



FERRERO

Rapporto del Gruppo Ferrero sui progressi
nel campo dei diritti umani

Contenuto

In Ferrero, abbiamo compiuto notevoli progressi in tema di diritti umani migliorando la trasparenza e perfezionando il nostro approccio, come sottolineato nel presente Rapporto sui progressi nel campo dei diritti umani del Gruppo Ferrero. Continuiamo ad applicare concretamente i nostri valori fondanti nelle nostre pratiche commerciali, tutelando le necessità e i diritti di chiunque operi con noi e nella nostra catena di approvvigionamento. Grazie alla collaborazione con partner esterni e alla costante attenzione per garantire la conformità agli standard internazionali, intendiamo tener fede ai nostri impegni e promuovere cambiamenti positivi.

INDICE

- 3 Introduzione: il nostro impegno per i diritti umani
- 4 Il nostro approccio nel campo dei diritti umani
- 6 Governance
- 7 Identificazione di punti rilevanti
- 8 Quadro di due diligence di Ferrero per i diritti umani
- 10 Punti rilevanti nella nostra catena del valore
- 11 Tutela dei minori e lotta al lavoro minorile
- 14 Lavoro forzato
- 16 Salari equi
- 17 Ore di lavoro
- 18 Diversità, equità e inclusione
- 19 Libertà di associazione e contrattazione collettiva
- 20 Salute, sicurezza e benessere
- 21 Tutela della privacy e protezione dei dati
- 22 Questioni sui diritti umani di natura ambientale
- 23 Diritti sulla salute dei consumatori e marketing responsabile
- 25 Partnership per miglioramenti continui



“Siamo lieti di presentare il nostro Rapporto sui progressi nel campo dei diritti umani, che riflette la nostra consapevolezza e il nostro profondo impegno nell'affrontare le sfide riguardanti i diritti umani. Il presente rapporto mette in luce i progressi compiuti e sottolinea la nostra assiduità in questo campo. Il rispetto dei diritti umani e il benessere delle nostre persone sono aspetti essenziali nonché valori fondanti per la nostra impresa.

Accogliamo l'unicità di ciascun individuo e promuoviamo una cultura che valorizza la creatività e l'inclusione. Il nostro impegno assicura eque opportunità di crescita e pone grande attenzione alla sicurezza e alla salute sul posto di lavoro. Insieme, miriamo a creare un ambiente lavorativo in cui ognuno si senta apprezzato e rispettato, oltre che a essere da esempio nel settore per promuovere questi principi indispensabili.

Nel nostro percorso, continuiamo a esplorare nuovi modi per soddisfare le mutevoli esigenze dei consumatori e a supportare i più elevati standard in termini di rispetto per le persone e il pianeta”.

Filomena Vozzola,
Chief People and Organisation Officer



“Nel mondo attuale, segnato dall'instabilità geopolitica, da problemi relativi all'approvvigionamento delle materie prime e dall'emergenza climatica, i diritti umani hanno assunto una centralità sempre maggiore. Tutte queste tematiche, complesse e strettamente interconnesse, rendono evidente la necessità di salvaguardarli come premessa irrinunciabile per pratiche commerciali sostenibili. Oggi più che mai, le imprese devono dimostrarsi all'altezza di affrontare le sfide di cui sopra per garantire che i profitti non minino la dignità né il benessere delle persone.

In Ferrero, facciamo del rispetto dei diritti umani la linea guida delle nostre pratiche di acquisto e approvvigionamento: il nostro obiettivo è promuovere una catena del valore inclusiva, sostenibile e attenta alle persone, in cui il benessere di ciascun soggetto coinvolto è realmente prioritario. Applicando un approccio basato sulla due diligence, ambiamo a sortire effetti positivi non solo per le nostre attività ma anche per le comunità in cui operiamo. Collaborazioni e partnership sono essenziali e ci aspettiamo che i nostri partner nella catena del valore diano sostegno nella difesa dei diritti umani.

Invitiamo i nostri stakeholder a leggere il nostro Rapporto sui progressi nel campo dei diritti umani per ottenere maggiori informazioni sulle nostre azioni in merito, apprezzandone l'impegno e la collaborazione nel supportare il rispetto dei diritti umani. Insieme, possiamo costruire un futuro in cui il successo economico è in perfetta sintonia con la responsabilità sociale, in modo da lasciare un'eredità positiva alle generazioni future”.

Isabel Hochgesand,
Chief Procurement Officer

Introduzione: il nostro impegno per i diritti umani

Dalla sua nascita nel 1940, Ferrero ha sempre dato importanza alle persone. Il rispetto dei diritti umani e la protezione della dignità umana fanno parte dei nostri valori fondanti e si riflettono nel nostro attuale approccio in questo campo.

Crediamo che difendere i diritti umani all'interno della catena del valore sia essenziale per attuare pratiche commerciali sostenibili e creare valore per tutta la comunità. La nostra missione è eliminare ogni forma di schiavitù moderna, come il traffico di esseri umani, il lavoro forzato, obbligatorio e carcerario nonché lo sfruttamento minorile.

Sappiamo che le questioni concernenti i diritti umani sono ampie e complesse e necessitano di un approccio variegato. Per questo, attraverso una valutazione di rilevanza dei diritti umani, abbiamo identificato aree chiave su cui concentrare i nostri sforzi nella catena del valore. Tramite un approccio basato sulla due diligence, ci impegniamo a sostenere e promuovere i diritti umani e alla concomitante prevenzione e riduzione di qualsiasi impatto negativo derivante dalle nostre operazioni. Riconosciamo la necessità di andare oltre la semplice conformità e cercare attivamente opportunità per creare nuove soluzioni atte ad affrontare sfide complesse, in particolare in aree come la lotta al lavoro minorile, le condizioni di lavoro e DE&I.

Il nostro impegno, rappresentato dalla nostra [Dichiarazione politica sui diritti umani](#), non si limita al rispetto del quadro normativo e giuridico, poiché sottolinea la nostra adesione ai Principi guida delle Nazioni Unite su imprese e diritti umani (UNGP), alla Carta internazionale dei diritti dell'uomo e alle Convenzioni fondamentali sul lavoro dell'Organizzazione internazionale del lavoro. Di seguito, descriviamo il processo e i fattori chiave presi in considerazione per delineare il nostro impegno pubblico in materia di diritti umani.

Sviluppo della politica

La preparazione della nostra Dichiarazione politica sui diritti umani si incentra su un'attenta pianificazione che include la mappatura delle politiche, delle procedure e delle leggi locali in essere per sviluppare note legali di riferimento, secondo necessità. Inoltre, confrontiamo le best practice per garantire il soddisfacimento degli standard di settore, oltre a condurre sessioni interne con gli stakeholder basate su gruppi di lavoro interfunzionali e workshop a scopo di analisi e validazione.

Collaborazioni e comunicazione

Ci affidiamo a consulenze esterne identificando stakeholder di fiducia, come l'ILO, Save the Children e Shift, al fine di formare in tal modo un gruppo di redazione di base per affinare la nostra politica, condividendo poi le bozze per ricevere un feedback. La fase di convalida prevede l'approvazione da parte del nostro Presidente Esecutivo, CEO, Global Leadership Team e Group Management Team, e l'allineamento al Responsible Sourcing Team per quanto riguarda il Codice di condotta dei fornitori. La comunicazione è essenziale e le traduzioni sono gestite da team locali per garantire la corretta divulgazione della politica tanto sul piano interno quanto su quello esterno. Infine, la politica è caricata sul nostro sito web, indicata unitamente al Codice di condotta dei fornitori e inclusa nei relativi annunci politici.

Non vi sono modifiche in termini di impegno pubblico per i diritti umani all'interno del periodo di riferimento del nostro esercizio finanziario 2023-2024. Prevediamo di riesaminare il nostro impegno quando avremo una visione più chiara sull'attuazione dell'imminente direttiva UE sulla due diligence delle imprese ai fini della sostenibilità (EU CSDDD).

Ambito della politica

La nostra politica sui diritti umani si applica a tutti gli individui e i gruppi potenzialmente coinvolti nelle attività del Gruppo Ferrero o che vi intrattengono relazioni commerciali. Tra questi, si includono i gruppi vulnerabili costituiti da minori, donne, lavoratori migranti, popolazioni e comunità indigene, piccoli agricoltori, nonché altri individui sottorappresentati potenzialmente coinvolti nelle nostre operazioni. Oltretutto, il nostro impegno si estende a tutti i dipendenti di Ferrero, inclusi i collaboratori a tempo indeterminato, determinato, a contratto e stagionali.

Comunicazione e sensibilizzazione

La [Dichiarazione politica sui diritti umani](#) è condivisa con tutti i dipendenti attraverso canali di comunicazione interni e con partner commerciali attraverso i reparti aziendali competenti. In Ferrero, la Dichiarazione è accessibile dal nostro spazio di lavoro digitale, è distribuita a tutti gli impianti di produzione attraverso il nostro programma di compliance sociale ed è integrata nelle nostre procedure di audit sociali. La Dichiarazione è tradotta in 12 lingue e distribuita in tutti i Paesi e i mercati in cui operiamo. Infine, la Dichiarazione e il Rapporto sui diritti umani sono stati pubblicati anche sul nostro [sito web](#).

Il nostro approccio nel campo dei diritti umani

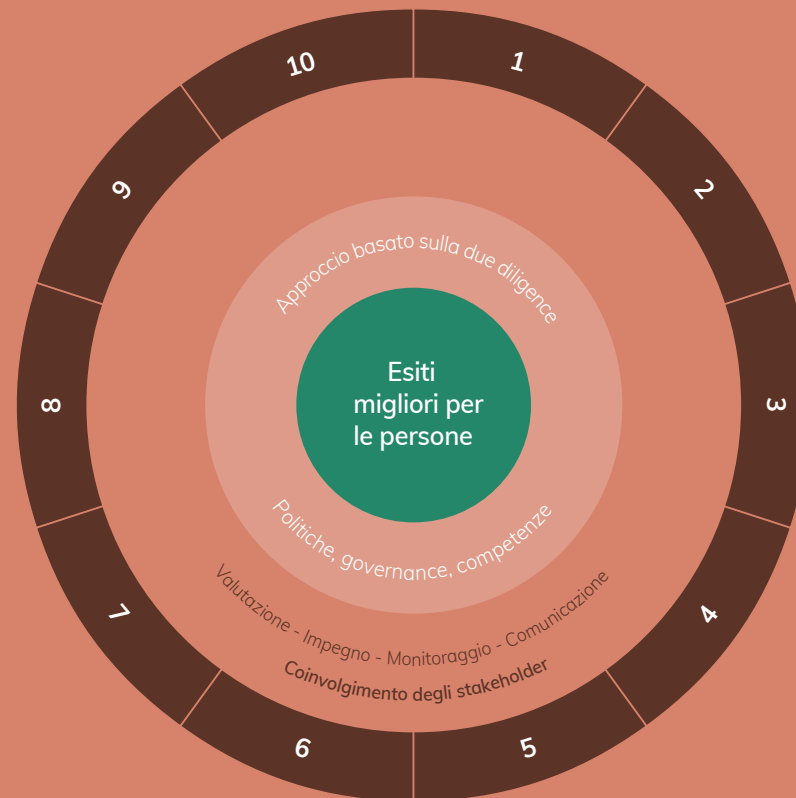
Unitamente ai nostri valori aziendali, ci impegniamo a rispettare e promuovere i diritti umani in tutta la nostra catena del valore tramite un approccio basato sulla due diligence.

Il nostro approccio nel campo dei diritti umani si basa su tre elementi fondamentali:

- **Governance:** garantire trasparenza e responsabilità per la gestione dei rischi
- **Politiche e procedure:** profondo impegno per promuovere il rispetto dei diritti umani
- **Competenze nei diritti umani:** sensibilizzazione interna e sviluppo di competenze per fornire alle nostre persone le conoscenze, le abilità e le risorse appropriate

Il nostro processo di due diligence in tema di diritti umani si fonda sui seguenti pilastri: valutazione, impegno, monitoraggio e comunicazione. Ulteriori informazioni in merito sono disponibili nella sezione [Quadro di due diligence](#) del presente rapporto. Tale approccio costituisce il nostro punto di partenza per gestire, mitigare e porre rimedio a qualsiasi eventuale rischio inerente alle 10 questioni per noi più delicate in tema di diritti umani. Inoltre, in qualità di membri della Human Rights Coalition del Consumer Goods Forum (CGF), attuiamo un approccio volto a gestire e affrontare i rischi legati ai diritti umani in tutte le operazioni a livello globale, in linea con il quadro di due diligence contro il lavoro forzato nel settore.

