienza professionale e coerenza con i valori aziendali. Le persone rappresentano infatti un elemento fondamentale del patrimonio di know-how aziendale e contribuiscono in modo determinante alla qualità dei servizi erogati.

Il Gruppo investe costantemente nella formazione e nell'aggiornamento professionale delle proprie risorse, promuovendo percorsi di crescita finalizzati allo sviluppo di competenze tecniche, digitali e gestionali. La formazione continua consente di mantenere elevati standard professionali, favorire l'adozione di nuove tecnologie e supportare l'evoluzione dei servizi offerti. Particolare attenzione è dedicata allo sviluppo di competenze specialistiche in ambiti quali ingegneria, consulenza energetica, digitalizzazione dei servizi e gestione dei sistemi tecnologici, che rappresentano leve strategiche per sostenere l'innovazione e la competitività del Gruppo nel lungo periodo.

Nel corso dell'anno il Gruppo ha inoltre implementato una serie di iniziative strutturate e complementari finalizzate al rafforzamento del patrimonio di conoscenze aziendale e al supporto del percorso di trasformazione organizzativa.

Un primo ambito di intervento ha riguardato un programma di formazione e ingaggio collegato all'evoluzione del modello organizzativo e al percorso di **Human Capital Transformation**. L'iniziativa ha coinvolto circa 40 persone appartenenti al primo e secondo livello di responsabilità previsti nella nuova organizzazione ed è stata progettata per costruire una base condivisa di conoscenze sulle direttrici strategiche del Gruppo, sul nuovo assetto organizzativo e sui comportamenti di leadership attesi.

Attraverso un approccio esperienziale e partecipativo, il percorso ha favorito una comprensione approfondita dei ruoli, delle responsabilità e dei meccanismi di integrazione tra Governance System e Business System, contribuendo a trasformare il nuovo modello organizzativo in un patrimonio di conoscenze condivise. L'iniziativa ha inoltre supportato lo sviluppo di una leadership diffusa, valorizzando anche i numerosi ruoli di responsabilità affidati a profili Under 35.



Le attività di accompagnamento alla trasformazione organizzativa sono state supportate dal partner strategico **TEHA**, che nel primo trimestre del 2025 ha affiancato il Comitato di Direzione nella definizione del piano strategico triennale e delle roadmap di funzione. Nel secondo semestre, in linea con le indicazioni emerse e con il nuovo assetto organizzativo, è stato inoltre costituito un **Comitato di Business**, con l'obiettivo di monitorare e indirizzare la performance economico-operativa e le iniziative di innovazione organizzativa e operativa a supporto della strategia di Gruppo.

Nell'ambito dello sviluppo delle competenze manageriali, nel 2025 sono state realizzate iniziative di formazione sulla leadership rivolte ai people manager (circa 40 persone tra prime e seconde linee). Le attività si sono articolate in due momenti principali: un incontro tenuto dal professor Luca Giustiniano sul tema *"Organizzazione aziendale: obiettivi, responsabilità e ingaggio"*, focalizzato sui modelli di leadership attuativa, sulla responsabilizzazione individuale e sull'importanza dell'integrazione e della collaborazione in contesti organizzativi complessi; e l'incontro *"Highlights da Cernobbio"*, condotto da Marco Grazioli, Presidente di TEHA, che ha offerto una lettura dei principali fenomeni economici, sociali e geopolitici contemporanei.

Quest'ultimo evento, di carattere ispirazionale, ha rappresentato un'iniziativa innovativa per il Gruppo e ha stimolato nei partecipanti una maggiore apertura alla complessità e una visione più sistemica del contesto esterno, promuovendo un approccio manageriale interdisciplinare e una maggiore capacità di interpretare scenari in continua evoluzione.

Parallelamente, per diffondere in modo capillare la conoscenza della strategia e del nuovo modello organizzativo, sono stati progettati due percorsi formativi distinti, rivolti a diverse popolazioni aziendali: **"Blue Collars - Be Fervo: Metterci la Faccia"**, dedicato al personale operativo, e **"I Magici"**, destinato agli impiegati con ruoli professionali provenienti da tutte le funzioni aziendali.

Il percorso **"Blue Collars"** ha coinvolto 120 persone attraverso cinque sessioni formative della durata di quattro ore ciascuna, erogate presso le sedi di Nova Milanese (tre sessioni), Roma (una) e Genova (una). La sessione organizzata a Genova ha coinvolto anche gli operai della società Ing. Ottonello, acquisita a fine 2024, favorendo non solo la diffusione delle informazioni strategiche ma anche l'integrazione delle nuove risorse all'interno del Gruppo.

Il percorso **"I Magici"** ha invece coinvolto 70 dipendenti che non avevano preso parte a precedenti iniziative formative, consentendo loro di comprendere il processo di trasformazione organizzativa in corso. Nonostante i format differenziati, la prima parte dei due percorsi è stata comune e ha previsto la condivisione degli obiettivi strategici del Gruppo e delle principali iniziative in ambito di sostenibilità, evidenziando il loro legame con le attività operative quotidiane. I feedback raccolti hanno evidenziato un impatto positivo in termini di maggiore consapevolezza e allineamento interno.

FERVO Academy

Nel corso dell'anno sono state inoltre rafforzate le attività della **Fervo Academy**, con l'introduzione di nuovi contenuti tecnici in ambito elettrico e meccanico a supporto del percorso **Technical Leader**, e con l'organizzazione di corsi dedicati alla **Gestione efficace delle riunioni**, rivolti ai ruoli di people management.

Nel corso del 2025 è stata avviata una nuova **Academy in collaborazione con Humangest**, dedicata all'inserimento di personale operativo (manutentori), figure sempre più difficili da reperire sul mercato del lavoro. Il progetto ha coinvolto 10 persone disoccupate interessate a riqualificare le proprie competenze nel settore, attraverso un percorso formativo intensivo di 360 ore che ha integrato formazione teorica e pratica nei settori idraulico, elettrico e impiantistico. Il 50% dei partecipanti è stato successivamente assunto dal Gruppo, evidenziando l'efficacia dell'iniziativa nel garantire continuità di competenze e valorizzazione del know-how aziendale.

Con l'obiettivo di supportare la crescita professionale e la visibilità dei talenti aziendali, è stato inoltre introdotto un corso dedicato all'utilizzo di **LinkedIn** per lo sviluppo del personal brand. Il percorso ha aiutato i partecipanti a costruire un profilo professionale efficace, a comunicare in modo chiaro le proprie competenze ed esperienze e a interagire strategicamente con la rete professionale.

4.7 Welfare e benessere aziendale

Il Gruppo Fervo si impegna quotidianamente a costruire un ambiente di lavoro stimolante, in cui ciascuna persona possa sentirsi valorizzata per il proprio contributo e incoraggiata a svilupparsi sia professionalmente sia personalmente.

Per favorire un equilibrato bilanciamento tra vita privata e lavoro, a inizio 2025 il Gruppo ha esteso la possibilità di **smart working** a tutti gli impiegati che desiderano usufruirne per un giorno a settimana. L'effettivo utilizzo dello smart working è stato monitorato durante l'anno, confermando l'efficacia e l'apprezzamento dell'iniziativa, che proseguirà anche nel 2026.

Nel corso del 2025, il Gruppo ha collaborato con **Gioosto**, una piattaforma che permette di realizzare omaggi aziendali con criteri di sostenibilità e responsabilità sociale. Grazie a questa collaborazione, i regali di Natale destinati a dipendenti e clienti hanno potuto essere scelti in modo consapevole: i destinatari potevano optare per beni realizzati secondo criteri sostenibili o per una **donazione alla cooperativa PizzaAut**, realtà impegnata a supportare ragazzi con autismo attraverso percorsi educativi e di inclusione sociale.

4.7.1 Misurazione delle performance

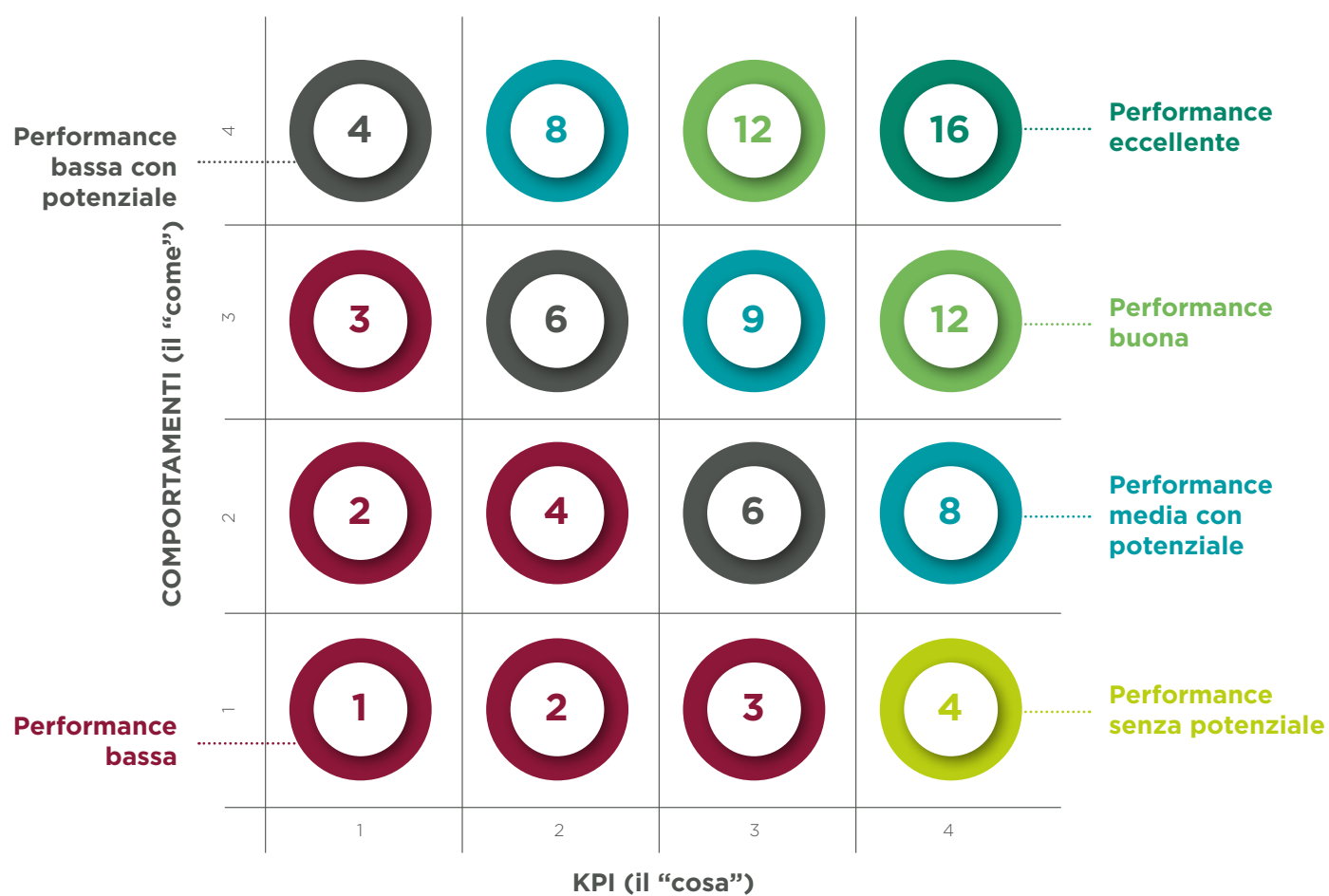
Alla fine del 2023, il sistema di performance è stato potenziato e arricchito, diventando pienamente operativo nel 2024. L'obiettivo principale è valutare non solo il **"Cosa"**, ovvero i risultati raggiunti, ma anche il **"Come"**, ossia i comportamenti e le competenze messe in atto per ottenerli.

