2025

FINCANTIERI

Sustainability on Board

Bilancio di Sostenibilità 2025

SUSTAINABILITY ON BOARD

Bilancio di Sostenibilità 2025

Nella rotta tracciata dalla strategia di sostenibilità 2026-2030 e oltre, formalizzata nel Piano di Sostenibilità e integrata nel Piano Industriale del Gruppo, l'Innovazione, l'Inclusione e l'Integrità rappresentano elementi strutturali e trasversali, che si intrecciano come radici di un unico ecosistema.

Sustainability on Board affianca la Rendicontazione Consolidata di Sostenibilità 2025 e racconta, in chiave strategica, le iniziative in corso e gli impegni assunti verso i nostri stakeholder. In linea con la nostra strategia, il presente documento si articola in un capitolo introduttivo, dedicato alla gestione della sostenibilità nel Gruppo, e in tre capitoli principali, dedicati alle tre direttrici strategiche: Innovazione, Inclusione e Integrità.

Il capitolo dedicato all'**Innovazione** presenta le iniziative orientate allo sviluppo di soluzioni all'avanguardia, capaci di anticipare e rispondere alle sfide globali connesse alla transizione energetica e alla decarbonizzazione, alla biodiversità, nonché alla digitalizzazione, all'intelligenza artificiale e alla cybersecurity.

Il capitolo dedicato all'**Inclusione** illustra gli interventi volti a promuovere la crescita e la tutela delle persone, ponendo al centro i valori di diversità, equità e inclusione, e a favorire lo sviluppo delle comunità attraverso la creazione di valore condiviso.

Infine, il capitolo dedicato all'**Integrità** descrive le azioni orientate a perseguire l'eccellenza industriale attraverso l'efficienza dei processi, nel rispetto dei più elevati standard in materia ambientale, di salute e sicurezza sul lavoro, nonché dei valori etici e professionali nel Gruppo e lungo tutta la filiera.



Indice

LETTERA AGLI STAKEHOLDER 3

GRUPPO FINCANTIERI: UNA PRESENZA GLOBALE 4

SOSTENIBILITÀ IN FINCANTIERI 7

ALLEGATI 93

INNOVAZIONE 21

Guidare lo sviluppo di soluzioni all'avanguardia, capaci di anticipare e rispondere alle sfide globali

- Transizione energetica e decarbonizzazione 22
- Biodiversità ed ecosistemi 30
- Digital, IA e cybersecurity 33

INCLUSIONE 39

Promuovere la crescita e la tutela delle persone e delle comunità, favorendo la creazione di valore condiviso

- Valorizzazione, sviluppo e tutela delle persone 40
- Pari opportunità e diversità 53
- Sviluppo di comunità e territori 60

INTEGRITÀ 68

Perseguire l'eccellenza industriale attraverso efficienza e sicurezza, nel rispetto dei più alti standard etici e professionali

- Salute e sicurezza 69
- Economia circolare e uso efficiente delle risorse 75
- Business etico per il Gruppo e per la filiera 81

LETTERA AGLI STAKEHOLDER



Cari Stakeholder,

in un contesto globale segnato da cambiamenti rapidi, Fincantieri ha scelto di affrontare la complessità del panorama internazionale rafforzando la propria evoluzione industriale, tecnologica e sostenibile. Guidare il cambiamento significa definire una direzione, assumerne la responsabilità e tradurla nelle scelte quotidiane. Responsabilità significa riconoscere che la creazione di valore non si esaurisce nei risultati economici, ma richiede attenzione alle persone, ai territori e alle condizioni che consentono al sistema industriale di crescere e prosperare nel tempo.

Da questa visione nasce Sustainability on Board, documento che prosegue il percorso di rendicontazione sviluppato dal Gruppo negli anni. Un racconto che descrive una leadership costruita nel tempo attraverso la capacità di anticipare il cambiamento, promuovere l'innovazione e creare valore duraturo.