IL NOSTRO APPROCCIO NEL CAMPO DEI DIRITTI UMANI



AREE CHIAVE

- 01 Tutela dei minori e lotta al lavoro minorile
- 02 Lavoro forzato
- 03 Salari equi
- 04 Ore di lavoro
- 05 Diversità, equità e inclusione, lotta alle discriminazioni e agli abusi
- 06 Libertà di associazione e contrattazione collettiva
- 07 Salute, sicurezza e benessere
- 08 Tutela della privacy e protezione dei dati
- 09 Questioni sui diritti umani di natura ambientale
- 10 Diritti sulla salute dei consumatori e marketing responsabile

Il nostro approccio nel campo dei diritti umani **continua**

Coinvolgimento degli stakeholder

Data la complessità dei temi riguardanti i diritti umani, coinvolgiamo e collaboriamo con stakeholder come fornitori, organizzazioni no profit, organizzazioni di esperti e piattaforme del settore. Inoltre, collaboriamo con enti di certificazione e partner per la catena di approvvigionamento, come le cooperative, per affrontare la lotta al lavoro minorile. Chiediamo ai nostri partner commerciali di condividere la nostra stessa visione e adottare le misure appropriate attraverso un approccio basato sulla due diligence per identificare, gestire e risolvere eventuali effetti avversi sui diritti umani che potrebbero aver causato, o a cui potrebbero contribuire o con i quali potrebbero essere in correlazione sulla base delle loro relazioni commerciali. Di seguito, abbiamo mappato gli stakeholder da noi coinvolti per delineare la nostra strategia sui diritti umani. Il presente rapporto e il nostro ultimo [Rapporto di sostenibilità](#) descrivono inoltre le modalità attraverso le quali ci rivolgiamo ad essi.



“In Ferrero, crediamo fermamente che un coinvolgimento sistematico degli stakeholder sia fondamentale per affrontare le sfide in tema di diritti umani. Lavoriamo con essi e con soggetti potenzialmente coinvolti nelle nostre operazioni, impegnandoci sempre per costruire un mondo più equo e garantire il benessere delle comunità all'interno della nostra catena del valore”.

Philip Myers,
Chief Corporate Communications
and Institutional Affairs Officer

STAKEHOLDER	SCOPO DEL COINVOLGIMENTO	CANALI DI COINVOLGIMENTO
Dipendenti	Per tutti: promuovere e sviluppare le capacità di confrontarsi con le tematiche dei diritti umani per identificare, monitorare e gestire eventuali problematiche in merito. Per figure selezionate (ad es., acquisti): opera di sensibilizzazione sul tema dei diritti umani attraverso formazioni e collaborazioni per ricevere feedback	• Programmi di formazione • Workshop • Canali di comunicazione interni (ad es. spazio di lavoro digitale, condivisione di politiche) • Riunioni
Fornitori e partner commerciali	Attuazione e monitoraggio dell'adesione al nostro Codice di condotta dei fornitori, nonché alla due diligence sui diritti umani	• Codice di condotta dei fornitori • Audit dei fornitori • Sessioni di formazione • Regolare attività di rendicontazione e comunicazione
Piattaforme e altri soggetti del settore	Acquisire informazioni e condividere best practice finalizzate allo sviluppo di una strategia sui diritti umani	• Conferenze settoriali • Eventi di networking • Riunioni con associazioni di categoria • Piattaforme e coalizioni multi-stakeholder
Agricoltori e comunità locali	Applicare il nostro programma di approvvigionamento responsabile e affrontare le tematiche legate ai diritti umani all'interno della catena di approvvigionamento	• Programmi di sviluppo delle comunità • Programmi di formazione • Attraverso attività relative alle materie prime per noi strategiche (cacao, olio di palma, nocciola)
Organizzazioni non governative (ONG)	Collaboriamo con ONG per avvalerci della loro profonda conoscenza sul campo e supportare un lavoro preparatorio per l'attuazione di iniziative volte a mitigare e risolvere problematiche in tema di diritti umani. La consultazione di questi soggetti mira all'identificazione di punti rilevanti all'interno della catena del valore	• Partnership e collaborazioni • Progetti e iniziative congiunte • Piattaforme e coalizioni multi-stakeholder
Governi e istituzioni	Collaborare per garantire pratiche di lavoro eque e trasparenza nella catena di approvvigionamento, patrocinare l'attuazione di normative e politiche più severe in materia di diritti dei lavoratori	• Attività di sostegno • Impegno politico • Associazioni del settore e coalizioni
Organizzazioni di esperti in materia di diritti umani	Collaborare per acquisire conoscenze da esperti su pratiche commerciali e diritti umani, per migliorare costantemente la strategia in questo campo	• Consulenza • Sviluppo di competenze • Condivisione di conoscenze e collaborazione

Governance

GROUP LEADERSHIP TEAM SUSTAINABILITY BOARD

Il Group Leadership Team Sustainability Board è responsabile della supervisione esecutiva per l'attuazione delle Linee guida a lungo termine per la sostenibilità del Gruppo Ferrero e dell'approccio sui diritti umani del Gruppo.

COMITATO ESECUTIVO PER LA SOSTENIBILITÀ

Il Comitato esecutivo per la sostenibilità è delegato dal Group Leadership Team e costituito dai membri del Group Management Team. Il Comitato è responsabile della supervisione esecutiva delle Linee guida a lungo termine per la sostenibilità, fornendo osservazioni sull'applicazione dell'approccio sui diritti umani di Ferrero e convalidando progetti e iniziative rilevanti in merito.

COMITATO OPERATIVO PER LA SOSTENIBILITÀ

Il Comitato operativo per la sostenibilità comprende manager provenienti da vari dipartimenti, responsabili della coordinazione e della collaborazione con stakeholder interni e consulenti esterni al fine di garantire l'effettiva attuazione della strategia e delle iniziative in materia di diritti umani.

Richieste ai fornitori

Lavorare con i fornitori è una delle vie preferenziali per mettere in campo il nostro approccio sui diritti umani. Pertanto, richiediamo a tutti loro di aderire al [Codice di condotta dei fornitori Ferrero](#). Concentriamo i nostri sforzi nell'applicare la due diligence ed eseguire processi di gestione dei fornitori basati su tracciabilità/trasparenza, certificazioni, normative e programmi di mitigazione. Il nostro approccio multi-stakeholder prevede il continuo monitoraggio dei fornitori da parte nostra e la regolare verifica della loro conformità in tema di diritti umani. Collaboriamo con essi per porre rimedio a eventuali violazioni, ogniqualvolta ne vengano identificate.

Abbiamo pubblicato una serie di documenti trattanti le materie prime per noi più importanti ([cacao](#), [nocciola](#), [olio di palma](#) e [latte](#)) per affrontare le sfide sui diritti umani legate all'approvvigionamento di questi beni in base ai singoli Paesi. Tali documenti descrivono i requisiti minimi che i nostri fornitori devono soddisfare, unitamente al Codice di condotta dei fornitori e al processo di due diligence, definendo le certificazioni e gli standard richiesti per una determinata categoria. I documenti saranno pubblicati con l'espansione dell'elenco relativo alle materie prime strategiche.

Promozione del rispetto dei diritti umani in Ferrero

Ferrero promuove il rispetto dei diritti umani attraverso varie iniziative. In qualità di membri della Human Rights Coalition del Consumer Goods Forum (CGF), ci impegniamo ad attuare un approccio volto ad affrontare i rischi legati ai diritti umani in tutte le operazioni a livello globale, in linea con il quadro di riferimento del settore.

Il nostro programma di audit sociali ha contribuito a diffondere la cultura del rispetto all'interno dell'azienda. Offriamo un modulo di apprendimento sulla sostenibilità, che copre anche argomenti inerenti ai diritti umani. Il completamento del modulo è obbligatorio per i manager di linea e disponibile per tutti i dipendenti. Inoltre, disponiamo di uno spazio di lavoro digitale interno che promuove la sensibilizzazione e la comprensione condivisa tra gli impiegati della strategia e della presa di posizione pubblica dell'azienda su vari punti riguardanti la sostenibilità, tra cui i diritti umani.

Abbiamo sviluppato e sperimentato un toolkit di pianificazione e azione per i diritti umani atto a sviluppare consapevolezza e abilità in tema di diritti umani e aiutare i vari dipartimenti a includere pratiche eticamente corrette nelle proprie attività quotidiane. Inoltre, il nostro impegno sui diritti umani fa parte di un sistema di politiche più ampio del Gruppo Ferrero, molte delle quali disponibili al pubblico e comunque sempre disponibili internamente per i dipendenti.

Segnalazioni

Chiunque può segnalare problematiche sui diritti umani riguardanti la nostra azienda in via confidenziale tramite la [Ferrero Integrity Helpline](#). Operativa 24 ore su 24, 365 giorni l'anno, è accessibile in 43 lingue dal nostro sito web e dal nostro spazio di lavoro digitale. Inoltre, è gestita da terzi. Una volta inviato un rapporto, questo verrà immediatamente sottoposto al Comitato direttivo di Ferrero per una valutazione.

I NOSTRI DOCUMENTI



Cocoa Charter



Hazelnut Charter



Palm Oil Charter



Dairy Charter

Identificazione di punti rilevanti

Metodologia

Abbiamo condotto una valutazione di rilevanza dei diritti umani per identificare gli impatti prodotti all'interno delle nostre operazioni e della nostra catena del valore, in linea con gli UNGP. Suddetti principi richiedono alle aziende di valutare ogni loro impatto sui diritti umani, dando priorità a quelli più incisivi e che si verificano con maggiore probabilità. Tale valutazione prevedeva l'identificazione degli impatti sui diritti umani, effettivi e potenziali, legati alle attività e alle relazioni commerciali di Ferrero con gli stakeholder nella catena del valore, nonché l'intervista di figure dirigenziali all'interno dell'azienda per la valutazione dei rischi.

A questa attività ha fatto seguito un workshop di valutazione delle priorità in cui gli impatti identificati sono stati classificati in base alla loro gravità, considerando la probabilità con cui possono verificarsi. Per farlo, è stato utilizzato lo schema seguente:

GRAVITÀ			
Scala: quanto può essere grave l'impatto?	Ambito: in che misura può incidere? Quante persone potrebbe interessare?	Irremediabilità: quanto è difficile affrontare o contenere il rischio?	
PROBABILITÀ			
Caratteristiche del contesto operativo	Natura dell' attività di impresa	Tipi di relazioni commerciali	Misure di mitigazione in essere

Continuiamo a esaminare la rilevanza dei punti per noi più delicati in modo da adattarci alle mutevoli condizioni socioeconomiche locali e quindi ai vari rischi, includendo così le normative, gli standard internazionali e i feedback provenienti da consumatori e ONG per rispondere in modo adeguato e promuovere un cambiamento a livello di sistema. Di seguito esponiamo i 10 rischi principali identificati tramite la nostra valutazione e le aree in cui potrebbero esserci degli impatti per la nostra catena del valore. Le pagine seguenti descrivono inoltre le modalità attraverso le quali gestiamo e preveniamo ogni particolare rischio.

1 Tutela dei minori e lotta al lavoro minorile

Riconosciamo il diritto dei minori all'istruzione, al gioco e ai bisogni essenziali. Ci atteniamo alle definizioni dell'ILO circa l'età minima per l'impiego e i lavori pericolosi, allineandoci inoltre ai Children's Rights and Business Principles (Principi su impresa e diritti dell'infanzia) di UNICEF, UN Global Compact e Save the Children.

2 Lavoro forzato

Il nostro obiettivo è garantire a tutti i dipendenti (che essi lavorino direttamente per Ferrero o indirettamente nelle nostre catene di approvvigionamento) la libertà di movimento, l'assenza di restrizioni fisiche e la protezione da abusi, minacce e pratiche quali il sequestro dei documenti di identità e beni preziosi. Difendiamo il diritto al lavoro libero e supportiamo i dipendenti nel comprendere preliminarmente i termini del loro impiego, per il quale devono essere regolarmente retribuiti. Inoltre, supportiamo politiche di assunzione etiche, in linea con il principio del pagamento a carico del datore di lavoro (Employer Pays Principle).

3 Salari equi

Il nostro obiettivo è garantire a tutti i dipendenti (che essi lavorino direttamente per Ferrero o indirettamente nelle nostre catene di approvvigionamento) un salario equo e competitivo, in linea con le convenzioni dell'ILO sui salari e considerando le necessità dei dipendenti e delle loro famiglie.

4 Ore di lavoro

Riconosciamo le difficoltà legate alla gestione del lavoro e della vita privata nonché il diritto al riposo e al tempo libero. Ciò significa uniformarsi alle normative applicabili e agli accordi collettivi sulle ore di lavoro e i congedi.

5 Diversità, equità e inclusione

Assicurare il rispetto delle persone e garantire loro opportunità eque è alla base dell'agire di Ferrero e promuoviamo una cultura all'insegna della diversità e dell'inclusione, in cui chiunque possa sentirsi accolto e apprezzato. Tale approccio riguarda i lavoratori a tempo determinato e indeterminato, gli stagionali e le persone assunte in Paesi diversi da quelli di origine o di cui si possiede la nazionalità.

6 Libertà di associazione e contrattazione collettiva

Riconosciamo ai dipendenti il diritto a formare e aderire a un sindacato di loro scelta e alla contrattazione collettiva senza che abbiano a temere azioni di intimidazione o ritorsioni. Reprimiamo qualunque comportamento discriminatorio verso le organizzazioni sindacali, l'appartenenza a un sindacato e l'attività sindacale in ambiti come le domande di assunzione e le decisioni su formazioni, premi, promozioni, licenziamenti o trasferimento.