Una valutazione delle performance rigorosa e strutturata è essenziale per favorire la crescita individuale e collettiva all'interno dell'azienda. Per questo motivo, Fervo ha ridefinito il modello di misurazione delle performance seguendo questi principi fondamentali:



- 1. Il talento si esprime al meglio solo quando viene valutato.**
- 2. La valutazione periodica favorisce la crescita del talento.**
- 3. I comportamenti e le competenze hanno un ruolo centrale, più ancora dei KPI.** Oltre agli aspetti quantitativi della prestazione, vengono valutati anche quelli qualitativi e comportamentali, che sono determinanti per il raggiungimento dei risultati.
- 4. Il risultato atteso è suddiviso in quattro livelli di performance** (0-25% | 25-50% | 50-75% | 75-100%) e viene valutato dal capo diretto.
- 5. La continuità della performance è legata ai comportamenti agiti** ed è oggetto di valutazione anche da parte di un comitato ristretto.
- 6. Vengono individuate competenze chiave** che, per Fervo, rappresentano fattori abilitanti di successo nel perseguimento degli obiettivi aziendali, sia a livello di Funzione che di Gruppo.
- 7. L'HR svolge il ruolo di arbitro e garante dell'equità del processo.**

Le due dimensioni delle Performance



4.8 Salute e sicurezza dei luoghi di lavoro

In linea con quanto stabilito dalla normativa in vigore, il Gruppo ha implementato internamente il **Servizio di Prevenzione e Protezione (SPP)** che, nello svolgimento delle proprie attività, collabora strettamente con le BU operative, le Risorse Umane, il Procurement.

In collaborazione con il Medico Competente e l'Ufficio Risorse Umane, il responsabile SPP monitora costantemente le anomalie e le segnalazioni di malattie professionali, patologie e disturbi di salute legati alle attività lavorative.

L'azienda opera secondo quanto indicato nel **SGSI (sistema integrato) Ambiente e Sicurezza**, secondo l'UNI ISO 45001 esteso a tutti i lavoratori e siti aziendali.

Sono state implementate misure preventive e procedure di monitoraggio, tra cui il **Controllo Operativo Ambiente e Sicurezza**, la **Verifica Sicurezza Immobili** e la redazione del **Documento di Valutazione dei Rischi (DVR)** per ogni azienda del Gruppo. Inoltre, FERVO ha istituito canali diretti per la segnalazione dei rischi e segue rigorose procedure per la gestione degli incidenti e delle non conformità.

Grazie a queste iniziative, nel 2025 si sono registrati **7 incidenti non gravi**, confermando l'efficacia delle misure adottate. FERVO continua a rafforzare il proprio impegno nella sicurezza, assicurando il benessere e la tutela di tutti i dipendenti. L'incremento del numero di infortuni rispetto al 2024 è da attribuirsi alla nuova entrata nel Gruppo Ottonello.

TABELLA INFORTUNI	2023	2024	2025
Totale infortuni dipendenti	2	4	7
Infortuni mortali dipendenti	0	0	0
Infortuni gravi dipendenti (superiori a 180 giorni di assenza)	0	0	0
Ore lavorate	500.314	524.012	548.076
Indice di frequenza infortuni dipendenti (per milione di ore lavorate)	4,00	7,63	12,77

Infortuni nel triennio 2023-2025

ISO 45001

standard internazionale che specifica i requisiti per un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (H&S), che ha lo scopo di migliorare la sicurezza e preservare la salute sia dei dipendenti sia del personale esterno.

Introdotta nel marzo 2018, la norma consente al gruppo di migliorare in modo proattivo la prevenzione degli infortuni e ridurre i problemi di salute, proteggendo al contempo la loro longevità.

Medico competente

In conformità al D.lgs 81/08, FERVO ha nominato un **Medico Competente** esterno, in possesso dei requisiti previsti dalla normativa. Il medico collabora con il datore di lavoro e il servizio di prevenzione per la valutazione dei rischi, la sorveglianza sanitaria e la formazione dei lavoratori. Inoltre, gestisce le cartelle sanitarie e supporta l'organizzazione del primo soccorso.

Il Medico Competente è a disposizione dei lavoratori per fornire informazioni di qualsiasi tipo di cui abbiano bisogno. La sua presenza rappresenta una risorsa essenziale per la tutela della salute e del benessere dei dipendenti.



4.9 Dialogo con gli Stakeholder chiave

4.9.1 Relazioni con associazioni di categoria

Il Gruppo Fervo partecipa attivamente ad alcune delle principali associazioni di settore, riconoscendo nel confronto con altri operatori un'importante occasione di crescita e aggiornamento sui temi che riguardano il real estate, l'energia e il facility management. La partecipazione a queste realtà consente all'azienda di contribuire al dialogo sulle evoluzioni del settore, condividere esperienze e seguire da vicino lo sviluppo normativo e tecnologico.

Il Gruppo aderisce in particolare alle seguenti associazioni:



Assolombarda

Associazione che rappresenta le imprese dei territori di Milano, Monza e Brianza, Lodi, Pavia, promuovendo lo sviluppo del sistema imprenditoriale e il dialogo con le istituzioni.



International Facility Management Association (IFMA)

Organizzazione internazionale che riunisce professionisti e aziende del facility management e promuove la diffusione di standard e buone pratiche per la gestione degli edifici e dei servizi.



Assoimmobiliare

Associazione che rappresenta gli operatori del settore immobiliare italiano e favorisce il confronto tra imprese e istituzioni sui principali temi del mercato real estate.



ICHAR

Associazione impegnata nella promozione e nello sviluppo delle tecnologie legate al biochar e alle soluzioni innovative per la gestione sostenibile del carbonio.



Circolo delle Imprese

Rete che riunisce imprese italiane con l'obiettivo di favorire lo scambio di esperienze, la collaborazione tra aziende e il dialogo con istituzioni e stakeholder per lo sviluppo di progetti condivisi.

fervo *Satisfaction*

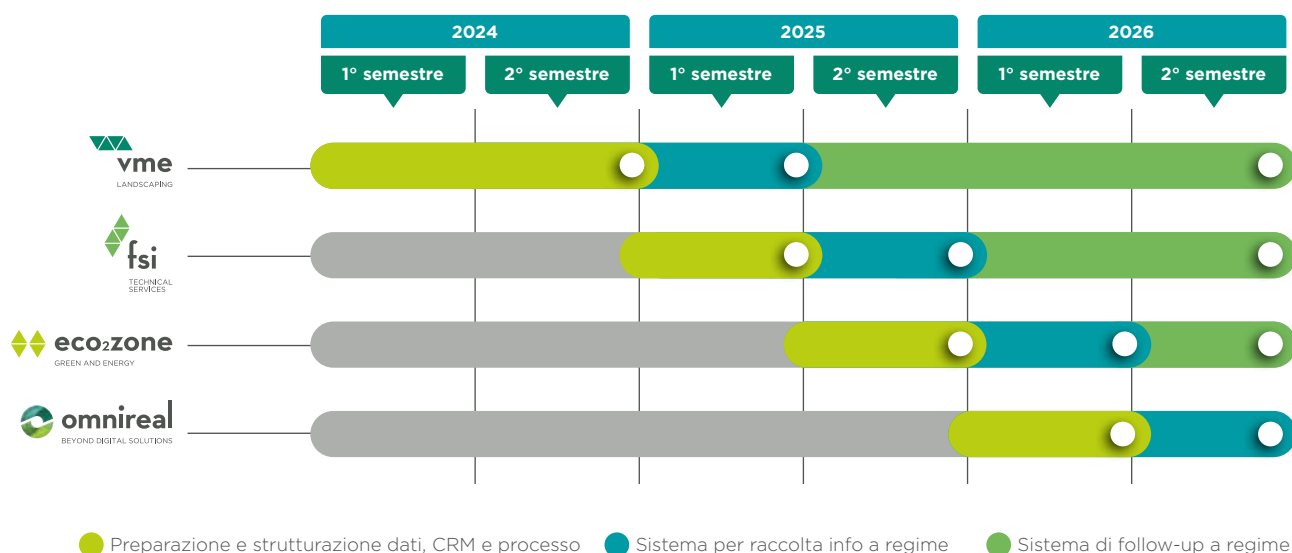
4.9.2 Relazione con i Clienti

Gruppo Fervo mantiene un confronto costante con i propri stakeholder – clienti, fornitori, dipendenti, comunità locali, istituzioni e partner tecnologici – per comprendere le loro esigenze e orientare le decisioni aziendali.

4.9.3 La Customer satisfaction

La **customer satisfaction** viene monitorata attraverso questionari, interviste e strumenti digitali, mentre i **reclami** vengono gestiti rapidamente, analizzando ogni segnalazione e attuando azioni concrete per migliorare processi e servizi. Il feedback dei clienti è considerato un elemento centrale per l'evoluzione dei servizi e il consolidamento della reputazione aziendale.

Nel 2024 è stato avviato un progetto triennale di monitoraggio della Customer Satisfaction, che coinvolge progressivamente tutte le LOB del Gruppo. L'obiettivo è raccogliere dati strutturati e insight utili per affinare l'offerta, migliorare la qualità dei servizi e ridurre le criticità.



VME è stata la prima società del Gruppo coinvolta nel 2024 nel progetto di monitoraggio della customer satisfaction, con l'obiettivo di valutare i servizi di manutenzione e gestione del verde. L'analisi ha riguardato:

- il modello di business, a metà tra **Technical Services** e **Soft Facility Management** (servizi continuativi e sporadici);
- le collaborazioni con clienti del settore pubblico;
- l'impatto diretto sull'esperienza dell'utente finale.

Nel 2025 le valutazioni sono state estese a **FSI** ed **Eco2Zone**, in anticipo rispetto al piano triennale. Le survey hanno indagato diversi aspetti del servizio, tra cui:

- la qualità complessiva del servizio offerto;
- la regolarità e la programmazione degli interventi;
- il comportamento del personale tecnico, in particolare del referente del servizio;
- il comportamento del personale operativo durante l'esecuzione del servizio;
- commenti e suggerimenti dei clienti.

L'analisi dei risultati ha evidenziato un punteggio medio di **3,04 su 4** per FSI e di **3,75 su 4** per Eco2Zone, confermando un buon livello di soddisfazione e fornendo spunti concreti per ulteriori miglioramenti.

4.10 Comunità e territorio

Il Gruppo Fervo riconosce il valore del rapporto con il territorio e con le comunità locali come elemento centrale della propria strategia di sostenibilità. Attraverso progetti concreti e iniziative mirate, l'azienda sostiene l'inclusione sociale, promuove il benessere dei propri dipendenti e contribuisce a generare valore condiviso per la collettività.

4.10.1 Progetto Agrivis

Nel 2025 il Gruppo Fervo ha avviato una collaborazione con la cooperativa **Agrivis**, con l'obiettivo di promuovere iniziative di inclusione sociale e favorire l'inserimento lavorativo di persone in condizioni di fragilità o appartenenti alle categorie protette.

L'iniziativa prevede la fornitura e la consegna periodica di frutta fresca presso gli uffici aziendali, attività svolta direttamente da persone inserite nei percorsi di integrazione lavorativa promossi dalla cooperativa. Attraverso questo progetto il Gruppo contribuisce concretamente alla creazione di opportunità occupazionali per soggetti svantaggiati, sostenendo realtà del territorio impegnate nel campo dell'inclusione sociale.