Nel 2025 questa direzione ha trovato espressione nel nuovo Piano Industriale 2026-2030 e nel Piano di Sostenibilità. Il Piano Industriale segna l'ingresso del Gruppo in una nuova fase di sviluppo e prevede investimenti mirati per rafforzare efficienza, produttività, redditività e competitività internazionale, con un focus particolare sul settore della Difesa. Le competenze sviluppate da Fincantieri in questo ambito, unite a una solida presenza nei principali mercati internazionali, contribuiscono a rafforzare il nostro ruolo in uno scenario in cui sicurezza, resilienza e innovazione assumono una rilevanza crescente. In questa prospettiva, continuiamo a investire nelle capacità industriali e tecnologiche che rappresentano uno dei principali fattori distintivi del Gruppo, valorizzando ulteriormente il nostro patrimonio di competenze e la capacità di generare impatto nel lungo periodo.

Guidati dal principio Fincantieri F4 - Fast. Forward. Further. Future., abbiamo dato nuovo impulso all'evoluzione del Gruppo. In questo quadro, la sostenibilità è pienamente integrata nella strategia: non un ambito separato, ma un elemento trasversale che sostiene efficienza operativa, innovazione e creazione di valore economico, ambientale e sociale. Per Fincantieri la sostenibilità non rappresenta un vincolo, ma una leva di competitività industriale. È il modo in cui rendiamo il Gruppo più efficiente, innovativo e capace di affrontare le sfide del futuro.

Attraverso i nostri obiettivi guardiamo alla realizzazione entro il 2035 della prima nave cruise Net-Zero e allo sviluppo di navi sempre più efficienti. Seguendo i principi della blue economy, investiamo nella decarbonizzazione e nei carburanti alternativi, promuoviamo la tutela della biodiversità marina e rafforziamo digitalizzazione e cyber-resilienza nel contesto dell'evoluzione dell'intelligenza artificiale. In un contesto internazionale caratterizzato da un quadro geopolitico in rapida evoluzione e dalla centralità delle infrastrutture critiche, riteniamo che la sicurezza rappresenti oggi una dimensione sempre più rilevante della sostenibilità, affiancandosi alla dimensione sociale dell'ESG. Sicurezza delle persone, dei dati, delle infrastrutture strategiche e del dominio marittimo sono elementi sempre più essenziali per garantire resilienza, continuità operativa e sviluppo sostenibile nel lungo periodo.

Questa rotta si costruisce insieme. La forza del nostro ecosistema si riflette nelle alleanze e nelle partnership che sviluppiamo, in coerenza con i dieci principi del Global Compact delle Nazioni Unite. Un impegno che promuove pratiche responsabili in materia di diritti umani, lavoro, ambiente e lotta alla corruzione lungo tutta la filiera.

Le direttrici della nostra strategia di sostenibilità - Innovazione, Inclusione e Integrità - si traducono in iniziative e risultati che coinvolgono persone, fornitori e comunità.

Sul fronte dell'Innovazione, abbiamo definito una roadmap tecnologica per le navi da crociera che prevede nel 2026 la consegna della prima nave dotata di fuel cell a idrogeno, la Viking Libra, e nel 2027 della prima nave predisposta per il metanolo, con l'obiettivo di arrivare entro il 2035 alla prima nave a zero emissioni nette. Guardando oltre, la nostra roadmap energetica include anche le tecnologie nucleari di quarta generazione, considerate una possibile risposta alla decarbonizzazione del trasporto marittimo.

In questo percorso si inserisce anche Navis Sapiens, il programma sviluppato da Fincantieri Ingenium che, con la consegna della prima unità avvenuta quest'anno, apre una nuova generazione di smart ship basate su architetture digitali integrate. Queste navi utilizzano intelligenza artificiale e dati in tempo reale per migliorare sicurezza, efficienza e prestazioni operative. Il Gruppo continua, inoltre, a investire in robotica, automazione industriale, controllo remoto dei processi e tecnologie unmanned nel segmento Underwater, a supporto della riduzione delle emissioni e del monitoraggio della biodiversità.