7 Salute, sicurezza e benessere

Un ambiente di lavoro sano e sicuro per tutti è una costante priorità per noi. Attuiamo diversi processi per identificare gli incidenti, prevenirli e migliorare costantemente il posto di lavoro, in conformità con le leggi applicabili. Curiamo inoltre la salute e il benessere di tutti i dipendenti, supportandone uno stile di vita sano.

8 Tutela della privacy e protezione dei dati

Rispettiamo e tuteliamo la privacy e la sicurezza dei dati personali dei nostri dipendenti, consumatori, utenti, rivenditori, fornitori e clienti in conformità con la nostra informativa sulla privacy e la protezione dei dati e in conformità con le leggi e normative applicabili.

9 Questioni sui diritti umani di natura ambientale

Crediamo che un ambiente sicuro, pulito e sostenibile sia una condizione essenziale per garantire appieno il rispetto dei diritti umani. La crisi climatica interesserà ogni abitante del pianeta, ma saranno i Paesi più poveri a pagare le conseguenze più pesanti. In qualità di azienda globale, abbiamo il dovere di ridurre gli effetti nocivi delle nostre operazioni sull'ambiente e proteggere le persone più a rischio nelle nostre comunità locali.

10 Diritti sulla salute dei consumatori e marketing responsabile

Curiamo la salute dei consumatori e forniamo informazioni trasparenti e comprensibili in conformità con l'International Food & Beverage Alliance (IFBA) [Global Policy on Marketing and Advertising to Children](#) e l'EU Pledge on Responsible Advertising to Children (impegno UE sulla pubblicità responsabile riservata ai minori). Il nostro impegno è inoltre illustrato nei nostri Principi sulla pubblicità e il marketing.

Quadro di due diligence di Ferrero per i diritti umani

Il nostro processo di due diligence per i diritti umani affronta gli impatti negativi in materia che potremmo causare o ai quali potremmo contribuire attraverso attività nostre o di soggetti legati a operazioni, prodotti o servizi Ferrero tramite rapporti commerciali. Il nostro quadro di due diligence per i diritti umani si basa su quattro pilastri e ha come obiettivo quello di identificare e gestire eventuali rischi in questo campo:

VALUTAZIONE

Identificare, valutare e classificare, in base alle priorità, i rischi per i diritti umani attraverso procedure come audit e valutazioni etiche.

Analizziamo regolarmente i punti per noi rilevanti e ridefiniamo le aree di intervento prioritario nell'ambito del nostro costante lavoro di stima dei rischi e analisi delle condizioni socioeconomiche locali.

In questo processo, includiamo le normative, gli standard internazionali e i feedback provenienti da consumatori e organizzazioni no profit per rispondere in modo adeguato ai rischi e promuovere un cambiamento a livello di sistema.

La nostra [valutazione di doppia materialità del 2023](#) ha identificato i diritti umani nella catena di approvvigionamento come una "priorità assoluta" e continuiamo a considerarli tali nel quadro delle nostre operazioni.

Misurando, migliorando ed esaminando le pratiche dei fornitori, vogliamo promuovere partnership solide che contribuiscano al raggiungimento dei nostri obiettivi sociali condivisi nella catena del valore.

Analizzare rischi e opportunità, garantire la conformità e sviluppare le capacità dei nostri fornitori sono tutti aspetti fondanti del nostro approccio di due diligence. La nostra procedura in materia prevede l'applicazione di una rigorosa metodologia in base alla quale i fornitori sono tenuti a osservare il Codice di condotta dei fornitori di Ferrero, che definisce le pratiche sociali da seguire per il rispetto dei diritti umani.

IMPEGNO

Rendere il nostro impegno per i diritti umani parte integrante delle nostre operazioni, affrontare i rischi identificati adottando misure volte a prevenirli, mitigarli e porvi rimedio.

Affrontiamo ogni problematica (ad esempio, povertà, leggi) risalendo alle cause prime e lavoriamo per risolverle attraverso approcci adeguati come sostegno di iniziative, impegno politico e piattaforme del settore.

Lavoriamo con i membri della nostra catena del valore per risolvere le questioni identificate. Per affrontare e contenere gli impatti sulle nostre operazioni e catene di approvvigionamento, ricorriamo all'approccio della nostra Integrity Helpline, come rimarcato nel nostro [Codice etico](#).

Monitoriamo con particolare attenzione le problematiche derivanti dalle nostre attività di approvvigionamento e disponiamo di documenti specifici per ognuna delle materie prime per noi strategiche: [cacao](#), [nocciola](#), [olio di palma](#) e [latte](#). I fornitori sono tenuti a rispettare tali documenti, che definiscono le certificazioni, gli standard e il livello di trasparenza richiesti. Inoltre, collaboriamo allo sviluppo delle Linee guida per la prevenzione e l'eliminazione del lavoro minorile nelle regioni di coltivazione del cacao in Africa Occidentale, attualmente in fase sperimentale. Maggiori informazioni sono disponibili nella sezione [Lavoro minorile](#) del presente rapporto.

I diritti umani sono parte integrante della nostra strategia di approvvigionamento responsabile, tramite garanzia della tracciabilità e verifica esterna delle materie prime sotto standard riconosciuti come la Roundtable on Sustainable Palm Oil (RSPO) e Fairtrade.

Ridefiniamo regolarmente il nostro processo di due diligence per identificare i rischi per i diritti umani. Conduciamo periodiche analisi dei rischi su base fornitori, autovalutazioni annuali e audit etici ricorrendo a standard interni in linea con i regolamenti ILO e alla metodologia Sedex Members Ethical Trade Audit ([SMETA](#)).

Oltre a fornire formazione in tema di sostenibilità a tutti i dipendenti, coinvolgiamo professionisti in materia di approvvigionamento responsabile per aumentare ulteriormente il grado di consapevolezza in questo campo quando si applicano strategie di acquisto.

Supportiamo le comunità coinvolte nella coltivazione del cacao attraverso un approccio in grado di coprire ambiti a livello domestico, comunitario, regionale e nazionale, collaborando con partner strategici. Supportiamo programmi di emancipazione femminile, credendo nel ruolo fondamentale che le donne rivestono in fatto di cambiamento sostenibile e tutela dei minori.

Sviluppiamo politiche operative interne per definire il quadro di attuazione delle misure volte a rispettare i diritti umani in tutta l'azienda.

Quadro di due diligence di Ferrero per i diritti umani **continua**

MONITORAGGIO

Tracciare e valutare le nostre attività per garantire una gestione efficace dei rischi, migliorare costantemente il nostro approccio ai diritti umani.

Ogni funzione aziendale all'interno dell'organizzazione è responsabile delle azioni messe in atto per risolvere le problematiche principali inerenti alle proprie attività.

Al contempo, l'attuale due diligence della nostra catena del valore, comprensiva di fornitori, subfornitori e terzisti, prevede un ciclo continuo di valutazioni, audit di terzi e correzione, unitamente all'adozione di misure preventive quando gli audit o le valutazioni rivelano mancate conformità. Collaboriamo per sviluppare piani d'azione correttivi efficaci. Prendiamo in seria considerazione l'impegno e il coinvolgimento dei nostri fornitori nel nostro percorso di sostenibilità. In casi gravi, una comprovata e reiterata mancata collaborazione può comportare la cessazione del rapporto commerciale.

Lavoriamo per includere le soluzioni sviluppate in fase di risoluzione di punti rilevanti legati ai diritti umani nei nostri processi decisionali.

COMUNICAZIONE

Comunicare i nostri progressi nell'attuare le misure adottate sia internamente che esternamente.

Il nostro [Codice etico](#) aggiornato, [la Dichiarazione politica sui diritti umani](#) e il [Codice di condotta dei fornitori](#), la totalità dei quali copre tematiche inerenti ai diritti umani, sono condivisi attraverso varie piattaforme di comunicazione interne, incluso lo spazio di lavoro digitale Ferrero. I neoassunti sono invitati a leggere questi documenti in fase di onboarding, dal momento che contengono informazioni per accedere alla Ferrero Integrity Helpline per effettuare segnalazioni.

Pubblichiamo annualmente rapporti sui progressi per [cacao](#), [nocciola](#) e [olio di palma](#), per presentare i traguardi raggiunti in termini di approvvigionamento responsabile e le iniziative a supporto dei diritti umani per ciò che concerne questi ingredienti strategici.

Offriamo formazione agli addetti agli acquisti sull'approvvigionamento responsabile e sessioni ai dipendenti circa tematiche riguardanti i diritti umani.

Promuoviamo la collaborazione con altri soggetti del settore e organizzazioni no profit per sollecitare l'approvazione di una normativa europea sull'obbligo di due diligence nelle nostre catene di approvvigionamento.

Ad esempio, facciamo parte della Cocoa Coalition della rete VOICE, un gruppo di aziende del settore dolciario che collaborano in difesa dei diritti umani e per innalzare i requisiti di due diligence ambientale delle aziende operanti nelle catene di approvvigionamento del cacao a livello globale. I nostri position paper co-firmati in materia sono reperibili [qui](#).

Comunichiamo con gli stakeholder esterni tramite il nostro sito web e la nostra [pagina di rendicontazione sulla sostenibilità](#).



“Per Ferrero, la sostenibilità è un percorso a lungo termine, fatto di impegno e dedizione, incentrato sulla valutazione, la prevenzione e il contenimento dei nostri impatti in tutta la catena del valore, per stabilire pratiche che tutelano l'ambiente e la società. Nella convinzione che tutto questo rafforzi la resilienza della nostra azienda, aumenti il valore dei nostri brand e offra vantaggi sul piano sociale, riteniamo la due diligence un elemento cruciale del nostro percorso, soprattutto in quelle catene del valore dove centinaia di migliaia di agricoltori nel mondo contribuiscono all'approvvigionamento delle nostre materie prime. Attraverso attente valutazioni e il ricorso a misure proattive, possiamo identificare e mitigare i potenziali rischi, garantendo l'eticità e la responsabilità delle nostre pratiche ai fini della sostenibilità. Oltre ad applicare processi di due diligence strutturati, promuoviamo il rispetto dei diritti umani collaborando con NGO, governi, partner e altri soggetti del settore per migliorare ulteriormente le pratiche di sostentamento”.

Mario Abreu,
Head of CSR and Sustainability

Punti rilevanti nella nostra catena del valore



MATERIE PRIME

Realizziamo i nostri prodotti ricorrendo a materie prime quali noccioli, cacao, olio di palma, zucchero, latte e uova. Supportiamo lo sviluppo di una coltivazione sostenibile delle nocciole a livello globale attraverso il nostro programma Agribusiness. Contiamo su relazioni di lunga data con fornitori che comprendono, mettono in pratica e condividono i nostri valori. La tracciabilità ci consente di monitorare la qualità e la sostenibilità delle nostre materie prime.

Punti rilevanti

1	2	3	4	5
6	7	8	9	10

PRODUZIONE

I nostri prodotti sono fabbricati in 37 stabilimenti in tutto il mondo. Lavoriamo le nocciole e gestiamo attività B2B attraverso il nostro programma Agribusiness; inoltre, collaboriamo con fornitori terzi per la produzione dei giocattoli KINDER® Sorpresa. Il raggiungimento di un'alta qualità e dei più elevati standard di sicurezza nei processi produttivi, sia interni sia affidati a fornitori terzi, nonché la gestione degli impatti ambientali e sociali da essi derivanti sono nostre massime priorità.

Punti rilevanti

1	2	3	4	5
6	7	8	9	10

PACKAGING

Gli imballaggi preservano la qualità e la freschezza dei nostri prodotti, per garantire un'esperienza positiva ai nostri consumatori. Inoltre, costituiscono un importante mezzo di comunicazione, recando informazioni chiare e comprensibili per aiutare gli acquirenti nella scelta del prodotto. I materiali utilizzati per i nostri imballaggi includono vetro, carta e plastica.

Punti rilevanti

1	2	3	4	5
6	7	8	9	10

LOGISTICA

I nostri prodotti sono distribuiti e commercializzati per la vendita diretta e attraverso rivenditori autorizzati in più di 170 Paesi. Lavoriamo inoltre con operatori logistici per trasportare materie prime, prodotti semilavorati e materiali KINDER® Sorpresa all'interno della catena del valore tramite la nostra rete di magazzini.

Punti rilevanti

1	2	3	4	5
6	7	8	9	10

CONSUMO

I nostri prodotti sono pensati per offrire momenti di gusto ai consumatori, nel quadro di uno stile di vita sano e bilanciato. Operiamo responsabilmente, senza limitarci ai requisiti giuridici in termini di comunicazione marketing e informazioni sugli ingredienti, offrendo porzioni che consentono ai consumatori di gestire il proprio fabbisogno energetico giornaliero.