Oltre al valore sociale dell'iniziativa, il progetto genera anche benefici in termini di **benessere aziendale**, mettendo a disposizione dei dipendenti frutta fresca gratuita negli spazi di lavoro. L'iniziativa favorisce quindi la diffusione di abitudini alimentari più sane e contribuisce a migliorare la qualità dell'ambiente lavorativo.



4.10.2 Iniziative con la Croce Rossa

Il Gruppo ha promosso, nel corso dell'anno, un'iniziativa di **raccolta di indumenti dei dipendenti** a favore della **Croce Rossa Italiana**, in linea con l'impegno a sostenere azioni di solidarietà a supporto delle persone più vulnerabili.

La Campagna si è articolata nella raccolta di **abbigliamento pulito e in buone condizioni** donato spontaneamente dai collaboratori aziendali, che è stato successivamente consegnato ai volontari della Croce Rossa per la distribuzione alle persone in difficoltà. In molte aree del Paese iniziative analoghe, promosse dall'organizzazione umanitaria insieme ad altri soggetti del territorio, prevedono la raccolta di indumenti per persone senza dimora o in condizioni di fragilità, coinvolgendo la comunità attraverso eventi dedicati di donazione di capi utili alla stagione invernale o estiva.

L'iniziativa non ha solo un valore **solidale**, ma contribuisce anche alla **sostenibilità ambientale**, favorendo il riutilizzo di beni esistenti e riducendo sprechi legati al ciclo di consumo degli abiti. In questo modo, attraverso la collaborazione con la Croce Rossa, il Gruppo Fervo sostiene concretamente persone in stato di bisogno e promuove una maggiore consapevolezza sulle pratiche di economia circolare.

4.10.3 Innovation Hub

L'**Innovation Hub** di Nova Milanese – realizzato nel 2025 presso l'Headquarter del **Gruppo FERVO** – rappresenta il cuore dell'innovazione tecnologica del Gruppo, uno spazio dedicato allo sviluppo e alla co-creazione di soluzioni per il **real estate sostenibile**.

Il centro concentra le proprie attività su ambiti all'avanguardia, tra cui:

- **Realità virtuale, aumentata e mixed reality**, per la simulazione e la visualizzazione immersiva di spazi e interventi;
- **Digital twin e modelli predittivi**, per il monitoraggio e l'ottimizzazione dei consumi energetici e delle prestazioni degli edifici;
- **Integrazione con sistemi smart building**, per la gestione

efficiente e automatizzata degli impianti e degli spazi.

L'Hub non è solo un laboratorio tecnologico, ma anche un punto di incontro e collaborazione con imprese partner, istituzioni e mondo accademico, favorendo lo **scambio di conoscenze, la sperimentazione e la diffusione di soluzioni sostenibili**. Nel corso del 2025 sono già stati avviati i primi **workshop e collaborazioni con clienti e partner**, trasformando idee innovative in progetti concreti.

Grazie a questa struttura, il Gruppo FERVO mira ad anticipare le evoluzioni del mercato e a proporre **servizi ad alta innovazione e basso impatto ambientale**, rafforzando la propria leadership nella gestione sostenibile degli immobili. Inoltre, l'Innovation Hub contribuisce allo sviluppo di competenze interne, creando un ecosistema di professionisti in grado di integrare tecnologia, efficienza energetica e strategie di sostenibilità in tutti i progetti del Gruppo.

4.10.4 Rapporti con le scuole

La formazione e la ricerca costituiscono le due anime della "conoscenza", base di ogni progresso e leva che permette alle persone e alle organizzazioni di evolversi. Fervo collabora con Università, scuole e istituti di formazione, non solo in ambito di ricerca, ma anche attraverso progetti di stage per studenti e collaborazione alle attività didattiche.

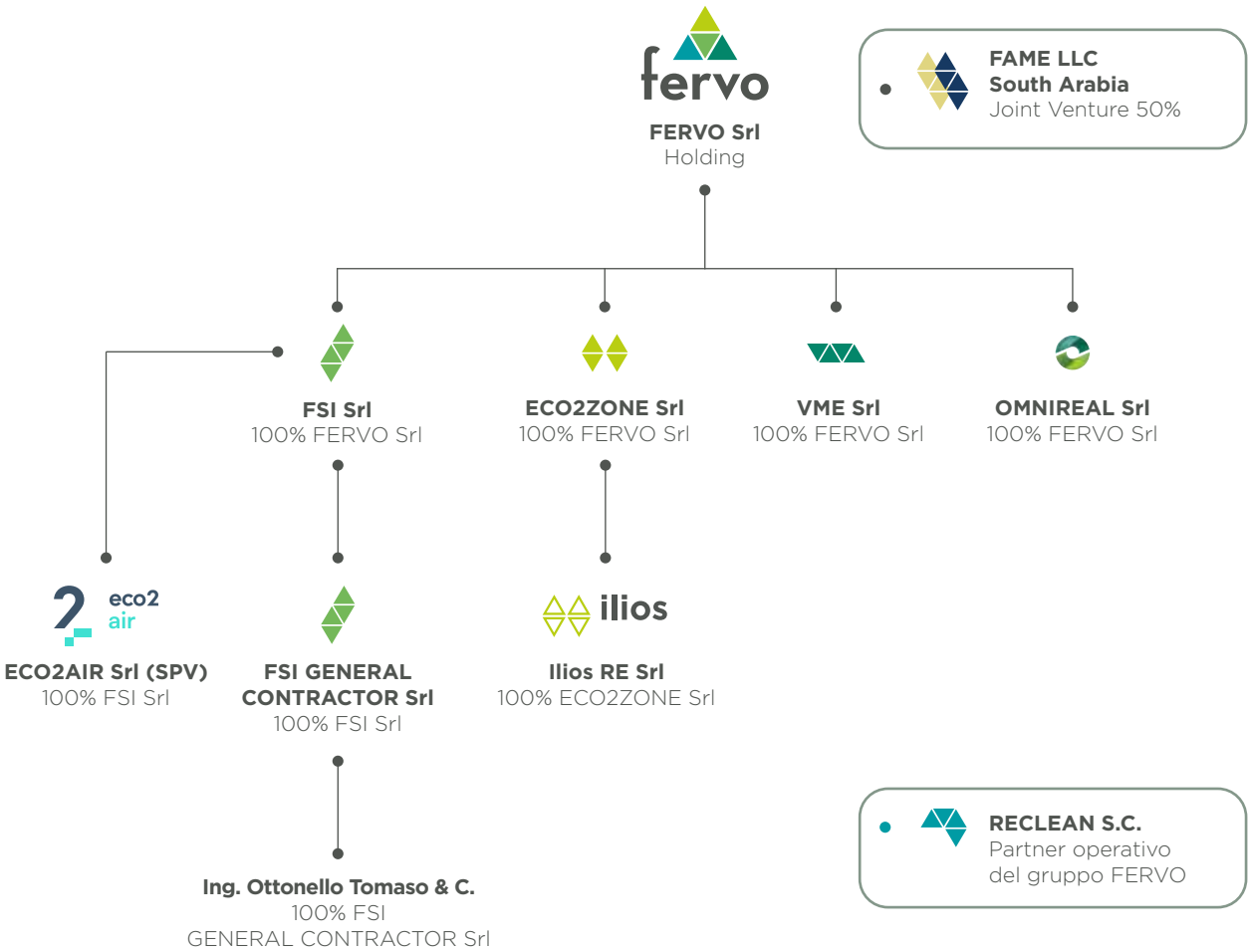
Nel corso del 2025 il gruppo ha stretto rapporti con alcuni istituti di scuola superiore per avviare iniziative volte ad avvicinare le studentesse ai percorsi formativi tecnico-scientifici e fornire loro opportunità di inserimento in azienda.

Queste iniziative permettono ai giovani di applicare le competenze teoriche in contesti reali, sviluppando abilità come problem-solving, lavoro di squadra e comunicazione. L'alternanza scuola-lavoro facilita una transizione fluida tra scuola e carriera, riducendo il divario tra competenze richieste e offerte dal mercato, sostenendo così lo sviluppo dei futuri professionisti.

The background is a low-angle, upward-looking shot of a modern building's facade, characterized by strong geometric lines and a grid of windows. The image is overlaid with a semi-transparent teal filter. In the lower-left corner, there are several white-outlined geometric shapes: a large 'L' shape, a circle, and a smaller 'L' shape. A small, solid yellow rectangle is positioned below the word 'Informativa'.

Informativa sulla Governance

Fervo S.r.l. al vertice di un sistema articolato di società totalmente controllate, volto a rafforzare la capacità e presenza sul territorio.



5.1 Politica e Obiettivi di Governance

Il Gruppo Fervo adotta un modello di governance orientato alla trasparenza, all'integrità e alla gestione responsabile dei rischi, in linea con i principi della **Politica Integrata ISO 9001, ISO 14001 e ISO 45001**. L'obiettivo è garantire processi decisionali chiari, controlli efficaci e la piena conformità normativa, creando fiducia tra stakeholder interni ed esterni.

Integrità e conformità

Il Gruppo promuove una cultura aziendale basata su etica, responsabilità e trasparenza. Strumenti come il Whistleblowing permettono di segnalare comportamenti non conformi o irregolarità, proteggendo il segnalante e assicurando un'analisi accurata delle segnalazioni. La governance si fonda su procedure interne che assicurano la corretta gestione dei rischi legali, reputazionali e operativi.

Struttura e ruoli

La struttura di governance è organizzata per assicurare chiarezza di ruoli e responsabilità, monitoraggio dei processi e efficacia dei controlli. L'adozione di pratiche di gestione integrate garantisce il coordinamento tra le funzioni aziendali e il rispetto degli standard qualitativi, ambientali e di sicurezza.

Obiettivi di governance

Gli obiettivi principali del Gruppo nell'ambito governance includono:

- Rafforzare la trasparenza e la tracciabilità dei processi decisionali;
- Garantire la piena conformità normativa, prevenendo rischi legali e reputazionali;
- Promuovere l'uso attivo del sistema di Whistleblowing come strumento di controllo interno;
- Integrare i principi della **Politica Integrata ISO 9001, 14001, 45001** nelle procedure di governance e nei processi decisionali;
- Incrementare la consapevolezza e la formazione dei vertici aziendali e dei responsabili di processo sui temi di etica, compliance e sostenibilità;
- **Adesione al modello 231** entro il 2027, rafforzando i presidi organizzativi e la prevenzione dei reati aziendali.

L'insieme di queste azioni conferma l'impegno del Gruppo Fervo nel consolidare un modello di governance solido, trasparente e responsabile, capace di supportare la crescita sostenibile dell'azienda e la fiducia degli stakeholder.

5.2 Corporate Governance

Il sistema di governo societario del **Gruppo Fervo** è fondato su un modello organizzativo conforme alla normativa vigente e coerente con le caratteristiche dimensionali e operative del Gruppo.

La governance della Capogruppo **Fervo S.r.l.** si articola nei seguenti organi:

- **Consiglio di Amministrazione**
- **Revisore legale dei conti**
- **Comitati interni, a supporto delle attività strategiche e operative**

Consiglio di Amministrazione

Il capitale sociale della Capogruppo è detenuto da:

- **Alessandro Belloni**, titolare del 51% delle quote
- **Rocco Ruggiero**, titolare del 49% delle quote

I due soci rappresentano gli unici membri del Consiglio di Amministrazione.

L'assetto proprietario garantisce equilibrio nella gestione e nella definizione delle scelte strategiche, assicurando un processo decisionale condiviso e orientato alla creazione di valore nel medio-lungo periodo.

È rilevante sottolineare che entrambi i soci svolgono un ruolo attivo nella gestione operativa della società, assumendo la diretta responsabilità di tutte le funzioni aziendali. La loro partecipazione diretta garantisce un monitoraggio costante delle attività ed assicura una supervisione attenta delle operazioni.