La strategia e le iniziative sviluppate in ambito ambientale ci hanno consentito di ottenere, per il sesto anno consecutivo, il rating A- da CDP (ex Carbon Disclosure Porject), mantenendo il posizionamento nella fascia Leadership.

Sul piano dell'Inclusione, abbiamo continuato a investire nelle nostre persone, promuovendo un ambiente di lavoro inclusivo e rafforzando la cultura della salute e della sicurezza attraverso attività di sensibilizzazione, monitoraggio e miglioramento continuo. La trasformazione del Gruppo passa innanzitutto dalle persone. Competenze, crescita professionale e capacità di attrarre nuovi talenti rappresentano un fattore essenziale di competitività e resilienza industriale. Per questo continuiamo a investire nella diffusione di una cultura della responsabilità, della formazione continua e della leadership. Questo impegno ci ha consentito di ottenere, per il quinto anno consecutivo, la certificazione Top Employer Italia.

Nella stessa direzione si inserisce Evoluzione Indotto, il progetto sviluppato per rafforzare l'integrazione tra cantieri e fornitori attraverso una pianificazione coordinata delle attività produttive e iniziative dedicate alla crescita della filiera.

Sul fronte dell'Integrità, abbiamo consolidato il dialogo con la filiera attraverso il programma PartnerShip, accompagnando partner e fornitori in un percorso condiviso di transizione ESG e digitale. Nel 2025 il progetto ha ricevuto un riconoscimento nell'ambito degli SDGs Leaders Awards per il contributo alla diffusione di modelli di crescita sostenibile lungo la filiera.

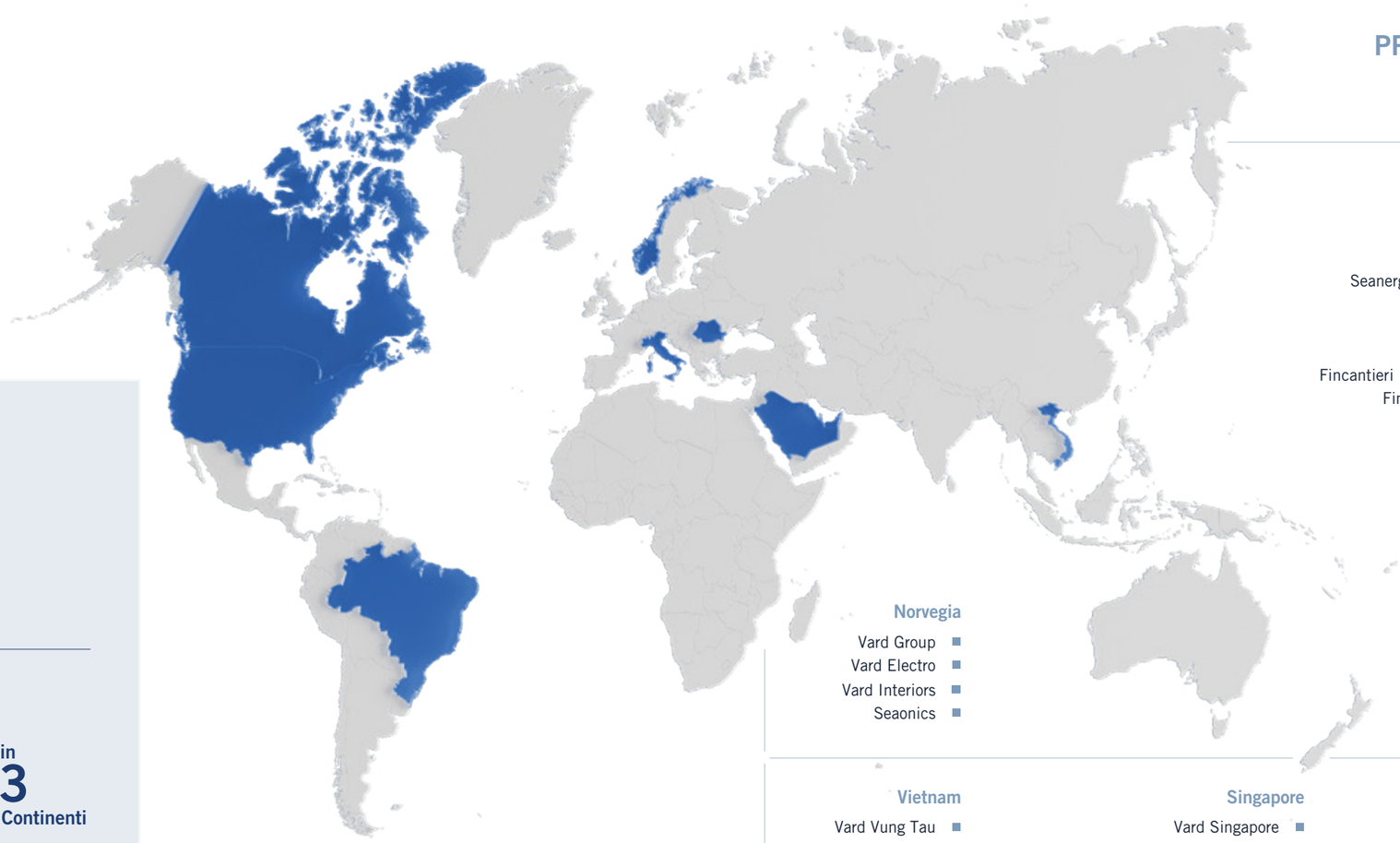
Con CircularYard - la newCo sviluppata insieme al Gruppo Hera - abbiamo inoltre avviato un'iniziativa dedicata alla gestione integrata dei rifiuti, con l'obiettivo di aumentare il recupero dei materiali valorizzabili e promuovere modelli di economia circolare nei nostri stabilimenti.