Punti rilevanti

1	2	3	4	5
6	7	8	9	10

AREE CHIAVE

- 01 Tutela dei minori e lotta al lavoro minorile
- 02 Lavoro forzato
- 03 Salari equi
- 04 Ore di lavoro
- 05 Diversità, equità e inclusione, lotta alle discriminazioni e agli abusi
- 06 Libertà di associazione e contrattazione collettiva
- 07 Salute, sicurezza e benessere
- 08 Tutela della privacy e protezione dei dati
- 09 Questioni sui diritti umani di natura ambientale
- 10 Diritti sulla salute dei consumatori e marketing responsabile

Tutela dei minori e lotta al lavoro minorile

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Ci adoperiamo per difendere il diritto dei minori all'istruzione, al gioco e ai bisogni essenziali. Ci atteniamo alle linee guida dell'ILO circa l'età minima per l'impiego e i lavori pericolosi, allineandoci inoltre ai Children's Rights and Business Principles (Principi su impresa e diritti dell'infanzia) stabiliti da UNICEF, UN Global Compact e Save the Children.

Valutazione dei rischi

Le cause primarie del lavoro minorile sono attribuibili a problemi sistemici come la povertà, la mancanza di istruzione, la discriminazione di genere, l'emarginazione e le norme culturali. Anche la complessità delle catene di approvvigionamento delle materie prime essenziali contribuisce ad aumentare il rischio di lavoro minorile. Affrontare questi problemi di varia natura richiede un approccio olistico multi-stakeholder. In qualità di compratori a livello globale, abbiamo la responsabilità di collaborare con fornitori, partner commerciali, governi, organizzazioni attive nella difesa dei diritti dell'infanzia e altri soggetti del nostro settore per eliminare il lavoro minorile da ogni catena di approvvigionamento.

Prevenzione e mitigazione

Per affrontare debitamente le sfide legate ai diritti umani, in particolare quelle che riguardano i minori, occorrono attività di monitoraggio e miglioramento costanti. Ci impegniamo affinché le nostre azioni sortiscano un impatto duraturo in questo campo applicando le nostre politiche a livello locale e agricolo, adattandoci ai contesti locali e impostando standard elevati ma raggiungibili, andando oltre la semplice conformità per sviluppare un approccio proattivo volto alla tutela dei minori, integrando la due diligence in tutte le attività aziendali, utilizzando i dati a scopo di monitoraggio e valutazione, offrendo meccanismi di vertenza accessibili e adattandoci ai cambiamenti macroeconomici.

Collaboriamo con Save the Children a programmi di sviluppo per le comunità che assicurino la tutela dei minori e l'accesso a un'istruzione di qualità, al cibo e ad acqua pulita. Inoltre, supportiamo l'emancipazione femminile e la riduzione del gender gap, riconoscendo la centralità del ruolo delle donne per avviare cambiamenti economici, ambientali e sociali. Nel 2024, abbiamo ottenuto un punteggio di 9,1/10 nel Global Child Forum's Benchmark 2024, che ha valutato l'impatto della nostra azienda in fatto di diritti dell'infanzia. Attualmente, stiamo lavorando per colmare le lacune identificate.

Iniziative chiave

Adottiamo diverse misure e iniziative per identificare, mitigare ed eliminare il rischio di lavoro minorile all'interno delle nostre catene di approvvigionamento, in particolare per quanto riguarda le materie prime per noi strategiche. Con il supporto di Save the Children, abbiamo sviluppato e sperimentato le Linee guida per la lotta al lavoro minorile nella nostra catena di approvvigionamento del cacao in Ghana e Costa d'Avorio. Siamo da tempo membri della World Cocoa Foundation (WCF) e dell'International Cocoa Initiative (ICI), che mira a garantire un futuro migliore ai minori e a eliminare la piaga del lavoro minorile nei Paesi africani summenzionati. Per maggiori informazioni sull'impatto delle nostre iniziative, consultare il nostro ultimo [Rapporto di sostenibilità](#).

- A partire da novembre 2020, Ferrero collabora con [CAOBISCO](#) e l'[ILO](#) in un progetto pluriennale per combattere il lavoro minorile nella raccolta stagionale delle nocciole in Turchia. L'iniziativa si pone come obiettivi lo sviluppo di competenze, la sensibilizzazione e l'attuazione di interventi diretti come l'offerta di attività formative e materiali di supporto.
- La tutela dei minori è parte integrante del nostro programma [Ferrero Farming Values](#) (FFV), attivo in Turchia dal 2012, dove il nostro team coinvolge le comunità agricole per migliorare le pratiche sociali. Offriamo attività formative e distribuiamo materiale scolastico e per l'igiene. In collaborazione con le municipalità locali, abbiamo inoltre installato impianti igienico-sanitari per famiglie in alloggi temporanei.
- Inoltre, siamo partner dell'iniziativa collettiva [Child Learning and Educational Facility](#) (CLEF) sviluppata dal governo ivoriano insieme ad aziende e fondazioni con l'obiettivo di migliorare l'accesso all'istruzione per i minori che abitano le regioni di coltivazione del cacao in Costa d'Avorio.
- Il Global Child Forum's Children's Rights Benchmark del 2024 ci ha attribuito un ruolo guida tra 1.802 aziende per le nostre politiche e pratiche in tema di diritti dell'infanzia in diverse aree geografiche importanti.

POLITICHE CORRELATE

- ❑ Linee guida per la prevenzione e l'eliminazione del lavoro minorile in Costa d'Avorio e Ghana.

Attualmente in fase di sperimentazione con Save the Children fino al 2025.

CASO DI STUDIO

Sviluppo delle Linee guida per la prevenzione e l'eliminazione del lavoro minorile in Costa d'Avorio e Ghana.

Collaboriamo con Save the Children e il Center for Child Rights and Business per sviluppare linee guida per la prevenzione e l'eliminazione del lavoro minorile nelle catene di approvvigionamento del cacao in Ghana e Costa d'Avorio. Queste linee guida sono in linea con la nostra Dichiarazione politica sui diritti umani, il nostro Codice di condotta dei fornitori, il Cocoa Charter e gli standard internazionali come i Principi guida su imprese e diritti umani e i Principi su impresa e diritti dell'infanzia delle Nazioni Unite.

Suddetta linee guida delineano fasi pratiche affinché i partner della catena di approvvigionamento possano applicarsi nella lotta al lavoro minorile, tra cui:

- Due diligence in materia di lavoro minorile
- Campagne di sensibilizzazione sui diritti dell'infanzia
- Pratiche di assunzione responsabili
- Sistemi di tutela dei minori
- Condizioni di vita e lavorative sicure per i giovani lavoratori
- Salari equi
- Approvvigionamento sostenibile e responsabile
- Soluzioni per la risoluzione delle cause alla base del lavoro minorile

Dal 2022 lavoriamo con Save the Children per sperimentare suddette linee guida, al fine di supportare fornitori e cooperative. Le soluzioni sviluppate in fase di sperimentazione serviranno a perfezionare il nostro approccio e aumentare il nostro impegno il prossimo anno.

Tutela dei minori e lotta al lavoro minorile continua

CASO DI STUDIO

Lotta al lavoro minorile e supporto alle comunità delle regioni di coltivazione del cacao in Costa d'Avorio

Save the Children e Ferrero hanno stretto una collaborazione con l'obiettivo di affrontare la lotta al lavoro minorile e supportare lo sviluppo delle comunità nelle regioni di coltivazione del cacao in Costa d'Avorio. Si tratta di un'iniziativa (2020-2025) che mira a proteggere e migliorare le condizioni di vita di oltre 18.000 tra bambini, adolescenti e giovani adulti vittime di varie forme di lavoro minorile e pericoloso. Giunto al quarto anno, il progetto ha tagliato traguardi importanti in fatto di riduzione del lavoro minorile e sostegno allo sviluppo delle comunità. È un successo riconducibile alla solidità delle partnership strette con stakeholder strategici, ad esempio soggetti partecipanti alla catena di approvvigionamento, autorità e organizzazioni locali.

Il progetto ha conseguito risultati ragguardevoli, dimostrando il ruolo che partnership strategiche svolgono nell'affrontare efficacemente problemi sociali complessi. Attraverso sforzi coordinati e un approccio unificato, l'iniziativa continua a tutelare i minori vulnerabili e supportare le comunità nelle regioni di coltivazione del cacao.

100%

dell'obiettivo complessivo del progetto raggiunto per:

- Riabilitazione dei centri sociali
- Formazione di comitati per la tutela dei minori
- Creazione della Village Savings and Credit Association

PROGRESSI AL TERZO ANNO DI PROGETTO SULLO SVILUPPO DELLE COMUNITÀ NELLE REGIONI DI COLTIVAZIONE DEL CACAO IN COSTA D'AVORIO

TOTALE DI PERSONE SENSIBILIZZATE O FORMATE IN MATERIA DI TUTELA DEI MINORI, SVILUPPO DELLE COMUNITÀ, ISTRUZIONE



CASI PEGGIORI DI ABUSO, VULNERABILITÀ E LAVORO FORZATO ASSISTITI DALL'INIZIATIVA



AGEVOLAZIONE DEI CERTIFICATI DI NASCITA



FORMAZIONE E AVVIO DI CLASSI PONTE



MINORI ESCLUSI DAL SISTEMA SCOLASTICO INSERITI IN CLASSI PONTE



MINORI SUPPORTATI CON MATERIALE SCOLASTICO O ALTRO MATERIALE



COMUNITÀ CON UN PIANO DI AZIONE COMUNITARIO



MEMBRI DELLA VILLAGE SAVING AND LOAN ASSOCIATION (VSLA) CON REDDITO DERIVANTE DA ATTIVITÀ



- % di risultati raggiunti rispetto all'obiettivo complessivo
- % di risultati raggiunti rispetto all'obiettivo annuale (2023)

Sintesi dei risultati al terzo anno di progetto

PILASTRI	ATTIVITÀ	ANNO 3	CUMULATIVO
Miglioramento della tutela dei minori	Comitati di tutela dei minori	n/d	65
	Persone formate e sensibilizzate sul tema dei diritti dell'infanzia	36.285	46.582
Supporto alle comunità	Membri VSLA (65 gruppi)	n/d	1.788 ¹
	Membri VSLA con reddito derivante da attività	1.182 (75%)	1.182 (75%)
Migliore accesso all'istruzione	Classi ponte (ri)formate e aperte	5	66
	Minori esclusi dal sistema scolastico (9-14 anni) inseriti in classi ponte	1.001	2.976
	Comunità supportate con servizi mensa	57 ²	57
Miglioramento delle condizioni per giovani e adolescenti	Numero di giovani e adolescenti partecipanti a formazioni in tema di sviluppo competenze, condizioni di lavoro e diritti	138	138

1 1.384 donne (77%) e 404 uomini (23%).
257 mense comunitarie aperte (e 112 persone formate per il servizio mensa).

Sintesi dei risultati ottenuti dalla nostra partnership con Save the Children dal 2020

66

Suole costruite o rinnovate

68

Corsi ponte organizzati

66.836

Persone (adulti e minori) coinvolte dal progetto attraverso attività di sensibilizzazione e comunitarie su tutela dei minori, sviluppo di comunità e istruzione

45

Corsi di formazione erogati a giovani e agricoltori di cacao grazie a 13 scuole nelle comunità

Q&A con Save the Children

Un rapporto di lunga data: come valutate il vostro rapporto con Ferrero e i risultati raggiunti nel quadro della vostra partnership?

Collaborando con Ferrero, abbiamo adottato un approccio olistico per risalire alle cause primarie del lavoro minorile, concentrandoci sulla prevenzione piuttosto che sulla risposta. Rafforzando i sistemi di tutela dei minori, supportando le iniziative di istruzione e promuovendo la coesione sociale, aiutiamo i minori ad accedere all'istruzione e garantiamo alle loro famiglie le risorse necessarie per la sussistenza. Il nostro lavoro non trascura l'emancipazione delle donne, degli adolescenti e delle comunità rurali marginalizzate.

Questo approccio, scalabile e replicabile, ha coinvolto 22.533 persone, tra cui 8.601 bambini (47%), nel periodo 2021-2024, e raggiunto indirettamente altre 15.234 persone, di cui 3.178 bambini (7%). Il coinvolgimento dei nostri stakeholder ha ulteriormente migliorato aspetti come la comunicazione, la condivisione di conoscenze e la collaborazione tra le organizzazioni, amplificando l'impatto collettivo.

Ruolo di Ferrero nel supportare i diritti dell'infanzia: dal vostro punto di vista, quanti progressi ha compiuto l'azienda in tema di diritti dell'infanzia nel corso degli ultimi anni? Quali azioni specifiche ha messo in campo Ferrero per dimostrare il suo impegno nella protezione dei diritti dell'infanzia, e in che modo queste azioni sono risultate in linea con la missione e i valori di Save the Children?