Questa struttura snella e focalizzata permette rapide risposte alle sfide e alle opportunità che si presentano, favorendo flessibilità operativa e una migliore coordinazione delle attività aziendali.

In generale, la governance adottata dimostra un forte impegno dei soci nella guida del Gruppo Fervo, promuovendo un modello gestionale coeso, orientato agli obiettivi e fondato su competenza, esperienza ed elevati standard di etica professionale, sostenibilità ed eccellenza.

La struttura di governance è ulteriormente rafforzata dalla presenza del **Revisore legale dei conti**, quale presidio indipendente di controllo.

Organi di Direzione

Il modello organizzativo del Gruppo prevede Direzioni funzionali dotate di autonomia gestionale e responsabilità operative. Le Direzioni presidiano il raggiungimento degli obiettivi strategici e operativi, monitorano le performance e garantiscono il rispetto degli standard qualitativi e normativi applicabili. La collaborazione trasversale tra le diverse funzioni assicura efficienza organizzativa, controllo dei rischi e coerenza nell'attuazione della strategia di Gruppo.

All'interno del Business System, il **Governance System** esercita il coordinamento strategico e il monitoraggio delle Business Unit, assicurando che le attività operative siano allineate agli obiettivi di Gruppo e alle politiche di sostenibilità. Il collegamento con le funzioni orizzontali e le strutture di controllo consente di mantenere efficienza, qualità dei servizi e piena conformità alle linee guida strategiche e normative, garantendo una governance integrata e trasparente su tutte le funzioni e processi aziendali. (si veda anche §2.2.1)

Comitato di Business

Il Comitato di Business rappresenta l'organo interno dedicato al coordinamento delle strategie commerciali e operative del Gruppo.

Ha il compito di:

- analizzare l'andamento del mercato e le opportunità di sviluppo;
- definire le priorità strategiche in ambito commerciale e industriale;
- monitorare le performance economiche e operative delle diverse linee di business;
- garantire coerenza tra obiettivi di crescita, sostenibilità e gestione del rischio.

Il Comitato favorisce l'integrazione tra le diverse società operative del Gruppo, promuovendo sinergie, condivisione delle competenze e sviluppo di soluzioni innovative per i clienti.

Attraverso un confronto periodico strutturato, il Comitato contribuisce a rafforzare la capacità del Gruppo di adattarsi ai cambiamenti del contesto competitivo, assicurando al contempo continuità e solidità del modello di business.

Il Comitato è composto dalle Direzioni: Sales&Business Development, Engineering & Technical Support, Procurement e delle Business Unit.

Al Comitato presiede anche il COO, Rocco Ruggiero.

5.3 Governance della sostenibilità

La gestione dei temi di sostenibilità nel Gruppo Fervo è affidata a un sistema strutturato di governance, volto a integrare i principi ESG all'interno della strategia aziendale. Al vertice operano il **Comitato della Sostenibilità** e il **Responsabile della Sostenibilità del Gruppo**, che definiscono le linee guida, monitorano le performance e coordinano le iniziative in ambito ambientale, sociale e di governance.

Il modello prevede inoltre il coinvolgimento degli **Ambassador della sostenibilità**, figure interne distribuite nelle diverse strutture aziendali che supportano l'implementazione delle politiche ESG sul territorio, promuovono la cultura della sostenibilità e facilitano la comunicazione trasversale tra le funzioni.

Comitato di Sostenibilità

Il Comitato di Sostenibilità è un organo interfunzionale composto dai principali responsabili di funzione.

Ha il compito di:

- coordinare le iniziative ESG a livello trasversale;
- garantire l'integrazione della sostenibilità nei processi aziendali;
- monitorare l'avanzamento degli obiettivi strategici ambientali, sociali e di governance.

Nel 2025 il Comitato è composto da 5 membri, di cui 2 uomini e 3 donne, a conferma dell'attenzione del Gruppo alla diversità e all'equilibrio di genere negli organi interni.

Le Direzioni coinvolte sono Finance, HR, Strategy, Sostenibilità, Legal Affair.



5.4 Etica e integrità del business

Il Gruppo Fervo promuove trasparenza, responsabilità e conformità normativa in tutte le attività, attraverso strumenti quali il rating di legalità, le procedure di whistleblowing, i sistemi di incentivazione del management.

5.4.1 Rating di legalità

Nel contesto del nostro continuo percorso di crescita, il Gruppo Fervo si impegna costantemente a rafforzare la gestione aziendale, focalizzandosi sulla mitigazione dei rischi di conformità e reputazionali.

Tali accordi vengono sottoscritti in collaborazione con il Ministero dell'Interno o le Prefetture-Uffici Territoriali del Governo, insieme alle associazioni imprenditoriali e di categoria. L'obiettivo principale di questi protocolli è quello di garantire un ambiente imprenditoriale sicuro e legale, proteggendo le imprese e gli operatori economici da qualsiasi forma di infiltrazione o interferenza da parte della criminalità organizzata.

Partecipare a tali accordi dimostra il nostro impegno per la trasparenza, l'integrità e il rispetto delle leggi e delle normative vigenti. Ciò rafforza la nostra reputazione come azienda responsabile e etica, contribuendo a costruire fiducia tra i nostri clienti, partner commerciali e altre parti interessate.

L'attribuzione del rating di legalità (ottenuto del 2024) ha la durata di n. 2 anni, si riconfermano pertanto gli stessi i punteggi

Società	Punteggio
ECO2ZONE	★ ++
VME	★ ++
FSI	★ ++
FERVO	★ ++

Rilasciato da:

Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato (AGCM)

5.4.2 Canale Whistleblowing

Fervo adotta dalla fine del 2023, una procedura interna per la gestione delle segnalazioni in linea con il D.Lgs. 24/2023, a tutela dei soggetti che, nel contesto lavorativo, rilevano e segnalano violazioni di leggi nazionali o europee lesive dell'interesse pubblico o dell'integrità dell'azienda.

Il canale di segnalazione di whistleblowing accessibile ai dipendenti e meccanismi di reclamo per i clienti, oltre a procedure per segnalare eventuali non conformità. Attraverso questi canali, l'azienda raccoglie e gestisce le criticità sollevate, dando loro la dovuta attenzione. Vengono fornite indicazioni chiare sui canali interni ed esterni disponibili, sulle modalità e sui requisiti per effettuare segnalazioni, in linea con quanto previsto dal Decreto.

Le segnalazioni che potrebbero avere un impatto significativo sul regolare svolgimento delle attività aziendali vengono sottoposte ai membri del Consiglio di Amministrazione tramite un meccanismo di escalation specifico.

Nel processo di whistleblowing, tutti i soggetti coinvolti hanno l'obbligo di garantire la confidenzialità, la riservatezza e la sicurezza delle informazioni ricevute, compresa l'identità del segnalante. I principi fondamentali che guidano la gestione delle segnalazioni includono la protezione della riservatezza, il divieto di atti ritorsivi, la censura delle segnalazioni fatte in mala fede e l'obbligo di mantenere il segreto.

Gli utenti possono accedere al canale attraverso piattaforma dedicata, all'interno del quale le segnalazioni possono essere effettuate in forma anonima o con indicazione dei propri dati personali.

Tutte le segnalazioni di whistleblowing vengono attentamente valutate. Segnalazioni vaghe, poco dettagliate o prive di elementi di fatto precisi e concordanti, così come quelle fatte in mala fede o con contenuti calunniosi o diffamatori, vengono archiviate immediatamente.

Le segnalazioni anonime, vale a dire prive di elementi che consentano di identificare il loro autore, purché recapitate secondo le regole stabilite dalla società, vengono prese in considerazione ove si presentino adeguatamente circostanziate e rese con dovizia di particolari, siano tali cioè da far emergere fatti e situazioni relazionandoli a contesti determinati (esempio indicazioni di nominativi o qualifiche particolari, menzione di uffici specifici, procedimenti o eventi particolari, ecc.).

Se una segnalazione viene ritenuta fondata o meritevole di approfondimento, viene avviata un'indagine interna per verificare i fatti e ricostruire la dinamica degli eventi. Al termine dell'istruttoria, viene redatto un report ispettivo, con conseguente informativa agli organi competenti e l'adozione delle eventuali misure correttive per prevenire e mitigare rischi futuri.

Nel corso del 2025, non sono state registrate segnalazioni sulla piattaforma dedicata.

Adozione del Modello 231 - progetto in corso

Nel quadro del rafforzamento del sistema di governance e della gestione dei rischi, il Gruppo Fervo ha deliberato di avviare nel corso del 2026 il percorso di adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

L'obiettivo è rendere il Modello pienamente operativo a partire dal 2027, attraverso diverse azioni chiave:

- **Mappatura dei rischi-reato** rilevanti per le attività del Gruppo;
- **Definizione di protocolli e procedure di controllo**, volti a prevenire e gestire situazioni di rischio;
- **Istituzione dell'Organismo di Vigilanza**, con responsabilità di monitoraggio e verifica dell'efficacia del Modello;
- **Attività di formazione e sensibilizzazione** rivolte a tutto il personale, per garantire conoscenza e corretto utilizzo del Modello.

L'adozione del Modello 231 rappresenta un passaggio concreto per rafforzare le pratiche di controllo interno e garantire maggiore responsabilità in tutte le aree operative, confermando l'impegno del Gruppo Fervo a gestire le proprie attività in maniera trasparente e conforme alle normative vigenti.

5.4.3 Sistemi di incentivazione

A partire dal 2025, tutto il management aziendale viene valutato non solo in base ai risultati di business, ma anche in relazione al contributo effettivo alle tematiche di sostenibilità.

Tra gli obiettivi monitorati durante l'anno è stata inclusa l'applicazione dello **smartworking** ai collaboratori, con l'obiettivo di verificarne l'utilizzo concreto e valutarne l'impatto sull'organizzazione del lavoro, sul benessere dei dipendenti e sulla produttività complessiva.

5.4.4 Gestione del rischio e controlli interni sulla rendicontazione di Sostenibilità

Il Gruppo Fervo ha definito una procedura formalizzata per la predisposizione del reporting di sostenibilità, finalizzata a garantire un approccio operativo strutturato e una gestione efficace delle attività di rendicontazione ESG, in coerenza con gli standard **ESRS**.

Analisi di Doppia Materialità

L'analisi di Doppia Rilevanza è condotta con il supporto di consulenti esterni specializzati, che affiancano il Gruppo nell'identificazione e nella valutazione degli impatti, dei rischi e delle opportunità rilevanti in ambito ambientale, sociale e di governance.

Il processo prevede:

- mappatura preliminare dei temi potenzialmente rilevanti;
- coinvolgimento delle funzioni aziendali competenti;
- valutazione degli impatti generati e subiti (inside-out e outside-in);
- validazione finale dei risultati a livello di management.

Gli esiti dell'analisi costituiscono la base per la definizione dei contenuti del report e per l'individuazione delle priorità strategiche ESG.

Processo di Raccolta e Validazione dei Dati

Sulla base delle tematiche materiali individuate, il Responsabile della sostenibilità coordina il processo di raccolta dei dati necessari alla predisposizione della rendicontazione, coinvolgendo attivamente i referenti delle diverse aree aziendali.

La raccolta delle informazioni avviene attraverso strumenti condivisi (ad esempio schede informative standardizzate), che consentono di:

- uniformare le modalità di rilevazione;
- garantire coerenza metodologica;
- favorire la tracciabilità delle fonti.

I dati vengono validati direttamente dai responsabili delle singole funzioni, al fine di assicurare accuratezza, completezza e coerenza rispetto alle attività svolte.