Continuiamo a guardare al futuro forti di una storia secolare e di solide radici, investendo nel domani con spirito imprenditoriale, convinti che il successo si misuri nella capacità di generare valore condiviso e contribuendo allo sviluppo sostenibile nel lungo periodo.

Pierroberto Folgiero
Amministratore Delegato e Direttore Generale Fincantieri

GRUPPO FINCANTIERI: UNA PRESENZA GLOBALE

4



+7.000
Navi progettate e realizzate

18 Cantieri navali
in **3** Continenti

9,2
miliardi di euro
Ricavi 2025

63,2
miliardi di euro
Carico di lavoro complessivo

CANTIERI NAVALI E BACINI

EUROPA

Italia
- Trieste
- Monfalcone
- Marghera
- Sestri Ponente
- Genova
- Riva Trigoso - Muggiano
- Ancona
- Castellammare di Stabia
- Palermo

Norvegia
- Brattwaag
- Langsten
- Søviknes

Romania
- Braila
- Tulcea

ASIA

Vietnam
- Vung Tau

AMERICHE

USA
- Marinette
- Sturgeon Bay
- Green Bay

Brasile
- Suape

PRINCIPALI SOCIETÀ CONTROLLATE

EUROPA

Italia
- Isotta Fraschini Motori
- Marine Interiors
- Fincantieri NexTech
- Seanergy A Marine Interiors Company
- Fincantieri SI
- Power4Future
- Fincantieri Infrastructure
- Fincantieri Infrastructure Opere Marittime
- Fincantieri INfrastrutture SOciali
- IDS Ingegneria Dei Sistemi
- WASS Submarine Systems
- Remazel Engineering
- Issel Nord
- SOF
- Empoli Salute Gestione

Norvegia
- Vard Group
- Vard Electro
- Vard Interiors
- Seaonics

Romania
- Vard Shipyards Romania
- Vard Interiors Romania

ASIA

Vietnam
- Vard Vung Tau

Singapore
- Vard Singapore

Arabia Saudita
- Fincantieri Arabia for Naval Services

Qatar
- Fincantieri Services Doha

Emirati Arabi Uniti
- Fincantieri Naval Services

AMERICHE

Brasile
- Vard Promar

Canada
- Vard Marine Canada

USA
- Marinette Marine Corporation
- Fincantieri Infrastructure Florida
- Fincantieri Marine Group
- Fincantieri Marine System North America
- Fincantieri Services USA