Ferrero ha dimostrato un impegno crescente verso la difesa dei diritti dell'infanzia, in linea con la missione di Save the Children di proteggere i minori vulnerabili, dando loro delle opportunità. Attraverso un progetto di lungo termine applicato nelle comunità delle regioni di coltivazione del cacao in Costa d'Avorio, Ferrero ha affrontato sfide fondamentali in fatto di lavoro minorile, come la protezione delle persone più deboli, la povertà e l'accesso limitato all'istruzione e ai servizi essenziali. Questa partnership ha portato a risultati tangibili: sistemi di tutela dei minori più efficaci, migliore accesso all'istruzione e maggiore resilienza delle comunità. Ferrero ha inoltre integrato la tutela dei minori nella sua catena di approvvigionamento, garantendo un impatto sostenibile non circoscritto alle sole aree interessate dal progetto.

Collaborando con Save the Children, Ferrero ha perfezionato le sue politiche e le sue pratiche, proponendo ai fornitori l'adozione delle Linee guida per la prevenzione e l'eliminazione del lavoro minorile in Costa d'Avorio e Ghana. L'impegno di Ferrero si evince inoltre dalla partecipazione a eventi a sostegno dei diritti per l'infanzia, come il Global Child Forum di Stoccolma del 2024, in cui ha pubblicamente sottolineato la sua attività in merito.

Collaborazioni efficienti: potreste parlarci della vostra partnership con Ferrero e del suo impatto particolarmente significativo sulle vite di minori e comunità? Quali sono stati i fattori chiave che hanno contribuito al suo successo?

La solidità della nostra partnership risiede nell'approccio integrato che riunisce enti pubblici, privati e terzo settore per risalire alle cause primarie del lavoro minorile e della povertà.

Save the Children non solo supporta lo sviluppo delle comunità attraverso interventi diretti ma fornisce anche assistenza tecnica e sviluppo di competenze per Ferrero e i suoi fornitori.

Lezioni apprese e futuri sviluppi: guardando indietro di qualche anno, quali sono state le lezioni più importanti apprese nel corso della vostra partnership con Ferrero? Come hanno modificato il vostro approccio per future collaborazioni?

La nostra partnership con Ferrero dimostra il successo di un approccio multi-stakeholder nella lotta al lavoro minorile. Coinvolgendo comunità, autorità locali, fornitori e ONG, combattiamo sia i sintomi sia le cause fondamentali che determinano povertà economica e educativa. L'integrazione della tutela dei minori nella catena di approvvigionamento del cacao di Ferrero è stata cruciale per avviare cambiamenti a livello di sistema. La sperimentazione delle linee guida in Costa d'Avorio dimostra l'importanza di allinearsi agli standard all'interno della catena di approvvigionamento per poter sortire impatti a lungo termine.

La partnership testimonia inoltre l'efficacia di un lavoro congiunto in termini

di politica e sostegno. Allineando le iniziative di impresa alle esigenze della società civile, Ferrero ha supportato l'adozione di normative a livello europeo, come la CSDDD. La partecipazione congiunta a eventi come il G7/B7 di Pescara e il CSR Europe Industry Summit di Bruxelles è stata ulteriormente di esempio e ha contribuito a porre in risalto le sfide da affrontare. Guardando al futuro, queste esperienze riaffermano la necessità di sviluppare soluzioni integrate e scalabili e stringere partnership con soggetti privati impegnati per innescare cambiamenti concreti e durevoli in materia di tutela dei minori.

Ci adoperiamo per garantire che tutti i dipendenti, siano essi assunti direttamente da Ferrero o impiegati nelle nostre catene di approvvigionamento, godano della libertà di movimento senza restrizioni fisiche o a carattere minatorio quali il sequestro dei documenti di identità o di beni, il lavoro coercitivo e/o vincoli di debito.

Supportiamo il diritto al lavoro libero, in cui i dipendenti comprendono pienamente e preliminarmente i termini del loro impiego, per il quale vengono regolarmente retribuiti. Riusiamo il lavoro forzato come definito dall'ILO e condanniamo l'uso di qualsiasi forma di lavoro forzato o obbligatorio, come il lavoro carcerario, coatto o vincolato, forme di moderna schiavitù e qualsiasi forma di traffico di esseri umani nella nostra catena del valore. Promuoviamo pratiche etiche di assunzione e seguiamo la definizione dell'ILO in materia di costi di assunzione in linea con l'Employer Pays Principle, secondo il quale il lavoratore non è tenuto a pagare per lavorare ed è il datore di lavoro a farsi carico dei costi di assunzione.

Valutazione dei rischi

Ci impegniamo per combattere la povertà e innescare cambiamenti sostenibili promuovendo pratiche di assunzione trasparenti e responsabili nelle catene di approvvigionamento. Il nostro Codice di condotta dei fornitori descrive richieste ben definite e la nostra modalità di monitoraggio attraverso la [due diligence](#). Inoltre, monitoriamo i casi e i rischi di lavoro forzato nelle nostre operazioni attraverso il nostro programma dedicato di audit sociali denominato SMETA+ (fare riferimento al [caso di studio](#)). Nei casi di non conformità, mettiamo in atto processi sottoposti a continuo miglioramento. Sappiamo bene che il rischio di lavoro forzato, vincolato o obbligatorio aumenta con il ricorso a lavoratori migranti o stagionali. Pertanto, la nostra due diligence è in linea con gli standard internazionali e include confronti realizzati da organizzazioni di esperti nonché certificazioni specifiche per determinate materie prime, come la RSPO.

Prevenzione e mitigazione

Intendiamo assicurare la tracciabilità delle nostre materie prime più importanti, come il cacao, le nocciole, l'olio di palma e il latte, per poter identificare eventuali rischi di lavoro forzato. Per questo, abbiamo creato documenti e piani d'azione dettagliati che definiscono il nostro impegno per i diritti umani e descrivono le richieste che poniamo ai nostri fornitori per eliminare il lavoro forzato. Ciascuno di questi documenti rappresenta una chiara presa di posizione contro qualunque forma di lavoro forzato, come il lavoro carcerario, coatto o vincolato, forme di moderna schiavitù e qualsiasi forma di traffico di esseri umani, e prende in esame gli 11 indicatori ILO come riferimento per identificare, prevenire e combattere casi di lavoro forzato. Descrivono inoltre i requisiti minimi per i nostri fornitori, a integrazione del Codice di condotta dei fornitori e dei processi di due diligence. Oltre a specificare le certificazioni e gli standard necessari, i livelli di tracciabilità a cui aspiriamo nonché le metodologie e le tecnologie utilizzate, spiegano dettagliatamente anche i nostri sforzi per migliorare le condizioni, ad esempio nell'ambito di un piano triennale, i cui progressi sono pubblicamente disponibili.

Iniziative chiave

Adottiamo misure appropriate per identificare, prevenire ed eliminare i casi di lavoro forzato nell'ambito delle nostre relazioni commerciali e delle nostre catene di approvvigionamento.

Il nostro [Palm Oil Charter](#) affronta il tema del lavoro forzato, sottolineando l'obbligo dei fornitori ad applicare pratiche di assunzione etiche e responsabili e a comunicare a loro volta tali principi ai loro fornitori.

Nel nostro intento di raggiungere la piena trasparenza nella catena del valore, collaboriamo con provider come SourceMap, azienda leader per la mappatura delle catene di approvvigionamento e dei soggetti in esse coinvolti, per raccogliere dati che ci aiutino a intervenire in maniera mirata, supportando la sostenibilità e prevenendo i casi di lavoro forzato.

Siamo membri della Human Rights Coalition del CGF e, in collaborazione con quest'ultima e con la Fair Labour Association, abbiamo perfezionato il nostro programma di audit sociali adottando un approccio di due diligence specifico per la lotta al lavoro forzato nelle nostre operazioni, in linea con il quadro di riferimento di due diligence di CGF in questo campo. Questi sforzi hanno previsto lo sviluppo di una nostra Politica interna per la prevenzione del lavoro forzato a livello globale.

POLITICHE CORRELATE

- Politica per la prevenzione del lavoro forzato a livello globale
Si tratta di una politica interna che descrive un approccio comune a tutto il Gruppo e linee guida di base per combattere il rischio di lavoro forzato nelle nostre operazioni. Definisce inoltre delle linee guida sulle modalità di assunzione e gestione dei rischi di lavoro forzato con terzi, fornitori di servizi e agenzie del lavoro.

Lavoro forzato continua

CASO DI STUDIO

Informazioni su SMETA+

SMETA+ è il programma di Ferrero dedicato agli audit sociali, pensato per migliorare gli standard etici in materia di lavoro forzato all'interno delle operazioni globali del Gruppo. Rappresenta un'evoluzione dei processi di audit e compliance di Ferrero, testimoniandone il progresso e offrendo un quadro di riferimento più efficace per monitorare le pratiche di approvvigionamento etico. Sviluppato a partire dal quadro SMETA, SMETA+ incorpora livelli di valutazione aggiuntivi per affrontare le problematiche inerenti ai diritti umani, integrando il quadro di due diligence sul lavoro forzato del CGF.

Rispetto a SMETA, SMETA+ richiede alle strutture di completare una valutazione da 18 domande mutuata da suddetto quadro CGF, con successivo monitoraggio tramite una dashboard interna. Questa piattaforma contribuisce a tenere traccia della compliance e identificare aree di miglioramento.

Grazie a SMETA+, Ferrero continua a registrare progressi in termini di standard etici, come sottolineato dalla Politica per la prevenzione del lavoro forzato e dalle pratiche nel campo dei diritti umani su scala globale. La tabella di marcia riflette l'approccio proattivo di Ferrero per perfezionare costantemente le pratiche di audit nelle sue operazioni.

EVOLUZIONE DI SMETA+

2010

Primi audit
Ferrero inizia a condurre audit sociali utilizzando quadri di riferimento interni.

2019

Adozione di SMETA
Ferrero adotta la metodologia SMETA in tutte le sue strutture.

2022

Introduzione di SMETA+
Sperimentazione di SMETA+ come evoluzione del processo di audit attraverso progetti pilota condotti in diverse regioni (Cina, Italia e Turchia).

2023

Espansione di SMETA+
L'ambito di applicazione degli audit SMETA+ mira a coprire tutte le nostre operazioni su scala globale, con particolare attenzione ai siti di produzione, entro il 2025, come definito dalla CGF Human Rights Coalition.

A seguire

Completo rollout di SMETA+
Il programma SMETA+ sarà applicato a tutti gli impianti e le strutture Ferrero allo scopo di correggere ogni criticità, con un focus specifico sui costi di assunzione e altre considerazioni etiche.

CASO DI STUDIO

Promozione di pratiche di lavoro eque ed etiche Condizioni dei lavoratori nelle catene di approvvigionamento dell'olio di palma

In alcune catene di approvvigionamento dell'olio di palma si riscontrano pratiche di assunzione non etiche. In questo contesto, risultano particolarmente problematiche quelle che dipendono da lavoratori migranti. Se non corrette, queste pratiche determinano casi di lavoro forzato e vincolato, in cui le persone impiegate sono vittime di vessazioni come il sequestro del passaporto, la limitazione della libertà di movimento, il vincolo di debito, iniquità nei processi di assunzione, disparità salariali, eccesso di ore di lavoro, restrizioni sul tempo libero e condizioni di vita inaccettabili.

Per eliminare queste pratiche, i datori di lavoro devono dare priorità alle valutazioni tramite audit sociali e mettere a punto rigorosi piani di azione volti a correggere ogni mancanza identificata nei processi di assunzione.

Nel 2021, abbiamo collaborato con Earthworm Foundation e fornitori strategici per lanciare due programmi a sostegno di pratiche di lavoro responsabili nella nostra catena di approvvigionamento dell'olio di palma in Malaysia. Con il primo programma è stato definito un quadro di riferimento per la valutazione delle condizioni di lavoro all'interno degli oleifici e nelle piantagioni, mentre il secondo si è concentrato sulle pratiche di reclutamento etiche.

Inizialmente, abbiamo condotto una sperimentazione in due impianti e due proprietà di un importante terzista. Nel 2023, abbiamo risolto le criticità emerse dalle nostre valutazioni in tutte le operazioni del fornitore, aiutando direttamente più di 400 lavoratori migranti e indirettamente più di 4.000 lavoratori.

Nel 2024, abbiamo esteso il programma a un altro importante fornitore in Malaysia e vagliato la possibilità di applicarlo a un numero maggiore di stakeholder della catena di approvvigionamento.

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Ci impegniamo a garantire che ogni dipendente, che esso lavori direttamente per Ferrero o indirettamente, percepisca salari equi e competitivi, in linea con le convenzioni sui salari dell'ILO, per rispondere alle esigenze dei lavoratori e delle loro famiglie.

Valutazione dei rischi

Le richieste che poniamo ai nostri fornitori sono definite chiaramente nel nostro Codice di condotta dei fornitori e li supportiamo nell'adottare pratiche remunerative adeguate rispetto al mercato del lavoro attraverso dialoghi costanti con gli stakeholder, certificazioni e partnership. L'equità salariale è un aspetto cruciale non solo per i diritti dei lavoratori ma anche per affrontare e correggere altre problematiche nel campo dei diritti umani. Pertanto, ci impegniamo a promuovere l'equità retributiva in tutta la nostra catena del valore e a premiare le pratiche sostenibili, come dimostrato dalle nostre collaborazioni con Fairtrade in Ghana e Costa d'Avorio a sostegno del differenziale di reddito di sussistenza (Living Income Differential, LID) a livello nazionale. Nel 2022 abbiamo co-siglato, insieme ad altri soggetti del settore e ai governi ghanese e ivoriano, una Lettera d'intenti per definire un patto economico per il cacao sostenibile.