Il Responsabile della Sostenibilità svolge un ruolo di coordinamento dell'intero processo, fungendo da raccordo tra consulenti esterni e management aziendale e supervisionando le tempistiche e la qualità dei flussi informativi.

Evoluzione del Sistema di Controllo

Il rafforzamento del sistema di controllo interno in materia di sostenibilità rappresenta un obiettivo di medio periodo per il Gruppo.

In particolare, è prevista un'evoluzione verso:

- una maggiore formalizzazione dei flussi di raccolta e validazione dei dati ESG;
- una progressiva integrazione dei rischi ESG nei processi aziendali di risk management;
- un allineamento crescente alle best practice di settore e ai requisiti normativi applicabili.

Questo percorso si inserisce in una più ampia strategia di consolidamento della governance della sostenibilità, volta a garantire trasparenza, affidabilità e robustezza del sistema di rendicontazione nel tempo.

5.5 Performance economiche

Il valore economico generato e distribuito agli stakeholder è un indicatore dell'impatto sociale apportato dall'Organizzazione in termini economici qualitativi e quantitativi. Esso rappresenta la portata della responsabilità sociale assunta dall'Organizzazione verso i propri stakeholder.

Sviluppo economico sostenibile

Nell'epoca attuale, le aziende rivestono un ruolo di crescente importanza nel promuovere pratiche ottimali per costruire un futuro sostenibile. Consapevole delle proprie responsabilità, FERVO ha abbracciato una strategia economica che va oltre il semplice profitto finanziario, puntando anche a generare impatti positivi sul piano sociale e soprattutto ambientale.

FERVO concepisce il proprio modello aziendale con piena consapevolezza delle sue responsabilità verso dipendenti, soci, fornitori, comunità, clienti, istituzioni e associazioni. Questo approccio si traduce in una gestione e una strategia di crescita che uniscono gli obiettivi di valore economico con quelli di sviluppo sostenibile.

Nella seguente sezione, esamineremo dettagliatamente come FERVO distribuisce il valore economico generato, evidenziando il suo impegno verso la sostenibilità e la responsabilità sociale d'impresa.

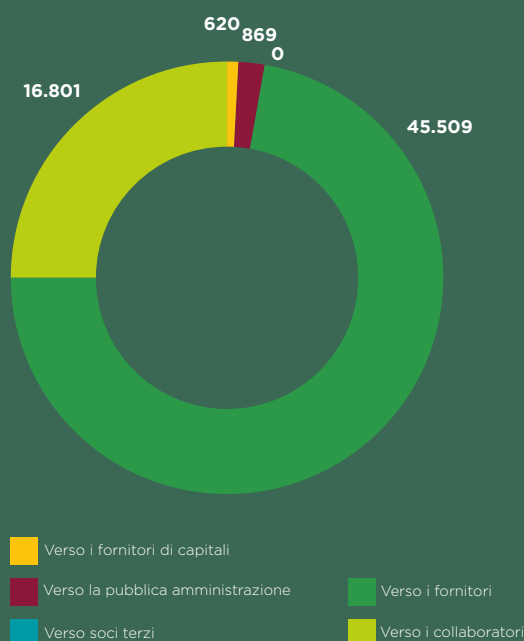
Il valore economico generato mostra un incremento del 7,2% nel 2025 rispetto al 2024, passando da 63 milioni di € a 67,5 milioni di €, a testimonianza del fatto che il gruppo è in costante espansione.

Guardando più nel dettaglio i valori della performance di gruppo, questi mostrano una crescita dell'EBITDA del 10,6% che passa in valore assoluto da 4,7 milioni di € del 2024 a quasi 5,2 milioni nel 2025. Il risultato ante imposte cresce del 2,2% rispetto al 2024. Una crescita in misura maggiormente ridotta rispetto alla crescita dell'EBITDA per effetto di maggiori ammortamenti generati da investimenti portati a termine nel corso dell'esercizio 2025.

I risultati positivi sono frutto di un'attenta politica di attenuazione del rischio di impresa sia in termini di riduzione della concentrazione del portafoglio clienti, sia in termini di controllo dei costi fissi e variabili.

Lo sviluppo del business, come da piano triennale, segue due linee, una interna attraverso il cross selling infragruppo e l'ampliamento del portafoglio col rafforzamento della spinta commerciale grazie alla crescita del team dedicato, ed una esterna con l'attività in essere di M&A volta, inoltre, ad ampliare la presenza sul territorio nazionale. Importanti anche gli investimenti che intende fare il gruppo per espandersi nel settore Energy previsti nel piano.

Valore economico distribuito 2025 K€





5.6 Relazioni con i fornitori

Le forniture costituiscono un elemento cruciale nella catena del valore della produzione di FERVO. Nel 2025 il Gruppo ha intrattenuto relazioni commerciali con **1.675 fornitori**, numero simile al 2024. L'elevato numero di fornitori riflette la volontà di privilegiare la **vicinanza alla sede o al cantiere del cliente**, garantendo un servizio efficiente e tempestivo.

La selezione dei fornitori tiene conto di requisiti di **sicurezza, regolarità contributiva** e del possesso di **certificazioni di qualità**, ambiente e sicurezza. Durante il processo di inserimento nel nostro Albo Fornitori, viene richiesta documentazione specifica per valutarne l'adeguatezza rispetto a tali criteri.

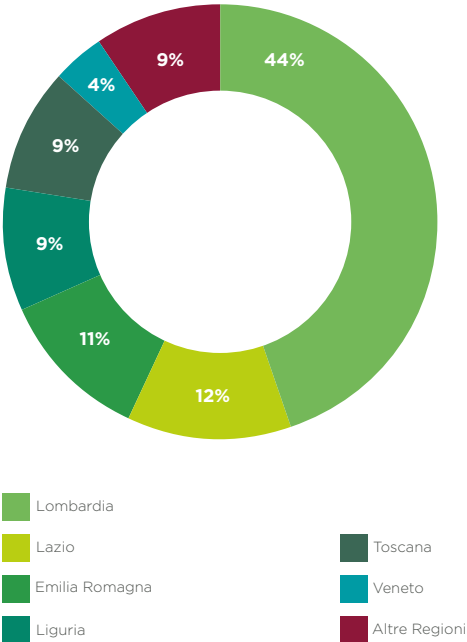
A partire dal 2025, è stata introdotta la **piattaforma Risolvo**, finalizzata a migliorare la qualificazione e il monitoraggio delle prestazioni dei fornitori. Il sistema sarà completato e messo a regime nel 2026, includendo un incremento delle indicazioni relative a **tematiche ESG**, in aggiunta a quelle già obbligatorie su ambiente, sicurezza (D.Lgs. 81/08) e aspetti sociali come da ISO 45001.

Per rafforzare l'integrazione dei principi ESG nella catena di fornitura, Fervo sta sviluppando un **sistema interno di valutazione dei fornitori**, con criteri, punteggi e soglie di qualificazione che consentiranno di mappare e monitorare la sostenibilità delle relazioni commerciali in modo strutturato e trasparente.

Di seguito è rappresentata la distribuzione territoriale dei fornitori di business per volumi di fornitura.

Come si evince dai dati, la Lombardia risulta essere la regione da cui provengono i maggiori volumi di fornitura, confermando la preferenza dell'azienda per la fornitura di prodotti e servizi da fornitori locali.

Distribuzione geografica fornitori



Regione	2025
Lombardia	44%
Lazio	12%
Emilia Romagna	11%
Liguria	9%
Toscana	9%
Veneto	4%
Altre regioni	9%

***Indicatori di
performance***

6.1 Indicatori economici

RIF. GRI	TEMATICA	ANNO DI RILEVAZIONE DATO			
201-1	VALORE ECONOMICO DIRETTAMENTE GENERATO E DISTRIBUITO	um	2023	2024	2025
	Ricavi di vendita		58.537	61.973	64.678
	Altri ricavi		2.803	1.016	2.835
	Valore economico generato		61.340	62.990	67.504
	Verso i fornitori		42.817	43.159	45.510
	Verso i collaboratori		13.569	15.136	16.801
	Verso i fornitori di capitali		1.269	875	640
	Verso la pubblica amministrazione		813	1.131	869
	Verso soci terzi		-4	-5	-
	Valore economico distribuito		58.464	60.296	63.819
	Ammortamenti e svalutazioni		1.326	1.607	2.351
	Utile destinato a riserva		1.543	1.082	1.393
	Valore economico trattenuto		2.876	2.689	3.684

6.2 Performance ambientali

RIF. GRI	TEMATICA	ANNO DI RILEVAZIONE DATO			
303	ACQUE E AFFLUENTI	um	2023	2024	2025
303-3	PRELIEVO IDRICO				
303-3 a	Totale prelievi idrici*	m³	2.533	2.228	1.917
303-3 a,v	di cui da acqua comunale o di altri servizi idrici pubblici o privati	m³	2.533	2.228	1.917
306	RIFIUTI	um	2023	2024	2025
306-3	RIFIUTI PRODOTTI				
306-3 a	Peso totale in tonnellate dei rifiuti prodotti	t	1.541,20	1.270,8	1.305,85
306-3 a	Suddivisione del peso totale dei rifiuti in base alla composizione				
	Rifiuti pericolosi	t	18,25	39,8	13,73
	Rifiuti non pericolosi	t	1.522,97	1.231	1.292,11
302	ENERGIA	um	2023	2024	2025
302-1	CONSUMI ENERGETICI				
302-1 e	Totale consumi di energia	GJ	10.532,22	10.352,11	12.509,00
	di cui da fonti rinnovabili	GJ	673,87	59,18	850,2
302-1 a	Consumi diretti di energia primaria da fonte non rinnovabile	GJ	8.703,03	9.161,10	10.971,12
	di cui gas naturale	GJ	81,3	56,02	151,61
	di cui gasolio per riscaldamento				
	di cui benzina autotrazione	GJ	1.544,97	2.032,69	2.910,44
	di cui gasolio autotrazione	GJ	7.028,94	7.072,39	7.909,07
	di cui altro (specificare fonte di energia)	GJ	47,82	-	
302-1	Totale consumi diretti di energia	GJ	8.703,03	9.161,10	10.971,12
	Consumi indiretti di energia				
	Consumo di elettricità	GJ	1.829,19	1.191,01	1.537,88
302-1 c	di cui da fonti rinnovabili	GJ	673,87	59,18	850,20
305	EMISSIONI	um	2023	2024	2025
305-1	EMISSIONI DI GAS EFFETTO SERRA DIRETTE (SCOPE1)	tCO₂	640,37	674,49	805,87
305-1 a	di cui gas naturale	tCO₂	4,75	3,17	8,57
	di cui benzina autotrazione	tCO₂	112,91	148,56	212,71
	di cui gasolio autotrazione	tCO₂	519,55	522,76	584,59
	di cui GPL	tCO₂	3,16	-	0
305-2	EMISSIONI DI GAS EFFETTO SERRA INDIRETTE (SCOPE2)	tCO₂	130,38	84,89	76,26
305-2 b	di cui da energia elettrica consumata	tCO₂	130,38	84,89	76,26
	Emissioni indirette di CO₂ - Scope II (Market based)[3]	tCO₂	254,36	157,39	84,28
	di cui da energia elettrica consumata	tCO₂	254,36	157,39	84,28
	Totale emissioni di CO₂ (Scope I + scope II Location based)	tCO₂	770,75	759,38	882,13
	Totale emissioni di CO₂ (Scope I + Scope II Market based)	tCO₂	894,73	831,87	890,15