INNOVAZIONE

-7,4%
GHG da Scope 1 e 2* vs 2021
*Market-based

-41%
Indice EEDI* delle navi cruise vs baseline IMO 2008
*Energy Efficiency Design Index

Underwater
Avvio della prima missione dimostrativa del sistema di droni subacquei

1ª Navis Sapiens
Prima smart ship con architettura digitale integrata

INCLUSIONE

79%
Employee Engagement rate
72% nel 2022

19%
Dipendenti donne middle manager (quadri)
15% nel 2021

24%
Dipendenti donne white collar (impiegati e quadri)
22% nel 2021

€2,6 mln
Importi destinati alla comunità

INTEGRITÀ

4,97
Indice di frequenza per infortuni sul lavoro*
*(numero di infortuni sul lavoro/ore lavorate)*1.000.000 (LTIFR)

-21,9%
Prelievo di acqua su ore di produzione vs 2021

87%
Rifiuti destinati a recupero
87% nel 2021

100%
Fornitori strategici valutati secondo criteri ESG
0% nel 2021

Siamo uno dei più importanti complessi cantieristici al mondo, attivo in tutti i segmenti della navalmeccanica ad alto valore aggiunto. Siamo il leader mondiale nelle **navi da crociera**, e un player internazionalmente riconosciuto nelle **navi per la difesa** e **navi specializzate offshore**.

Grazie alla nostra capacità di gestire progetti ultra-complessi, siamo oggi presenti nella produzione di **sistemi e componenti**, nell'**elettronica** e nella **cybersecurity**, nelle **infrastrutture** e nei **servizi post-vendita**.

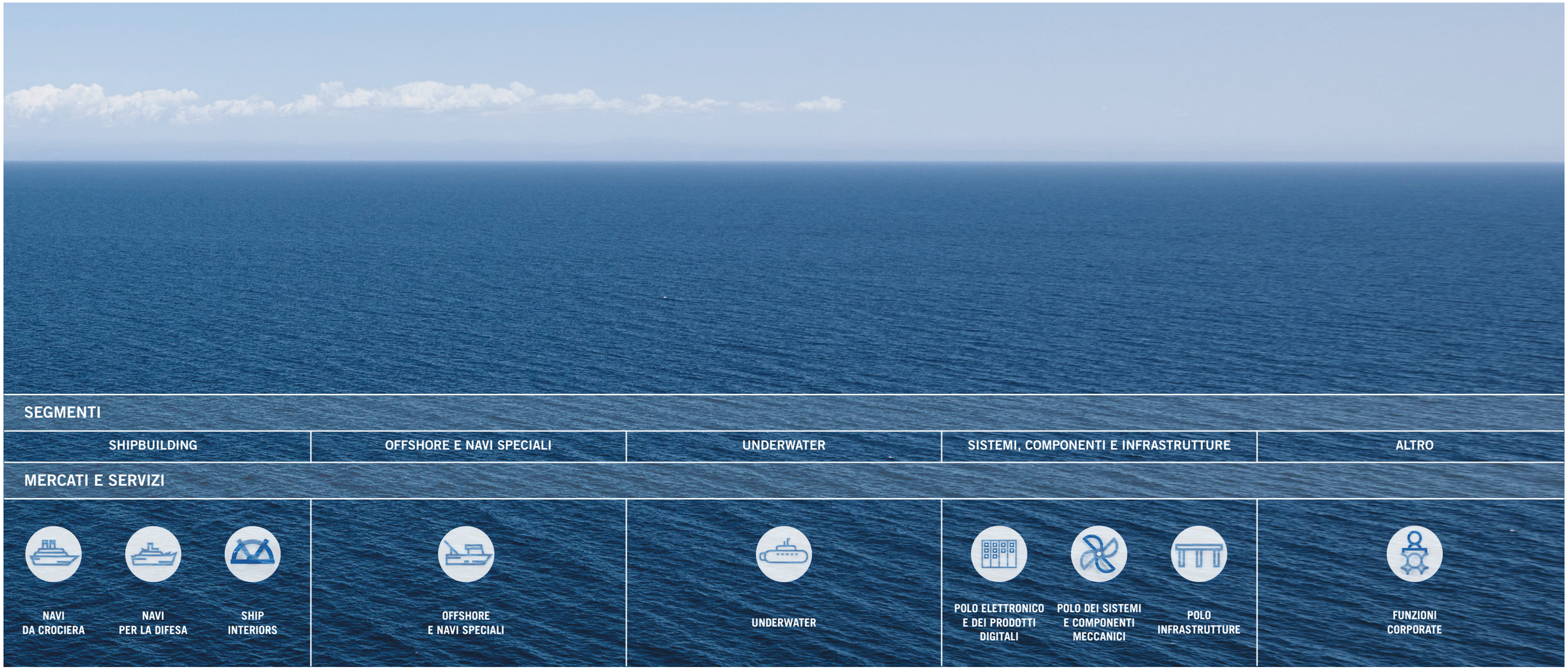
L'eccellenza industriale, l'orgoglio e la passione delle nostre persone, l'attenzione all'innovazione tecnologica e ai settori in forte espansione come l'**underwater**, uniti alla nostra capacità di leggere e interpretare i megatrend mondiali, ci permettono oggi di rafforzare la nostra leadership in un settore sempre più complesso.