Prevenzione e mitigazione

Rivolgendo particolare attenzione alle donne e ai gruppi di persone vulnerabili, supportiamo gli agricoltori di vari Paesi per migliorarne la resilienza economica tramite iniziative a sostegno della diversificazione delle colture, dell'emancipazione femminile e della cultura finanziaria.

Riconosciamo l'importanza di salari equi e competitivi per la nostra forza lavoro. Le nostre strutture salariali si basano su principi globali e si adattano alle pratiche e ai valori dei mercati locali. Conduciamo periodicamente analisi sull'equità salariale di genere all'interno della nostra forza lavoro.



Iniziative chiave

Il nostro [Cocoa Charter](#) prende in esame aspetti come il reddito di sussistenza e la diversificazione delle entrate. Attualmente, stiamo valutando metodologie, iniziative e ricerche per amplificare la portata del nostro impatto. Insieme a un'organizzazione di esperti, stiamo inoltre lavorando allo sviluppo di metriche di misurazione degli impatti, a cominciare da quelle per il reddito di sussistenza.

I nostri salari sono in linea con la media del mercato del lavoro e non riscontriamo disparità di genere significative. Ci impegniamo per migliorare costantemente le nostre analisi dati, metriche e valutazioni di equità salariale.

Adoperandoci per migliorare le condizioni di vita degli agricoltori di cacao e promuovere la sostenibilità, diamo pieno sostegno all'iniziativa LID. Collaboriamo con i governi locali per garantire che gli agricoltori percepiscano vantaggi tangibili dall'iniziativa, come l'offerta di premi in denaro oltre ai ricavi standard derivanti dalla vendita del cacao. Oltre a fornire loro assistenza finanziaria, offriamo agli agricoltori la possibilità di aumentare i raccolti tramite la diversificazione delle colture e la creazione di entrate alternative, così da migliorare la propria situazione finanziaria e garantirsi la sicurezza alimentare. I nostri progetti sul campo intendono aiutare i lavoratori a conquistare l'indipendenza finanziaria e sottolineano la centralità del ruolo delle donne all'interno delle comunità agricole.

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Ci impegniamo a supportare una corretta gestione del lavoro e della vita privata nonché il diritto al riposo, in piena conformità con le leggi e gli accordi collettivi in materia di orari di lavoro e congedo retribuito.

Valutazione dei rischi

Orari di lavoro eccessivi possono minare la salute fisica e mentale. In casi estremi, la necessità di svolgere turni prolungati può derivare da retribuzioni non congrue, per cui i lavoratori devono lavorare di più, o da condizioni di lavoro forzato. I lavoratori migranti e stagionali sono particolarmente esposti a questo rischio.

Prevenzione e mitigazione

Il Codice di condotta dei fornitori di Ferrero richiede ai fornitori di offrire salari equi e competitivi, in linea con le convenzioni ILO pertinenti e in considerazione delle necessità dei lavoratori e delle loro famiglie. Le strutture salariali devono essere in linea con i principi globali in materia e adattarsi alle pratiche e ai valori dei mercati locali.

Siamo consapevoli degli effetti che orari di lavoro eccessivi hanno sul giusto equilibrio tra lavoro e vita privata nonché sulla salute in generale delle persone che lavorano direttamente per noi. Questo problema, intensificato dalla cultura del lavoro da casa, ci ha spinto a intervenire per salvaguardare la salute e il benessere dei dipendenti.

Iniziative chiave

Affrontiamo attivamente le questioni che riguardano i nostri dipendenti attraverso sondaggi periodici loro riservati e ulteriori analisi specifiche. Le risposte a queste indagini ci hanno consentito di mettere a punto un programma completo globale a sostegno del benessere fisico, mentale e sociale.

Inoltre, collaboriamo strettamente con il Comitato Aziendale Europeo e altri enti competenti in materia di diritto del lavoro in tutto il mondo per perfezionare le nostre pratiche di lavoro. Il nostro impegno per migliorare le condizioni di lavoro prevede anche l'applicazione del nostro programma annuale di audit etici, per valutare vari fattori, come le ore di lavoro.



1 2 3 4 **5** 6 7 8 9 10

Ci impegniamo a promuovere una cultura basata su diversità, equità e inclusione che fa propri i valori del rispetto e della correttezza reciproca, garantendo che tutti i lavoratori, compresi i dipendenti a tempo determinato, gli stagionali e i migranti, si sentano al sicuro, apprezzati e godano di pari opportunità.

Valutazione dei rischi

In linea con le convenzioni ILO in materia di discriminazione e migrazione lavorativa, il nostro impegno per garantire un ambiente di lavoro rispettoso e inclusivo per tutti i dipendenti e fornire loro pari opportunità è alla base della nostra cultura di diversità, equità e inclusione (DE&I). Utilizziamo i risultati dei sondaggi riservati ai dipendenti per migliorare l'inclusività sul posto di lavoro, mettendo a punto un piano DE&I allo scopo di risolvere le problematiche di genere, nazionalità, età, cultura lavorativa e riguardanti le persone con disabilità nella nostra azienda. Questa iniziativa è controllata dal responsabile DE&I a livello globale, da un modello di governance globale con ambasciatori regionali e comitati DE&I e da una dashboard per registrare i progressi e garantire la responsabilità.

Prevenzione e mitigazione

L'inclusività è un requisito essenziale per attrarre futuri talenti e mantenerli all'interno dell'azienda. Ci adoperiamo per creare una classe di leader che pongano grande attenzione all'inclusività, ad esempio fornendo formazioni in materia di inclusione e rispetto a tutti i manager di linea e a tutti i dipendenti. Il nostro piano sottolinea inoltre l'intento di migliorare l'ambiente di lavoro per le persone con disabilità nonché i nostri obiettivi DE&I sul lungo termine.

Nella nostra catena di approvvigionamento, il nostro impegno per favorire l'inclusione e l'emancipazione femminile mira a risolvere problematiche di più ampio respiro nel campo dei diritti umani, come esplicitato nel nostro Codice di condotta dei fornitori e dimostrato attraverso varie partnership con le comunità e iniziative a supporto delle donne coltivatrici di cacao, karité e sal.

Iniziative chiave

Disponiamo di politiche attive a livello di Gruppo, ad esempio la politica anti-discriminazione e anti-abuso, la politica parentale globale e la politica di adeguamento del posto di lavoro, per combattere i rischi in campo DE&I e promuovere pratiche inclusive. Supportiamo l'applicazione di queste politiche attraverso comunicazione e formazioni, mentre ricorriamo ai dati per avere una visione più precisa della rappresentanza dei diversi gruppi che compongono la nostra forza lavoro. Monitoriamo la rappresentanza in tutto il ciclo di vita dei dipendenti a partire dall'assunzione, passando per formazione e sviluppo, prestazioni, promozioni e premi fino a eventuali risoluzioni contrattuali, per garantire che i processi siano privi di pregiudizi e assicurino una rappresentanza equa.

Lanciamo con regolarità campagne di sensibilizzazione in materia DE&I, principalmente in occasione della Giornata internazionale della donna, della Giornata mondiale della diversità culturale per il dialogo e lo sviluppo, del Pride e della Giornata internazionale delle persone con disabilità. Incoraggiamo i nostri partner globali a condividere le iniziative della nostra agenda DE&I per accedere a conoscenze approfondite e pratiche consolidate; tra questi ricordiamo Catalyst, LEAD Network, Business Disability Forum e Country Navigator.



Entro il 2030

miriamo ad aumentare la rappresentanza delle donne nei ruoli decisionali. Ci impegniamo a combattere i pregiudizi in ogni ambito del ciclo di vita dei dipendenti e a promuovere l'equità di genere sul posto di lavoro.

POLITICHE CORRELATE

- ☐ **Politica anti-discriminazione e anti-abuso**
Politica interna che mira a promuovere la sicurezza e l'inclusività sul posto di lavoro senza discriminazioni né abusi.
- ☐ **Linee guida del Gruppo per le assunzioni**
Forniscono consigli su come condurre processi di assunzione equi ed etici.
- ☐ **Politica parentale globale**
Politica interna che ha come obiettivo aiutare i neogenitori a trovare il giusto equilibrio tra vita privata e vita lavorativa, ribadendo che tutti i dipendenti sono uguali, indipendentemente da dove vivono.
- ☐ **Politica di adeguamento del posto di lavoro**
Politica interna per agevolare i lavoratori con disabilità, malattie croniche e neurodiversità.
- ☐ **Linee guida DE&I in ambito marketing**
Offrono consigli su come realizzare campagne di marketing inclusive.

Libertà di associazione e contrattazione collettiva

RELAZIONE CON LA CATENA DEL VALORE: MATERIE PRIME PRODUZIONE PACKAGING LOGISTICA CONSUMO

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Ci adoperiamo per difendere il diritto dei lavoratori a formare e aderire liberamente a sindacati, nonché a impegnarsi in contrattazioni collettive senza dover temere intimidazioni o ritorsioni. Riusiamo fermamente ogni forma di discriminazione verso le organizzazioni, le adesioni o le attività sindacali in ogni decisione di impiego, ad esempio assunzione, formazione, promozione, licenziamento o trasferimento.

Valutazione dei rischi

La libertà di associazione e il diritto alla contrattazione collettiva sono diritti fondamentali, da cui dipende la tutela anche di altri diritti umani. In qualità di azienda globale operante in regioni considerate ad alto rischio per quanto riguarda il diritto del lavoro, seguiamo scrupolosamente le convenzioni ILO in materia.

Prevenzione e mitigazione

Con una storia di relazioni industriali positive alle spalle e grazie alla attuali pratiche di coinvolgimento degli stakeholder, offriamo pieno supporto ai comitati aziendali regionali per incoraggiare i lavoratori a esprimere le loro opinioni e raggiungere comuni accordi. Nella nostra catena di approvvigionamento, libertà di associazione e contrattazione collettiva sono diritti fondamentali dei lavoratori. Riconoscendo che le sfide sui diritti portate avanti dai sindacati cambiano profondamente di Paese in Paese, raccogliamo informazioni per comprendere e valutare i rischi locali attraverso la due diligence per i fornitori, in modo da rispondere adeguatamente.

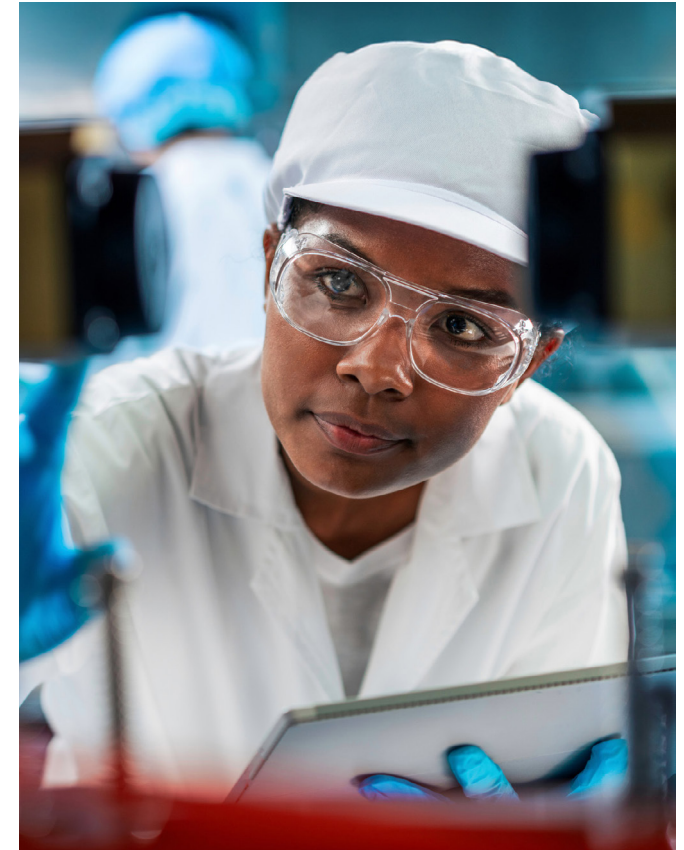
Iniziative chiave

Il nostro programma di audit sociali utilizza la metodologia SMETA per monitorare le condizioni lavorative all'interno della nostra catena del valore, senza tralasciare aspetti come la libertà di associazione e la contrattazione collettiva. I risultati di queste valutazioni ci consentono di individuare proattivamente i casi di non conformità e di mettere in atto processi correttivi efficaci, che ridefiniamo continuamente per garantire risultati migliori.