6.3 Performance sociali

RIF. GRI	TEMATICA	ANNO DI RILEVAZIONE DATO			
2-7	DIPENDENTI	um	2023	2024	2025
Totale numero di dipendenti al 31/12		n.	275	286	311
Suddivisione dei dipendenti per genere					
2-7	Uomini	n.	237	236	258
	Donne	n.	38	50	53
Suddivisione dei dipendenti per durata del contratto di lavoro e per genere					
2-7	Contratto indeterminato	n.	258	267	292
	di cui donne	n.	34	44	52
	Contratto determinato	n.	17	19	19
	di cui donne	n.	4	6	1
Suddivisione dei dipendenti secondo tipologia di impiego e per genere					
2-7	Full time	n.	267	277	299
	di cui donne	n.	33	43	44
	Part time	n.	8	9	12
	di cui donne	n.	5	7	9
Suddivisione dei dipendenti per Società e per genere					
2-7	Fervo	n.	52	57	59
	di cui donne	n.	22	28	31
	FSI	n.	193	200	165 ⁴
	di cui donne	n.	13	19	14
	FSI GC	n.	n.a.	n.a.	31
	di cui donne	n.	n.a.	n.a.	3
	Ottonello	n.	n.a.	n.a.	13
	di cui donne	n.	n.a.	n.a.	1
	Eco2zone	n.	5	5	7
	di cui donne	n.	1	-	0
	VME	n.	22	21	21
	di cui donne	n.	2	3	3
	Omnireal	n.	3	3	15
	di cui donne	n.	-	-	1

⁴ Il numero ridotto rispetto agli anni precedenti è da attribuirsi al fatto che FSI GC negli anni precedenti era sommata a FSI

2-8	LAVORATORI NON DIPENDENTI	um	2023	2024	2025
Totale numero dei lavoratori esterni al 31/12		n.	24	17	9
	di cui donne	n.	3	1	4
Suddivisione dei lavoratori esterni per categoria professionale e per genere					
2-8	Tirocinanti	n.	16	17	8
	di cui donne	n.	2	1	4
	Interinali	n.	4	-	-
	di cui donne	n.	-	-	-
	Lavoratori assunti tramite agenzie esterne	n.	-	-	1
	di cui donne	n.	-	-	-
	Altro	n.	4	-	-
	di cui donne	n.	1	-	-

2-30	ACCORDI DI CONTRATTAZIONE COLLETTIVA	um	2023	2024	2025
% di dipendenti coperti da accordi di contrattazione collettiva		%	100%	100%	100%
	Rappresentanza sindacale	%	0%	0%	0%

401	OCCUPAZIONE	um	2023	2024	2025
Nuove entrate e tasso di entrata					
401-1a	Totale nuove entrate	n.	84	78	81
	Totale uscite	n.	66	70	74
	Tasso nuove entrate	%	31%	27%	26%
Nuove entrate e tasso di entrata per genere					
401-1a	Uomini	n.	70	60	68
	Donne	n.	14	18	13
	Tasso di entrate uomini	%	30%	25%	26%
	Tasso di entrata donne	%	37%	36%	25%
Nuove entrate e tasso di entrata per fascia di età					
401-1a	Entrate anni <30	n.	13	21	21
	Entrate anni tra 30 e 50	n.	51	38	38
	Entrate anni >50	n.	20	19	22
	Tasso di entrata anni <30	%	25%	43%	38%
	Tasso di entrata anni tra 30 e 50	%	37%	26%	23%
	Tasso di entrata anni >50	%	29%	26%	23%

Nuove entrate e tasso di entrata per area geografica					
401-1a	Nuove entrate - Nova Milanese	n.	69	70	59
	Nuove entrate - Bologna	n.	1	-	3
	Nuove entrate - Roma	n.	9	3	11
	Nuove entrate - Genova 1	n.	5	4	6
	Nuove entrate - Genova 2	n.	-	-	2
	Tasso di entrata - Nova Milanese	%	31%	30%	25%
	Tasso di entrata - Bologna	%	10%	11%	60%
	Tasso di entrata - Roma	%	39%	12%	38%
	Tasso di entrata - Genova 1	%	47%	16%	25%
	Tasso di entrata - Genova 2	%	-	-	15%
Uscite e turnover dei dipendenti					
401-1b	Numero totale di uscite	n.	66	70	74
	Turnover dei dipendenti	%	24%	24%	24%
Uscite e turnover per genere					
401-1b	Uomini	n.	53	64	62
	Donne	n.	13	6	12
	Tasso di turnover uomini	%	22%	27%	24%
	Tasso di turnover donne	%	34%	12%	23%
Uscite e turnover per fascia di età					
401-1b	Uscite anni <30	n.	11	24	16
	Uscite anni tra 30 e 50	n.	37	38	31
	Uscite anni >50	n.	18	17	27
	Tasso di turnover - età < 30 anni	%	22%	49%	29%
	Tasso di turnover - età 30-50 anni	%	27%	26%	19%
	Tasso di turnover - età >50 anni	%	26%	23%	29%
Uscite e turnover per area geografica					
401-1b	Uscite - Nova Milanese	n.	57	63	57
	Uscite - Bologna	n.		2	7
	Uscite - Roma	n.	3	2	8
	Uscite - Genova	n.	6	3	1
	Uscite - Genova 2	n.	-	-	1
	Tasso di turnover - Nova Milanese	%	26%	27%	24%
	Tasso di turnover - Bologna	%	0%	22%	140%
	Tasso di turnover - Roma	%	13%	8%	28%
	Tasso di turnover - Genova	%	16%	11%	4%
	Tasso di turnover - Genova 2	%	-	-	8%
401-3	CONGEDO PARENTALE	um	2023	2024	2025
401-3 b	Numero dei dipendenti che hanno richiesto il congedo parentale	n.	2	7	20
	di cui uomini	n.	2	4	14
	di cui donne	n.	-	3	6

403	SICUREZZA E SALUTE SUL LAVORO	um	2023	2024	2025
403-5 FORMAZIONE EROGATA IN AMBITO H&S					
403-5a	Totale ore	n.	1.146	3.473	4.020
	Dipendenti che hanno partecipato ad almeno un corso di formazione	n.	91	244	160
	Ore medie di formazione per dipendente formato	n.	12,6	14,23	25,13
	Ore medie di formazione per dipendente	n.	4,2	12,1	12,93
403-8 POLITICHE E SISTEMI DI GESTIONE SALUTE E SICUREZZA					
403-8a, i	Dipendenti coperti da politiche o sistemi di gestione su salute e sicurezza	%	100%	100%	100%
	Lavoratori non dipendenti coperti da politiche o sistemi di gestione su salute e sicurezza	%	100%	100%	100%
403-8a, iii	Dipendenti coperti da politiche o sistemi di gestione su salute e sicurezza certificato esternamente	%	100%	100%	100%
	Lavoratori non dipendenti coperti da politiche o sistemi di gestione su salute e sicurezza certificato esternamente	%	100%	100%	100%
403-9 INFORTUNI SUL LAVORO DIPENDENTI					
403-9a, iii	Totale infortuni dipendenti	n.	2	4	7
403-9a, i	Infortuni mortali dipendenti	n.	-	-	-
403-9a, ii	Infortuni gravi dipendenti (superiori a 180 giorni di assenza)	n.	-	-	-
403-9a, v	ore lavorate	n.	500.314	524.012	548.076
403-9a, iii	Indice di frequenza infortuni dipendenti (per milione di ore lavorate)	n.	4	7,63	12,77
403-9a, i	Indice di frequenza infortuni mortali dipendenti (per milione di ore lavorate)	n.	-	-	-
403-9a, ii	Indice di frequenza gravi conseguenze legate a infortuni dipendenti (per milione di ore lavorate)	n.	-	-	-
403-9 INFORTUNI SUL LAVORO LAVORATORI NON DIPENDENTI					
403-9b, iii	Totale infortuni lavoratori non dipendenti	n.	11	3	6
403-9b, i	Infortuni mortali lavoratori non dipendenti	n.	-	-	-
403-9b, ii	Infortuni gravi lavoratori non dipendenti (superiori a 180 giorni di assenza)	n.	-	-	-
403-9b, v	ore lavorate	n.	524.458	334.064	382.666
403-9b, iii	Indice di frequenza infortuni lavoratori non dipendenti (per milione di ore lavorate)	n.	21	9	15,7
403-9b, i	Indice di frequenza infortuni mortali lavoratori non dipendenti (per milione di ore lavorate)	n.	-	-	-
403-9b, ii	Indice di frequenza gravi conseguenze legate a infortuni lavoratori non dipendenti (per milione di ore lavorate)	n.	-	-	-

404	FORMAZIONE E ISTRUZIONE	um	2023	2024	2025
404-1	Formazione erogata (esclusa quella QHSE)				
404-1a	Totale ore	n.	2.037	3.315	2.862
	Dipendenti che hanno partecipato ad almeno un corso di formazione	n.	93	119	251
	Ore medie di formazione per dipendente formato	n.	21,9	27,9	11,41
	Ore medie di formazione per dipendente	n.	7,4	11,6	9,21
Suddivisione ore di formazione per genere					
404-1a, i	Uomini	n.	1511,3	2264	509,5
	Donne	n.	525,7	1051	2353,35
Suddivisione ore medie di formazione per genere					
404-1a, i	Uomini	n.	6,4	9,6	208
	Donne	n.	13,8	21	43
Suddivisione ore di formazione per inquadramento					
404-1 a, ii	Dirigenti	n.	60	222,8	625,45
	Quadri	n.	343	306,4	243,75
	Impiegati	n.	1614	2785,7	1652,35
	Operai	n.	20	0	341,3
Suddivisione ore medie di formazione per inquadramento					
404-1 a, ii	Dirigenti	n.	12	24,8	52,12
	Quadri	n.	20,2	18	12,19
	Impiegati	n.	15,1	23,2	12,81
	Operai	n.	0,1	0	2,28
404-3	Valutazione delle performance				
404-3	Totale dipendenti sottoposti a valutazione delle performance	n.	242	266	261
	Percentuale dipendenti sottoposti a valutazione delle performance	%	100%	100%	100%
Suddivisione dei dipendenti valutati per genere					
404-3	Uomini	n.	210	215	217
	Donne	n.	32	51	42
% dei dipendenti valutati per genere ⁵					
404-3	Uomini	%	100%	100%	100%
	Donne	%	100%	100%	100%
Suddivisione dei dipendenti valutati per inquadramento					
404-3	Dirigenti	n.	4	9	11
	Quadri	n.	14	16	16
	Impiegati	n.	95	112	108
	Operai	n.	129	129	127
% dei dipendenti valutati per inquadramento					
404-3	Dirigenti	%	100%	100%	100%
	Quadri	%	100%	100%	100%
	Impiegati	%	100%	100%	100%
	Operai	%	100%	100%	100%

⁵ È sottoposto a valutazione delle performance tutto il personale con anzianità aziendale oltre i 6 mesi