Con oltre 230 anni di storia e più di 7.000 navi costruite, manteniamo il nostro know-how e i centri direzionali in Italia, dove impieghiamo circa 13.000 dipendenti. La rete produttiva si sviluppa attraverso 18 stabilimenti in tre continenti e occupa oltre 24.000 lavoratori diretti. La maggioranza del capitale sociale del Gruppo è detenuto, tramite la controllata CDP Equity S.p.A., da Cassa Depositi e Prestiti S.p.A., società controllata dal Ministero dell'Economia e delle Finanze.

Profilo del Gruppo

Operiamo attraverso i seguenti quattro segmenti:

- **Shipbuilding**: include le aree di business delle navi da crociera, delle navi per la difesa e dello Ship Interiors.
- **Offshore e Navi speciali**: include la progettazione e costruzione di navi da supporto offshore di alta gamma per impianti eolici offshore e per il settore dell'Oil & Gas, navi specializzate quali posacavi e traghetti e navi senza equipaggio, offrendo prodotti innovativi e a ridotto impatto ambientale.
- **Underwater**: nuovo segmento costituito nel 2025, include la progettazione e la costruzione di sottomarini, le tecnologie nel campo degli effettori, della sensoristica acustica, dei sistemi unmanned, radar e di comunicazione avanzata e sistemi di top-side per il rilascio, il recupero e l'interfacciamento operativo di veicoli autonomi.
- **Sistemi, Componenti e Infrastrutture**: include le seguenti aree di business i) Polo Elettronico e dei Prodotti Digitali, focalizzata su soluzioni tecnologiche avanzate, dalla progettazione e integrazione di sistemi complessi (system integration) alle telecomunicazioni e infrastrutture critiche, ii) Polo dei Sistemi e Componenti Meccanici, ovvero integrazione di componenti meccanici e di elettronica di potenza in ambito navale e terrestre e iii) Polo Infrastrutture con la progettazione, realizzazione e posa in opera di strutture in acciaio per progetti di grandi dimensioni, oltre che la produzione e costruzione di opere marittime e la fornitura di tecnologie e facility management nei settori della sanità, dell'industria e del terziario.