“I rapidi mutamenti sul piano economico e sociale offrono opportunità inedite ma rappresentano anche dei rischi per i diritti umani. In Ferrero, supportiamo i diritti umani integrando principi e due diligence in materia all'interno delle nostre operazioni. Il nostro proposito è quello di sortire un impatto duraturo in questo campo, risalendo alle cause primarie delle problematiche pertinenti attraverso partnership collaborative. Ci applichiamo per supportare le persone e promuovere l'impegno per il miglioramento delle condizioni di vita e lavorative”.

Phyllis Kong,
Social Sustainability Manager



1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Offrire un ambiente di lavoro sano e sicuro per tutti è una delle nostre massime priorità. Ci impegniamo per applicare processi che identifichino e prevengano gli incidenti sul lavoro, migliorando costantemente la conformità con tutte le leggi applicabili.

Valutazione dei rischi

Abbiamo sviluppato e applicato procedure, politiche e programmi a livello di Gruppo per affrontare questioni inerenti alla salute e alla sicurezza, oltre a processi rilevanti per il profilo di rischio di Ferrero. Le nostre procedure definiscono quadri di riferimento e descrivono requisiti specifici in materia di salute e sicurezza, la cui osservanza è resa obbligatoria per le nostre operazioni in tutto il mondo. Tale sistema consente l'adozione di un approccio standardizzato alla gestione di questi aspetti in loco, in modo da prevenire incidenti e proteggere dipendenti e associati di Ferrero. Inoltre, conduciamo regolarmente valutazioni di conformità presso tutti i nostri stabilimenti, al fine di garantire il pieno rispetto dei requisiti normativi locali applicabili. Sviluppiamo e applichiamo, infine, piani d'azione per tutte le criticità individuate.

Oltretutto, riserviamo grande attenzione al benessere generale dei nostri dipendenti. A tal proposito, disponiamo di un quadro di riferimento dettagliato, strutturato su quattro pilastri essenziali: salute, energia, protezione e comunità. Incoraggiamo ognuna delle regioni in cui operiamo ad avviare iniziative locali a sostegno del benessere dei lavoratori, in base alle loro esigenze specifiche, con un responsabile di Gruppo e punti di interesse dedicati per garantire l'attuazione di suddette iniziative. Per maggiori informazioni, consultare il nostro [rapporto di sostenibilità](#) aziendale.

Prevenzione e mitigazione

Una volta identificato un rischio per la salute e la sicurezza, collaboriamo con i dipartimenti del caso per risalire alla causa primaria del problema e mettere in atto misure volte a impedirne il ripresentarsi. Abbiamo stabilito numerosi KPI di salute e sicurezza (metriche leading e lagging); inoltre, tracciamo ed eseguiamo attività di reportistica regolari sulle nostre prestazioni.

Nella nostra catena di approvvigionamento, salute e sicurezza sono parti integranti della nostra strategia di approvvigionamento responsabile e del nostro processo di due diligence per i fornitori. Inoltre, sono incluse nel nostro Codice etico e nel nostro Codice di condotta dei fornitori. I partner che lavorano presso le nostre strutture sono valutati e selezionati in base alle rispettive prestazioni di salute e sicurezza. I nostri fornitori terzi di logistica sono sottoposti a valutazioni annuali di gestione della salute e della sicurezza. Attualmente, stiamo sviluppando procedure per l'applicazione di autovalutazioni in questo campo, oltre a verifiche periodiche, da parte di nostri terzi.

Iniziative chiave

Il rafforzamento della nostra cultura sulla sicurezza rientra nella nostra visione volta a favorire un ambiente proattivo e autonomo, in cui salute, sicurezza e benessere delle nostre persone e dei nostri partner sono oggetto di un miglioramento progressivo. All'interno delle nostre operazioni, offriamo servizi di salute sul posto di lavoro, ad esempio accesso a cure mediche in loco, primo soccorso e counselling. Abbiamo lanciato un programma di formazione nelle operazioni per spronare i responsabili di linea a coinvolgere i rispettivi team in confronti utili sul tema della sicurezza.

Abbiamo stabilito indicatori di salute e sicurezza a livello di Gruppo e definito obiettivi per ogni stabilimento Ferrero (la maggior parte dei quali raggiunge gli obiettivi richiesti). Di conseguenza, il tasso di incidenti presso gli stabilimenti del Gruppo è nettamente diminuito. In futuro, ci concentreremo su iniziative che coinvolgano tutti i dipendenti in attività di gestione e analisi attive della sicurezza, in modo da eliminare completamente il rischio di incidenti.

POLITICHE CORRELATE

- ☐ Procedure del Gruppo per la salute e la sicurezza:
Definiscono standard e requisiti minimi su questioni rilevanti per salute e sicurezza da attuare in tutta la rete Ferrero.
- ☐ Politica del Gruppo su salute e sicurezza:
Basata sul Codice etico e sui valori aziendali, definisce la visione del Gruppo Ferrero in materia di salute e sicurezza e descrive 12 principi di gestione per l'applicazione di un sistema di gestione valido a livello di Gruppo.

Kinder Joy of Moving Step Challenge: Nel 2024, durante il mese dedicato alla salute e alla sicurezza, Ferrero ha lanciato una step challenge virtuale globale per promuovere l'attività fisica, coinvolgendo oltre 4.000 dipendenti, alimentando un senso di comunità e ponendo l'accento sui vantaggi derivanti da uno stile di vita attivo.

Le nostre iniziative per la salute in breve
Intendiamo promuovere la cultura del benessere tra i nostri dipendenti con iniziative quali:

- Offerta del programma Global Employee Assistance per la salute dei dipendenti.
- Avvio di regolari campagne di sensibilizzazione su scala globale, con quattro giorni dedicati alla consapevolezza e un mese dedicato alla salute. Si tratta di campagne che prevedono anche attività di traduzione, in modo da raggiungere il pubblico più ampio possibile grazie alla localizzazione dei contenuti.
- Partecipazione all'iniziativa su salute e benessere dei lavoratori del Consumer Goods Forum, dove diverse aziende convergono per sviluppare soluzioni a problemi comuni in questi campi.
- Mese dedicato alla salute e alla sicurezza: evento annuale rivolto a tutte le sedi Ferrero nel mondo, si concentra sul quadro di riferimento aziendale in materia di salute, offrendo diverse attività come sessioni informative ed esperienze interattive, adattate ai vari contesti e gruppi di lavoratori.

Tutela della privacy e protezione dei dati

RELAZIONE CON LA CATENA DEL VALORE:

MATERIE PRIME

PRODUZIONE

PACKAGING

LOGISTICA

CONSUMO

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Ci impegniamo a rispettare e salvaguardare il diritto alla privacy e alla protezione dei dati personali dei nostri dipendenti, consumatori, utenti, rivenditori, fornitori e clienti, in piena conformità con le leggi e le normative applicabili.

Valutazione dei rischi

Ci impegniamo costantemente per tutelare il diritto alla privacy e alla protezione dei dati personali per chiunque sia coinvolto nelle nostre operazioni, in particolare i nostri consumatori, dipendenti e partner commerciali. A tale riguardo, abbiamo messo a punto una Politica sulla tutela della privacy e la protezione dei dati personali a livello di Gruppo, che propone standard rigorosi e un sistema strutturato di governance in materia. Questo sistema include una rete interfunzionale di responsabili dei dati, data manager, coordinatori della privacy e il nostro consiglio di Gruppo sulla privacy (la Privacy Network).

Prevenzione e mitigazione

La nostra estesa Privacy Network è stata pensata per gestire i dati personali con la massima cautela, con grande attenzione a correttezza e riservatezza. Unitamente alla nostra Politica di Gruppo sulla tutela della privacy e la protezione dei dati personali, abbiamo definito una politica specifica per la gestione delle violazioni dei dati personali, nonché procedure, linee guida e checklist dettagliate per varie attività, dai processi di assunzione online alle campagne di marketing sui social media.

I coordinatori della privacy di Ferrero monitorano da vicino gli sviluppi legislativi e le raccomandazioni pubblicate dagli enti competenti in materia di protezione dei dati nei rispettivi Paesi, garantendo la regolare osservanza dei più alti standard in materia. I coordinatori eseguono inoltre regolari valutazioni di impatto sulla protezione dei dati per identificare e mitigare i rischi di violazione al diritto alla privacy degli individui.

La formazione in materia di protezione dei dati costituisce una parte obbligatoria di Ferrero Fundamentals per tutti i dipendenti Ferrero, in modo da aiutarli a prevenire, riconoscere ed evitare usi impropri dei dati personali. Nella nostra catena di approvvigionamento, chiediamo ai fornitori di aderire alle normative locali rilevanti in materia di protezione dei dati, riservatezza e privacy, nonché di soddisfare i nostri standard di Gruppo.

Iniziative chiave

Oltre al modulo sulla privacy Ferrero Fundamentals fornito a tutti i dipendenti, offriamo moduli di e-learning personalizzati e workshop per dipartimenti strategici, ad esempio risorse umane, marketing e assistenza clienti.

Riserviamo particolare attenzione alle nuove tecnologie, come i processi decisionali basati su algoritmi e l'IA generativa, per fare in modo che le nostre pratiche di trattamento dei dati siano eque e vantaggiose per Ferrero, i suoi consumatori e i suoi partner commerciali.

Perfezioniamo costantemente i nostri processi interni per promuovere una cultura all'insegna della conformità e facilitare l'esercizio del diritto alla privacy e alla protezione dei dati personali per i nostri consumatori, acquirenti, dipendenti e fornitori di servizi. Le nostre informative sulla privacy vengono regolarmente aggiornate per garantire informazioni trasparenti; inoltre, ci assicuriamo che gli interessati possano contattare facilmente i coordinatori locali nella propria lingua per porre domande o inviare richieste riguardanti i propri dati personali.

Il nostro Consiglio di Gruppo sulla privacy è attualmente impegnato nello sviluppo del nostro modello di governance sull'IA, per garantire che questa tecnologia venga utilizzata rispettando la tutela della privacy e la protezione dei dati personali.

POLITICHE CORRELATE

- ❑ **Politica sulla tutela della privacy e la protezione dei dati personali**
Definisce chiari principi generali e regole specifiche in materia di trattamento dei dati personali.
- ❑ **Politica sulla gestione delle violazioni dei dati personali**
Definisce regole chiare per gestire i casi di violazione dei dati personali e mitigarne gli effetti avversi.
- ❑ **Accesso a dati di ex-dipendenti o dipendenti in periodo di assenza**
Procedura di Gruppo che definisce regole in materia di protezione dei dati e tutela della privacy per gli ex-dipendenti o per dipendenti attuali durante eventuali periodi di assenza.
- ❑ **Privacy per le persone e funzione organizzativa**
Manuale operativo di Gruppo che fornisce una guida specifica agli specialisti in risorse umane su come gestire i dati personali di candidati, dipendenti o ex-dipendenti durante il loro ciclo di impiego.
- ❑ **Checklist e 10 regole fondamentali sulla privacy**
Linee guida semplici e intuitive sulle normative e gli obblighi cui Ferrero si attiene quando un nuovo progetto o una nuova attività richiede la raccolta o l'uso di dati personali.



“Nel ventunesimo secolo, il diritto fondamentale alla privacy è diventato sempre più importante, soprattutto con l'avvento dell'IA. Ferrero ha messo a punto un modello di privacy strutturato e una solida cultura di compliance, delineando una chiara roadmap per un uso responsabile di questa tecnologia. La Privacy Network continuerà a promuovere un approccio incentrato sulle persone in campo tecnologico, a vantaggio non solo di Ferrero ma anche dei consumatori e dei soggetti con cui collaboriamo”.

Florence D'Ath,
Ferrero Group Privacy Counsel

Questioni sui diritti umani di natura ambientale

RELAZIONE CON LA CATENA DEL VALORE: MATERIE PRIME PRODUZIONE PACKAGING LOGISTICA CONSUMO

1 2 3 4 5 6 7 8 **9** 10

Riconosciamo la sicurezza, la salubrità e la sostenibilità ambientale come aspetti essenziali per la piena realizzazione dei diritti umani. La crisi climatica riguarda tutti, ma saranno le comunità più povere a soffrirne maggiormente.

In qualità di azienda globale, siamo tenuti a ridurre il nostro contributo ai cambiamenti climatici e salvaguardare i soggetti a rischio nelle nostre comunità locali, in particolare i gruppi vulnerabili come bambini e anziani.

Valutazione dei rischi

Le nostre priorità si articolano su tre aree principali: attuazione della nostra strategia ambientale, tutela delle comunità locali e supporto di iniziative a sostegno dei diritti umani in campo ambientale. Nelle nostre operazioni, miriamo alla piena conformità con le legislazioni applicabili e le certificazioni multisito, aderendo agli standard internazionali ISO 14001 e ISO 50001. In questo modo, possiamo condurre audit regolari nei nostri siti operativi per identificare eventuali rischi e mancanze, con l'obiettivo di strutturare un sistema certificato volto all'adozione di misure risolutive e correttive.