405	DIVERSITÀ E PARI OPPORTUNITÀ		um	2023	2024	2025
405-1	Diversità negli organi di governo e tra i dipendenti					
% di componenti degli organi di governo dell'organizzazione per genere						
405-1a, i	Uomini	%	100%	100%	100%	
	Donne	%	-	-	-	
% di componenti degli organi di governo dell'organizzazione per fascia di età						
405-1a, ii	<30	%	-	-	-	
	tra 30 e 50	%	-	-	-	
	>50	%	100%	100%	100%	
% di dipendenti per categoria e per genere						
405-1b, i	Dirigenti	%	2%	3%	4%	
	di cui donne	%	-	11%	15%	
	Quadri	%	6%	6%	6%	
	di cui donne	%	-	6%	10%	
	Impiegati	%	39%	42%	41%	
	di cui donne	%	36%	40%	38%	
	Operai	%	53%	49%	48%	
	di cui donne	%	-	-	-	
% di dipendenti per categoria e per fascia di età						
405-1b, ii	Dirigenti	%	2%	3%	4%	
	di cui <30	%	-	-	-	
	di cui tra 30 e 50	%	40%	44%	33%	
	di cui >50	%	60%	56%	67%	
	Quadri	%	6%	6%	6%	
	di cui <30	%	-	-	-	
	di cui tra 30 e 50	%	71%	53%	55%	
	di cui >50	%	29%	47%	45%	
	Impiegati	%	39%	42%	41%	
	di cui <30	%	36%	31%	31%	
	di cui tra 30 e 50	%	58%	53%	52%	
	di cui >50	%	34%	17%	17%	
	Operai	%	53%	49%	48%	
	di cui <30	%	8%	9%	10%	
	di cui tra 30 e 50	%	58%	56%	53%	
	di cui >50	%	34%	34%	37%	

Altri indicatori di diversità					
405-1b, iii	Dipendenti appartenenti a categorie protette	n.	6	6	4
Rapporto dello stipendio base e retribuzione delle donne rispetto agli uomini[1]					
405-2 a	Rapporto dello stipendio base delle donne rispetto agli uomini - DIRIGENTI	%	n.a.	11%	4%
	Rapporto dello stipendio base delle donne rispetto agli uomini - QUADRI	%	n.a.	4%	1%
	Rapporto dello stipendio base delle donne rispetto agli uomini - IMPIEGATI	%	76%	43%	25%
	Rapporto dello stipendio base delle donne rispetto agli uomini - OPERAI	%	n.a.	n.a.	n.a.
	Rapporto della retribuzione delle donne rispetto agli uomini - DIRIGENTI	%	n.a.	11%	4
	Rapporto della retribuzione delle donne rispetto agli uomini - QUADRI	%	n.a.	4%	1%
	Rapporto della retribuzione delle donne rispetto agli uomini - IMPIEGATI	%	76%	43%	25%
	Rapporto della retribuzione delle donne rispetto agli uomini - OPERAI	%	n.a.	n.a.	n.a.

406	NON DISCRIMINAZIONE	um	2023	2024	2025
406-1	Episodi di discriminazione e misure correttive adottate				
406-1a	Segnalazioni ricevute per casi di discriminazione	n.	-	-	-

416	SICUREZZA E SALUTE DEI CLIENTI	um	2023	2024	2025
416 -2	EPISODI DI NON CONFORMITÀ RIGUARDANTI IMPATTI SULLA SALUTE E SULLA SICUREZZA DI PRODOTTI E SERVIZI				
416-2a	Numero totale di casi di non conformità con le normative e/o codici di autoregolamentazione riguardanti gli impatti sulla salute e sulla sicurezza di prodotti e servizi	n.	5	10	6
416-2a, i	di cui casi di non conformità con le normative che comportino un'ammenda o una sanzione	n.	2	-	2
416-2a, ii	di cui casi di non conformità con le normative che comportino un avviso	n.	3	8	-
416-2a, iii	di cui casi di non conformità con i codici di autoregolamentazione	n.	-	2	4

6.4 Performance di governance

RIF. GRI	TEMATICA	ANNO DI RILEVAZIONE DATO			
205	ANTICORRUZIONE	um	2023	2024	2025
205-3	INCIDENTI CONFERMATI DI CORRUZIONE E MISURE ADOTTATE				
205-3a	Episodi di corruzioni accertati	n.	0	0	0
205-3b	Dipendenti che hanno ricevuto provvedimenti disciplinari (incluso licenziamento) per casi di corruzione	n.	0	0	0
205-3c	Provvedimenti presi nei confronti di business partner a seguito di episodi di corruzione accertati	n.	0	0	0
205-3d	Procedimenti contro l'organizzazione o i dipendenti per episodi di corruzione	n.	0	0	0
205-3e	Segnalazioni raccolte attraverso il sistema di whistleblowing e altri canali disponibili	n.	0	0	0

6.5 Alcuni dettagli per Legal Entity

6.5.1 Environmental

RIF. GRI	TEMATICA	ANNO DI RILEVAZIONE DATO							
303	ACQUE E AFFLUENTI	um	FERVO	FSI	FSI GC	OTTONELLO	E2Z	VME	OMNIREAL
303-3	PRELIEVO IDRICO								
303-3a	Totale prelievi idrici*	m³	696	720	200	14	67	66	155
303-3a, v	di cui da acqua comunale o di altri servizi idrici pubblici o privati	m³	696	720	200	14	67	66	155

306	RIFIUTI	um	FERVO	FSI	FSI GC	OTTONELLO	E2Z	VME	OMNIREAL
306-3	RIFIUTI PRODOTTI								
306-3a	Peso totale in tonnellate dei rifiuti prodotti	t	9,78	393,04	303,98	16,62	5,66	576,75	0
	Suddivisione del peso totale dei rifiuti in base alla composizione								
	Rifiuti pericolosi	t	0	11,36	0,03	2,16	0,17	0	0
	Rifiuti non pericolosi	t	9,78	381,68	303,95	14,46	5,49	576,75	0

302	ENERGIA	um	FERVO	FSI	FSI GC	OTTONELLO	E2Z	VME	OMNIREAL
302-1 CONSUMI ENERGETICI									
302-1e	Totale consumi di energia	GJ	2.622,32	6.580,18	1.139,64	426,84	281,32	821,25	637,46
	di cui da fonti rinnovabili	GJ	308,68	319,49	88,53	6,26	29,57	29,07	68,62
Suddivisione dei consumi diretti di energia primaria per fonte e per tipologia									
302-1a	Consumi diretti di energia primaria da fonte non rinnovabile	GJ	2063,98	6002,28	979,51	415,52	227,82	768,67	513,34
	di cui gas naturale	GJ	55,05	56,97	15,79	1,12	5,27	5,18	12,24
	di cui gasolio per riscaldamento	GJ	-	-	-	-	-	-	-
	di cui benzina autotrazione	GJ	540,40	1.599,28	259,24	111,47	59,87	205,38	134,80
	di cui gasolio autotrazione	GJ	1.468,53	4.346,02	704,49	302,93	162,68	558,11	366,31
	di cui altro (specificare fonte di energia)	GJ	-	-	-	-	-	-	-
302-1	Totale consumi diretti di energia	GJ	2063,98	6002,28	979,51	415,52	227,82	768,67	513,34
Consumi indiretti di energia									
302-1c	Consumo di elettricità	GJ	308,68	319,49	88,53	6,26	29,57	29,07	68,62
	di cui da fonti rinnovabili	GJ	308,68	319,49	88,53	6,26	29,57	29,07	68,62

305	EMISSIONI	um	FERVO	FSI	FSI GC	OTTONELLO	E2Z	VME	OMNIREAL
305-1 EMISSIONI IN ATMOSFERA									
305-1a	Emissioni dirette di GHG - Scope I	tCO ₂	151,15	441,34	71,91	30,60	16,70	56,55	37,62
	di cui gas naturale	tCO ₂	3,11	3,22	0,89	0,06	0,30	0,29	0,69
	di cui benzina autotrazione	tCO ₂	39,50	116,88	18,95	8,15	4,38	15,01	9,85
	di cui gasolio autotrazione	tCO ₂	108,55	321,23	52,07	22,39	12,02	41,25	27,08
	di cui GPL	tCO ₂	-	-	-	-	-	-	-
305-2a	Emissioni indirette di CO2 - Scope II (Location based)	tCO ₂	27,69	28,66	7,94	0,56	2,65	2,61	6,15
	di cui da energia elettrica consumata	tCO ₂	27,69	28,66	7,94	0,56	2,65	2,61	6,15
	Emissioni indirette di CO2 - Scope II (Market based)	tCO ₂	30,60	31,67	8,78	0,62	2,93	2,88	6,80
	di cui da energia elettrica consumata	tCO ₂	30,60	31,67	8,78	0,62	2,93	2,88	6,80
	Totale emissioni di CO2 (Scope I + scope II Location based)	tCO ₂	178,84	469,99	79,85	31,16	19,35	59,16	43,77
	Totale emissioni di CO2 (Scope I + Scope II Market based)	tCO ₂	181,75	473,01	80,69	31,22	19,63	59,44	44,42

6.5.2 Social

RIF. GRI	TEMATICA	ANNO DI RILEVAZIONE DATO							
2-7	DIPENDENTI	um	FERVO	FSI	FSI GC	OTTONELLO	E2Z	VME	OMNIREAL
	Totale numero di dipendenti al 31/12	n.	59	165	31	13	7	21	15
Suddivisione dei dipendenti per genere									
2-7	Uomini	n.	28	151	28	12	7	18	14
	Donne	n.	31	14	3	1	0	3	1
Suddivisione dei dipendenti per durata del contratto di lavoro e per genere									
2-7	Contratto indeterminato	n.	57	155	28	13	7	17	15
	di cui donne	n.	31	14	3	1	0	2	1
	Contratto determinato	n.	2	10	3	0	0	4	0
	di cui donne	n.	0	0	0	0	0	1	0
Suddivisione dei dipendenti secondo tipologia di impiego e per genere									
2-7	Full time	n.	54	161	31	11	7	20	15
	di cui donne	n.	27	11	3	0	0	2	1
	Part time	n.	5	4	0	2	0	1	0
	di cui donne	n.	4	3	0	1	0	1	0

RIF. GRI	TEMATICA	ANNO DI RILEVAZIONE DATO							
401	OCCUPAZIONE	um	FERVO	FSI	FSI GC	OTTONELLO	E2Z	VME	OMNIREAL
Nuove entrate e tasso di entrata									
401-1a	Totale nuove entrate	n.	15	32	9	2	2	7	14
	Totale uscite	n.	13	48	3	1	0	7	2
	Tasso nuove entrate	%	25%	19%	29%	15%	29%	33%	93%
Nuove entrate e tasso di entrata per genere									
401-1a	Uomini	n.	7	29	9	2	2	6	13
	Donne	n.	8	3	0	0	0	1	1
	Tasso di entrate uomini	%	25%	19%	32%	17%	29%	33%	93%
	Tasso di entrata donne	%	26%	21%	0%	0%	0%	33%	100%
Uscite e turnover dei dipendenti									
401-1b	Numero totale di uscite	n.	13	48	3	1	0	7	2
	Turnover dei dipendenti	%	22%	29%	10%	8%	0%	33%	13%
Uscite e turnover per genere									
401-1b	Uomini	n.	8	42	3	1	0	6	2
	Donne	n.	5	6	0	0	0	1	0
	Tasso di turnover uomini	%	29%	28%	11%	8%	0%	33%	14%
	Tasso di turnover donne	%	16%	43%	0%	0%	0%	33%	0%



Indice dei contenuti GRI - (Comparabilità con ESRS)



RIF GRI	TEMATICA	RIFERIMENTO ESRS	TESTO	PAGINA
GRI 2: INFORMATIVA GENERALE				
GRI 2-1	Dettagli dell'organizzazione		Informativa Generale	8
GRI 2-2	Entità incluse nel Bilancio di Sostenibilità	ESRS 1, 5.1: Impresa che comunica le informazioni e catena del valore ESRS 2, BP-1: Criteri generali per la redazione delle dichiarazioni sulla sostenibilità	Nota metodologica	9
GRI 2-3	Periodo di rendicontazione, frequenza e punto di contatto		Nota metodologica	9
GRI 2-4	Riaggiornamento delle informazioni	ESRS 2, BP-2: Informativa in relazione a circostanze specifiche	Nota metodologica	9
GRI 2-5	Assurance esterna		Nota metodologica	9
GRI 2-6	Attività, catena del valore e altre relazioni commerciali	ESRS 2, SBM-1: Strategia, modello aziendale e catena del valore	Informativa Generale	8
GRI 2-7	Dipendenti	ESRS 2, SBM-1: Strategia, modello aziendale e catena del valore ESRS SI-6: Caratteristiche dei dipendenti dell'impresa	Informativa Sociale	50