SOSTENIBILITÀ IN FINCANTIERI 7

TRACCIARE UNA ROTTA 8

IMPEGNI RICONOSCIUTI 8

GOVERNANCE DI SOSTENIBILITÀ 10

REMUNERAZIONE E SOSTENIBILITÀ 12

CODICI E POLITICHE 12

SISTEMA DI GESTIONE DEI RISCHI 13

ECOSISTEMA DI STAKEHOLDER 15

TEMI STRATEGICI 17

STRATEGIA AL 2030 E OLTRE 18

Tracciare una rotta

Dal 2023 Future on Board rappresenta la nostra nuova firma e sintetizza il posizionamento e la direzione strategica del Gruppo. L'espressione esprime la volontà di investire oggi per costruire la nave di domani, valorizzando le competenze storiche per espanderci in ambiti sempre più strategici e sostenere la competitività di lungo periodo della filiera. Questa identità si traduce anche nella progettazione di soluzioni tecnologiche all'avanguardia, capaci di anticipare e interpretare i megatrend globali in un contesto geopolitico caratterizzato da profonde discontinuità, promuovendo al contempo l'evoluzione delle professionalità e una cultura del rispetto all'interno di un Gruppo sempre più multiculturale.

Vision on board

Creare una flotta marittima sostenibile e altamente tecnologica, dove le nuove tecnologie e l'innovazione si integrano per ridurre l'impatto ambientale e migliorare l'efficienza dei sistemi navali

Mission on board

Leadership globale nello sviluppo e nella gestione dell'intero ciclo di vita della nave digitale e verde

Purpose on board

Contribuiamo a far avanzare la società creando, plasmando e guidando il futuro verde e digitale dell'industria navalmeccanica mondiale

I principi che guidano le nostre scelte

Ogni nostra azione, progetto, iniziativa e decisione si basa sul rigoroso rispetto della legge, sulla tutela dei lavoratori, sulla difesa dell'ambiente, sulla salvaguardia degli interessi di azionisti, dipendenti, clienti, partner commerciali e finanziari, delle collettività e comunità locali, creando valore per tutti gli stakeholder



È proprio per sostenere e rendere coerente questa visione di lungo periodo che fondiamo il nostro percorso su vision, mission e purpose imprescindibili, che guidano ogni scelta strategica del Gruppo. Insieme, infatti, definiscono il modo in cui intendiamo agire ogni giorno, nonché il contributo che ci impegniamo a generare nel tempo, accompagnando l'evoluzione del settore e sostenendo obiettivi che guardano al futuro.

#FUTUREONBOARD
Clicca qui per ulteriori dettagli e per guardare il video

Impegni riconosciuti

Forte del ruolo che Fincantieri ricopre nel panorama globale e nell'ambito della cultura industriale, intendiamo porci come modello a cui ambire anche dal punto di vista della sostenibilità.
A conferma di questo proposito, definiamo e perseguiamo una strategia integrata che coniuga crescita del business, solidità finanziaria e sostenibilità sociale e ambientale, al fine di garantire un equilibrio tra competitività e responsabilità.

WE SUPPORT UN GLOBAL COMPACT

A testimonianza dell'attenzione verso i principi della sostenibilità, dal 2019 aderiamo al **Global Compact delle Nazioni Unite**, la più ampia iniziativa mondiale basata su dieci principi universali in materia di diritti umani, lavoro, tutela dell'ambiente e lotta alla corruzione, volta a promuovere la creazione di valore nel lungo periodo attraverso politiche, pratiche aziendali e comportamenti sociali e civili responsabili.

In support of:
WOMEN'S EMPOWERMENT PRINCIPLES
Established by UN Women and the UN Global Compact Office

Con l'intento di sostenere un futuro dove l'equità sia una realtà comune e condivisa e le unicità di ciascun individuo rappresentino un fattore di ricchezza, abbiamo anche sottoscritto i **Women's Empowerment Principles**, sette principi promossi dal Global Compact e da UN Women volti alla promozione di una condizione paritaria per le donne nel mondo del lavoro.



Siamo inoltre impegnati nel contribuire agli **Obiettivi di Sviluppo Sostenibile** - **Sustainable Development Goals** (SDGs) dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite, approvata dall'Assemblea Generale nel 2015. Essi rappresentano obiettivi comuni di sviluppo sostenibile per affrontare le complesse sfide globali.