Prevenzione e mitigazione

Nelle nostre operazioni, 29¹ dei 37 impianti Ferrero e tutti i magazzini gestiti direttamente sono certificati ISO 14001. 23² dispongono anche della certificazione ISO 50001. Inoltre, eseguiamo regolarmente audit dei nostri stabilimenti industriali e magazzini gestiti direttamente dal Gruppo applicando la metodologia SMETA, il cui approccio basato su 4 pilastri copre i seguenti campi: standard di lavoro, salute e sicurezza, ambiente ed etica d'impresa. In particolare, il pilastro relativo all'ambiente dell'audit SMETA valuta le prestazioni ambientali e la conformità con le leggi e normative in materia.

Nella nostra catena di approvvigionamento, gli impatti sui diritti umani di natura ambientale, inclusi quelli su comunità e minori, fanno parte della nostra strategia di approvvigionamento responsabile e del processo di due diligence per i fornitori. Questo approccio valorizza la tutela degli ecosistemi, delle comunità locali e dei relativi diritti fondiari, mentre, da parte nostra, lavoriamo attivamente con i fornitori su questioni specifiche relative alle materie prime.

Inoltre, la crisi climatica minaccia i sistemi di produzione alimentare attuali e futuri, nonché le condizioni di vita di milioni di persone. Riconosciamo la nostra responsabilità di contribuire al raggiungimento dell'obiettivo posto dall'Accordo di Parigi, per limitare l'innalzamento delle temperature a 1,5 gradi. Di conseguenza, abbiamo stabilito Science-Based Target 2030 per tagliare le emissioni Scope 1 e 2 del 50% e l'intensità delle emissioni del 43% (per tonnellata di beni prodotti, incluse le emissioni Scope 3) rispetto ai livelli del 2018.

Iniziative chiave

Collaboriamo con i fornitori su questioni specifiche relative a ogni materia prima, ad esempio per combattere la deforestazione nella catena dell'olio di palma e nella coltivazione della canna da zucchero e gestire l'uso delle risorse idriche e dei pesticidi nella coltivazione delle nocciole (maggiori informazioni disponibili nel nostro [rapporto di sostenibilità](#)). Inoltre, le nostre scuole nei campi agricoli offrono formazione in tema di sostenibilità delle pratiche agricole e ambientali. Infine, collaboriamo con associazioni ed enti di certificazione internazionali del settore, come CGF e RSPO, per promuovere la cultura della compliance e le best practice. Per maggiori informazioni, consultare il nostro [rapporto di sostenibilità](#) aziendale.



1 24 impianti produttivi, 3 magazzini e 2 siti ausiliari in Germania.

2 21 impianti produttivi e 2 siti ausiliari in Germania.

Diritti sulla salute dei consumatori e marketing responsabile

RELAZIONE CON LA CATENA DEL VALORE:

MATERIE PRIME

PRODUZIONE

PACKAGING

LOGISTICA

CONSUMO

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Ci preoccupiamo della salute dei nostri consumatori e forniamo a tutti loro informazioni trasparenti e comprensibili, comunicando messaggi responsabili per aiutarli a prendere decisioni informate sul loro stile alimentare e di vita.

Una comunicazione efficace è utile affinché i consumatori comprendano l'importanza della nutrizione, dell'attività fisica e della salute. Ci atteniamo a rigorosi standard in campo pubblicitario e di marketing, spesso superiori ai requisiti legali, adottando linee guida di settore per l'etichettatura e la promozione in modo da migliorare il nostro impatto sociale.

Valutazione dei rischi

In tutte le nostre comunicazioni di marketing, rispettiamo il "Framework for Responsible Food and Beverage Communications" della International Chamber of Commerce. Inoltre, seguiamo la [Global Responsible Marketing Policy](#) dell'International Food & Beverage Alliance (IFBA), della quale siamo membri fondatori. I nostri [principi di pubblicità e marketing](#) ribadiscono questi impegni.

Valutiamo l'efficacia dei nostri standard su sicurezza e qualità alimentare attraverso un sistema di auditing strutturato in tutta la catena del valore. Nel sistema sono inclusi anche audit di certificazione di terze parti, condotti da enti indipendenti esterni sulla base di vari standard per la certificazione della sicurezza e della qualità alimentare.

Tutti gli stabilimenti Ferrero sono certificati secondo uno schema riconosciuto da GFSI, ad esempio la Food Safety System Certification (FSSC), il British Retail Consortium (BRC), l'International Featured Standards (IFS) o il Safe Quality Food Institute (SQF). Utilizziamo l'FSSC 22000 come standard internazionale riconosciuto da GFSI per certificare il nostro sistema di gestione della sicurezza e della qualità alimentare. Il nostro obiettivo è estendere progressivamente la certificazione a tutte le nuove acquisizioni, in modo da garantire uno standard di riferimento unitario.



Prevenzione e mitigazione

Ci preoccupiamo della salute dei nostri consumatori e forniamo a tutti loro informazioni trasparenti e comprensibili. Appliciamo la [Global Policy on Marketing and Advertising to Children](#) dell'IFBA in tutto il mondo e sosteniamo l'EU Pledge, un'iniziativa volontaria per una pubblicità responsabile rivolta ai minori. La nostra conformità con l'EU Pledge è monitorata annualmente e in maniera indipendente da Ebiquity per la pubblicità sui mezzi televisivi e dall'European Advertising Standards Alliance (EASA) per quanto riguarda la pubblicità online (siti web aziendali, social media gestiti dall'azienda e influencer riconosciuti dall'azienda stessa). Nel 2023, il nostro tasso di conformità complessivo è stato del 98,59% per la pubblicità televisiva e del 100% per quella online.

Partecipiamo attivamente a monitoraggi esterni per valutare la conformità ai vincoli del settore su scala nazionale, regionale o globale. Il nostro packaging include informazioni nutrizionali precise, per soddisfare le normative in materia e i nostri vincoli volontari in tutto il mondo. Seguiamo inoltre i principi dell'IFBA per un "approccio globale alle informazioni nutrizionali" sui prodotti che lo consentono.

In qualità di azienda alimentare specializzata in prodotti dolciari confezionati, lavoriamo assiduamente per garantire che i nostri prodotti non contribuiscano ad aumentare il rischio di obesità o di malattie. La nostra strategia alimentare si fonda su quattro pilastri fondamentali:

PILASTRO 1

Prodotti porzionati in modo da consentire ai consumatori di gestire al meglio il loro fabbisogno energetico giornaliero nel quadro della loro dieta.

PILASTRO 2

Attenta selezione di materie prime di alta qualità, che forniscano il fabbisogno di energia e i micronutrienti essenziali.

PILASTRO 3

Promozione di ingredienti, alimenti e occasioni di consumo strutturate integrabili in programmi di educazione alimentare per i consumatori e la comunità medico-scientifica.

PILASTRO 4

Educazione all'importanza e ai vantaggi di uno stile di vita attivo.

Diritti sulla salute dei consumatori e marketing responsabile **continua**

Iniziative chiave

Continuiamo a espandere e perfezionare le nostre analisi sugli impatti nutrizionali dei nostri prodotti e comunichiamo regolarmente le relative metriche, come le prestazioni di indice glicemico, nel nostro [rapporto di sostenibilità](#) aziendale. In linea con il quadro di riferimento per la formulazione e l'innovazione dei prodotti dell'IFBA, abbiamo eliminato i grassi parzialmente idrogenati dai nostri prodotti nel 2006, soddisfacendo la richiesta dell'Organizzazione mondiale della sanità (OMS) di limitare l'impiego di grassi trans industriali. Continuiamo a collaborare con altri stakeholder in questo campo.

POLITICHE CORRELATE

☐ [Politica del Gruppo sulla sicurezza e sulla qualità alimentare](#)

Impegno verso i consumatori, per garantire loro un'esperienza sicura.

☐ [Principi Ferrero su pubblicità e marketing](#)

Promozione di attività di marketing e un consumo responsabili.

☐ [Linee guida per una comunicazione marketing responsabile](#)

Linee guida interne per evitare comunicazioni fallaci in attività di marketing dei prodotti.

☐ [Linee guida sugli annunci qualificati di sostenibilità](#)

Linee guida interne per garantire che le comunicazioni sulla sostenibilità non contengano elementi di greenwashing.

CASO DI STUDIO

Joy of moving

Kinder Joy of moving è un'iniziativa Ferrero che incoraggia i bambini a mantenersi attivi attraverso il gioco, per uno sviluppo sano. Si tratta di un programma che ricorre al gioco e al movimento per sviluppare abilità fondamentali nei bambini, promuovendo uno stile di vita attivo e sereno. Kinder Joy of moving organizza varie attività, come programmi scolastici, eventi sportivi e collaborazioni con atleti, per spronare i bambini e le loro famiglie ad abbracciare uno stile di vita attivo.

CASO DI STUDIO

Promozione di uno stile di vita sano

Da tempo, Ferrero supporta il settore della sanità pubblica in Francia. Da oltre 15 anni finanziamo l'associazione FLVS (Fédérons Les Villes pour la Santé), un'organizzazione pubblica che si occupa del programma VIF (Vivons en Forme). L'obiettivo del programma è incoraggiare l'adozione di uno stile di vita sano sin dalla prima infanzia, attraverso la mobilitazione di soggetti locali. Mira a promuovere i vantaggi dell'attività fisica, di una corretta alimentazione e del benessere personale (sonno, idratazione, tempo davanti a uno schermo, gestione delle emozioni, ecc.) rivolgendosi a bambini, adulti e persone anziane. Recenti studi ne hanno dimostrato l'efficacia nella riduzione dei tassi di obesità infantile nelle comunità coinvolte.



Partnership per miglioramenti continui

Ferrero si impegna a superare le sfide nel campo dei diritti umani, riconoscendo la necessità di un apprendimento continuo pur alla luce dei notevoli progressi registrati.

Il presente Rapporto sui progressi rimarca che, nonostante i molti risultati raggiunti nell'affrontare le questioni legate ai diritti umani, occorre continuare a lavorare per sviluppare soluzioni e misure correttive.

Comprendiamo che una due diligence efficace può emergere da un ambiente costruttivo e intendiamo promuovere una cultura in cui i diritti umani sono parte integrante delle attività quotidiane.

Il nostro impegno continua a radicarsi nelle solide fondamenta di un'azienda a conduzione familiare con chiari valori e una governance strutturata, per permettere l'integrazione della due diligence e di pratiche correttive in diverse operazioni.

Riconosciamo il contributo dei nostri partner strategici, con i quali ambiamo a comprendere i rischi che minano i diritti umani, innescare miglioramenti ed elaborare soluzioni efficaci per avviare cambiamenti sistemici.

Altre informazioni

In futuro, aggiorneremo le nostre politiche sui diritti umani, come le Linee guida per la prevenzione e l'eliminazione del lavoro minorile nelle regioni di coltivazione del cacao in fase di sperimentazione con Save the Children, e miglioreremo la nostra due diligence e i nostri programmi di audit. Sviluppiamo competenze interne sui diritti umani integrando questi punti in moduli di formazione sulla sostenibilità riservati ai dipendenti e realizzando strumenti a supporto delle funzioni aziendali nell'affrontare le questioni legate ai diritti umani.

Continueremo ad applicare le nostre pratiche di due diligence a tutti i nostri fornitori, in linea con l'imminente normativa europea CSDDD e legge tedesca sulle catene di approvvigionamento (LkSG). Inoltre, aggiorneremo costantemente i nostri livelli di verifica e certificazione per le materie prime strategiche. Ci applicheremo sempre per sostenere iniziative di sostenibilità, contribuendo a risalire alle cause prime delle problematiche che riguardano i diritti umani attraverso un impegno istituzionale e piattaforme multi-stakeholder.

Coltiveremo anche in futuro partnership strategiche, come quella con l'ILO per le coltivazioni di nocciola in Turchia e Save the Children per il cacao in Africa Occidentale, passando a nuove aree dopo il successo nella regione di Haut-Saussandra. Continueremo a condividere best practice, sfide ed esperienze con altri soggetti del settore attraverso piattaforme di collaborazione, come lo Shift Business Learning Programme, la Consumer Goods Forum Human Rights Coalition, l'AIM-Progress e la piattaforma Child Labour Platform dell'ILO. Monitoreremo attivamente e affronteremo le questioni critiche dei diritti umani, inclusi gli impatti ambientali, le transizioni eque e l'integrazione di un approccio attento alle persone all'interno delle nostre strategie per l'ambiente e il clima. Valutiamo l'efficacia delle nostre attività e dei nostri programmi per guidare azioni future.



“Il nostro approccio si fonda su una robusta due diligence, gestione dei fornitori, tracciabilità e trasparenza, certificazioni e standard, partnership e collaborazioni. Nel corso dell'esercizio finanziario 2023/24, sono stati condotti più di 1.500 audit di terze parti in ogni ambito del nostro approccio di approvvigionamento responsabile, per valutare la conformità dei nostri fornitori. Costruire relazioni di lungo termine e garantire la trasparenza nella catena di approvvigionamento sono i pilastri della nostra cultura”.

Nicola Somenzi,
Head of Responsible Sourcing

FERRERO

www.ferrero.com