RIF GRI	TEMATICA	RIFERIMENTO ESRS	TESTO	PAGINA
GRI 2-8	Lavoratori non dipendenti	ESRS S1-7: Caratteristiche dei lavoratori non dipendenti nella forza lavoro propria dell'impresa	Informativa Sociale	50
GRI 2-9	Struttura e composizione della governance	ESRS 2, GOV-1: Ruolo degli organi di amministrazione, direzione e controllo	Informativa di Governance	70
GRI 2-12	Ruolo del più alto organo di governo nella supervisione della gestione degli impatti	ESRS 2, GOV-1: Ruolo degli organi di amministrazione, direzione e controllo ESRS 2 GOV-2: Informazioni fornite agli organi di amministrazione, direzione e controllo dell'impresa e questioni di sostenibilità da questi affrontate ESRS G1: Condotta delle imprese	Informativa di Governance	70
GRI 2-14	Ruolo del più alto organo di governo nel reporting di sostenibilità	ESRS 2 GOV-5: Gestione del rischio e controlli interni sulla rendicontazione di sostenibilità	Informativa di Governance	70
GRI 2-22	Dichiarazione sulla strategia di sostenibilità	ESRS 2, SBM-1: Strategia, modello aziendale e catena del valore	Informativa generale Lettera agli Stakeholder	8 5
GRI 2-23	Impegni nelle politiche	ESRS S1-1: Politiche relative alla forza lavoro propria ESRS S1-2: Processi di coinvolgimento dei lavoratori propri e dei rappresentanti dei lavoratori in merito agli impatti ESRS S3-1: Politiche relative alle comunità interessate ESRS S4-1: Politiche connesse ai consumatori e agli utilizzatori finali ESRS G1-1: Politiche in materia di cultura di impresa e condotta delle imprese	Informativa Generale Informativa Sociale Informativa di Governance	8 50 70
GRI 2-27	Conformità con leggi e regolamenti	ESRS G1-4: Casi accertati di corruzione attiva o passiva	Informativa di Governance	70
GRI 2-29	Coinvolgimento degli stakeholder	ESRS S1-1: Politiche relative alla forza lavoro propria ESRS S1-2: Processi di coinvolgimento dei lavoratori propri e dei rappresentanti dei lavoratori in merito agli impatti ESRS S3-1: Politiche relative alle comunità interessate ESRS S3-2: Processi di coinvolgimento delle comunità interessate in merito agli impatti ESRS S4-1: Politiche connesse ai consumatori e agli utilizzatori finali ESRS S4-2: Processi di coinvolgimento dei consumatori e degli utilizzatori finali in merito agli impatti	Stakeholder engagement e Analisi di doppia materialità	28
GRI 2-30	Accordi di contrattazione collettiva	ESRS S1-8: Copertura della contrattazione collettiva e dialogo sociale	Informativa Sociale	50

RIF GRI	TEMATICA	RIFERIMENTO ESRS	TESTO	PAGINA
GRI 3: TEMI MATERIALI				
GRI 3 -1	Processo di determinazione dei temi materiali	ESRS 2, BP-1: Criteri generali per la redazione delle dichiarazioni sulla sostenibilità ESRS 2, IRO-1: Descrizione dei processi per individuare e valutare gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti	Stakeholder engagement e Analisi di doppia materialità	28
GRI 3- 2	Elenco di temi materiali	ESRS 2, SBM-3: Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale	Stakeholder engagement e Analisi di doppia materialità	28
PERFORMANCE ECONOMICHE				
GRI 201-1	Valore economico diretto generato e distribuito		Informativa di Governance	70
PRATICHE DI APPROVVIGIONAMENTO				
GRI 204-1	Proporzione di spesa verso fornitori locali		Informativa di Governance	70
ANTICORRUZIONE				
GRI 205 - 3	Episodi confermati di corruzione e azioni intraprese	ESRS G1-4: Casi accertati di corruzione attiva o passiva	Informativa di Governance	70
ENERGIA				
GRI 302 - 1	Consumo di energia all'interno dell'organizzazione	ESRS E1-5: Consumo di energia e mix energetico	Informativa Ambientale	40
GRI 302 - 3	Intensità energetica	ESRS E1-7: Intensità energetica per unità di produzione, per ricavi o per altre metriche di output	Informativa Ambientale	40
ACQUA E SCARICHI				
GRI 303-5	Consumo idrico	E3-4: Consumo idrico	Informativa Ambientale	40
EMISSIONI				
GRI 305 - 1	Emissioni di gas serra (GHG) dirette (scope 1)	ESRS E1-4: Obiettivi relativi alla mitigazione dei cambiamenti climatici e all'adattamento agli stessi ESRS E1-6: Emissioni lorde di GHG di Scope 1, 2, 3 ed emissioni totali di GHG	Informativa Ambientale	40
GRI 305 - 2	Emissioni indirette di GHG da consumo energetico (Scope 2)	ESRS E1-4: Obiettivi relativi alla mitigazione dei cambiamenti climatici e all'adattamento agli stessi ESRS E1-6: Emissioni lorde di GHG di Scope 1, 2, 3 ed emissioni totali di GHG	Informativa Ambientale	40
GRI 305 - 4	Intensità delle emissioni di gas serra (GHG)	ESRS E1-7 / E1-8: Intensità delle emissioni di gas a effetto serra rispetto a metriche di output (unità fisica, produzione, ricavi), usata per monitorare l'efficienza climatica e i progressi nella riduzione delle emissioni	Informativa Ambientale	40
GRI 305 - 5	Riduzione di emissioni di gas a effetto serra (GHG)	ESRS E1-3 / E1-4: Azioni intraprese per ridurre le emissioni di gas a effetto serra, incluse strategie, progetti di mitigazione e risultati raggiunti	Informativa Ambientale	40

RIF GRI	TEMATICA	RIFERIMENTO ESRS	TESTO	PAGINA
GESTIONE RIFIUTI				
GRI 306 - 3	Rifiuti per tipo e metodo di smaltimento	ESRS E5-5: Flussi di risorse in uscita	Informativa Ambientale	40
SUPPLY CHAIN				
GRI 204 - 1	Proporzione della spesa per i fornitori locali	-	Informativa di Governance	70
CONDIZIONI DI LAVORO				
GRI 401 - 1	Nuove assunzioni di dipendenti e turnover dei dipendenti	ESRS S1-6: Caratteristiche dei dipendenti	Informativa Sociale	50
GRI 401 - 3	Congedo parentale	ESRS S1-15: Equilibrio tra vita	Informativa Sociale	50
SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO				
GRI 403 - 1	Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	ESRS S1-1: Politiche relative alla forza lavoro propria	Informativa Sociale	50
GRI 403 - 2	Identificazione del pericolo, valutazione del rischio e indagine sugli incidenti	ESRS S1-14: Processi di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	Informativa Sociale	50
GRI 403 - 3	Servizi per la salute sul lavoro	ESRS S1-14: Accesso ai servizi sanitari, sorveglianza sanitaria e supporto alla prevenzione dei rischi professionali	Informativa Sociale	50
GRI 403 - 4	Partecipazione, consultazione e comunicazione dei lavoratori sulla salute e sicurezza sul lavoro	ESRS S1-14: Programmi di training e sviluppo competenze per la gestione della salute e sicurezza	Informativa Sociale	50
GRI 403 - 5	Formazione dei lavoratori sulla salute e sicurezza sul lavoro	ESRS S1-14: Partecipazione dei lavoratori nei processi H&S, comitati, meccanismi di feedback	Informativa Sociale	50
GRI 403 - 6	Promozione della salute dei lavoratori	ESRS S1-14: Strutture e processi per il coinvolgimento dei lavoratori nella prevenzione dei rischi	Informativa Sociale	50
GRI 403 - 7	Prevenzione e mitigazione degli impatti sulla salute e sicurezza sul lavoro direttamente collegati dalle relazioni d'affari	ESRS S1-14: Sistemi di registrazione, monitoraggio e analisi di incidenti e malattie professionali	Informativa Sociale	50
GRI 403 - 8	Workers covered by an occupational health and safety management system	ESRS S1-14: Indicatori quantitativi sui giorni persi per infortuni o malattie legate al lavoro	Informativa Sociale	50
GRI 403 - 9	Infortuni sul lavoro	ESRS S1-14: KPI H&S: tasso di frequenza, tasso di gravità, infortuni mortali per milione di ore lavorate	Informativa Sociale	50

RIF GRI	TEMATICA	RIFERIMENTO ESRS	TESTO	PAGINA
FORMAZIONE E ISTRUZIONE				
GRI 404 - 1	Ore medie di formazione all'anno per dipendente	ESRS S1-13: Metriche di formazione e sviluppo delle competenze	Informativa Sociale	50
GRI 404 - 2	Programmi per l'aggiornamento delle competenze dei dipendenti e per l'assistenza alla transizione	ESRS S1-1: Politiche relative alla forza lavoro propria	Informativa Sociale	50
GRI 404 - 3	Percentuale di dipendenti che ricevono prestazioni regolari e revisioni dello sviluppo della carriera	ESRS S1-13: Processi di gestione delle performance, sviluppo delle competenze e percorsi di crescita	Informativa Sociale	50
DIVERSITÀ E PARI OPPORTUNITÀ				
GRI 405 - 1	Diversità negli organi di governance e tra i dipendenti	ESRS 2, GOV-1: Ruolo degli organi di amministrazione, direzione e controllo ESRS S1-6: Caratteristiche dei dipendenti dell'impresa ESRS S1-9: Metriche della diversità ESRS S1-12: Persone con disabilità	Informativa Sociale Informativa di Governance	50 70
GRI 405 - 2	Rapporto dello stipendio base e retribuzione delle donne rispetto agli uomini	ESRS S1-16: Gender pay gap e indicatori di equità retributiva	Informativa Sociale Informativa di Governance	50 70
NON DISCRIMINAZIONE				
GRI 406 - 1	Episodi di discriminazione e azioni correttive intraprese	ESRS S1-17: Incidenti, denunce e impatti gravi in materia di diritti umani	Informativa di Governance	70
SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO				
GRI 416 - 2	Incidenti di non conformità riguardanti gli impatti di salute e sicurezza di prodotti e servizi	ESRS S4-1: Segnalazione di casi di non conformità riguardanti la salute e sicurezza dei prodotti e servizi, incluse azioni correttive e prevenzione, policy di gestione dei rischi per i clienti	Informativa Sociale	50
ALTRI TEMI MATERIALI				
GRI 3- 3	Ricerca & Sviluppo e Nuove tecnologie		Informativa Generale	8
GRI 3- 3	Coinvolgimento della comunità		Informativa Sociale	50
GRI 3- 3	Soddisfazione e gestione delle relazioni con i clienti	ESRS S4-2: Processi di coinvolgimento dei consumatori e degli utilizzatori finali in merito agli impatti	Informativa Sociale	50

Grazie a tutti i dirigenti, dipendenti e
collaboratori di Gruppo Fervo per il loro
contributo e collaborazione
alla realizzazione del Report di Sostenibilità.

**Gruppo Fervo**

Sede Legale e Operativa
Via Assunta, 61 - Building D
20834 — Nova Milanese (MB)
Ph. +39 0362 080002

www.fervogroup.eu
info@fervo.net