In particolare, nel 2025, all'interno del **UN Global Compact Network Italia**, abbiamo partecipato:

- alla redazione del **Position Paper** "La transizione digitale a supporto della sostenibilità del business: rischi e opportunità", elaborato nell'ambito di un gruppo di lavoro composto da 47 aziende italiane aderenti al Global Compact, con l'obiettivo di interpretare la transizione digitale come leva per rafforzare la sostenibilità del business e valorizzare esperienze virtuose, evidenziando come le tecnologie digitali, se correttamente indirizzate, possano generare benefici sia economici sia in termini di sostenibilità;
- al Tavolo di Lavoro sul **Sustainable Procurement**, istituito nel 2023 e composto da 63 aziende partecipanti, finalizzato all'approfondimento delle tematiche relative alla gestione sostenibile delle catene di fornitura;
- al **Business & Human Rights Accelerator**, un percorso formativo rivolto alle imprese aderenti, volto a fornire conoscenze e competenze in materia di diritti umani, utili per identificare e valutare i potenziali impatti delle attività aziendali, individuare eventuali azioni di mitigazione e implementare processi di due diligence in linea con gli standard internazionali.

Nel 2025 abbiamo confermato il nostro posizionamento di best in class sulle tematiche di sostenibilità nel settore e consolidato la nostra visibilità presso gli investitori, anche grazie alle valutazioni ottenute dalle principali agenzie di rating ESG. Tali risultati dimostrano l'efficacia delle strategie adottate e ci incoraggiano a perseguire il percorso di sostenibilità intrapreso.

RATING E SCORE

CDP*

Climate CDP 2025 A-

S&P Global**

Fincantieri S.p.A.
Machinery and Electrical Equipment
Corporate Sustainability Assessment (CSA) Score 2025
63 /100
S&P Global

Sustainalytics***

14.6 Low Risk

Negligible	Low	Medium	High	Severe
0-10	10-20	20-30	30-40	40+

PREMI E RICONOSCIMENTI

ESG IDENTITY Fincantieri ESG.ICI COMPANY 2026 leader

SCA

TOP 100 Most Attractive Fincantieri S.p.A.

TOP 100 Most Attractive Fincantieri S.p.A.

top EMPLOYER Italia Italy 2026 FOR A BETTER WORLD OF WORK

MIB ESG by EURONEXT

CERTIFICAZIONI

INNOVAZIONE
- ISO 50001
- ISO 14001

INCLUSIONE
- ISO 45001
- ISO 9001
- UNI/PdR 125:2022

INTEGRITÀ
- ISO 37001
- ISO 31030

Fincantieri S.p.A. **prima Azienda italiana certificata**

*CDP (ex Carbon Disclosure Project) è un ente non profit indipendente, che valuta l'impegno delle aziende a livello globale nella gestione e nel monitoraggio dei rischi e delle opportunità connessi al cambiamento climatico. La sua analisi è in linea con le richieste della Task force for Climate-Related Financial Disclosures (TCFD) e con i principali standard ambientali. La sua scala di valutazione va da D- (minimo) ad A (massimo). Per il 2025, ci siamo collocati nella fascia più alta (Leadership) sia nel questionario Climate Change che nel Supplier Engagement Assessment (SEA).

**S&P Global, attraverso il questionario Corporate Sustainability Assessment (CSA), valuta le aziende sugli aspetti ESG con una scala di valutazione da 0 a 100. Per il questionario 2025, Fincantieri è stata valutata all'interno del paniere IEQ Machinery and Electrical Equipment, ottenendo un punteggio di 63 in data 10 febbraio 2026 e confermato in data 5 maggio 2026.

***Sustainalytics, società controllata da Morningstar, valuta le aziende attraverso l'ESG Risk Rating, che misura il livello di rischio ESG non gestito a cui un'azienda è esposta per il proprio settore. Il rating tiene conto sia dell'esposizione dell'azienda a tali rischi sia della capacità di gestione degli stessi. La scala di valutazione prevede cinque classi di rischio, da "negligible" a "severe", con punteggi crescenti al crescere del livello di rischio. Fincantieri è stata valutata secondo la metodologia "Core". Nell'ottobre 2025 alla Società è stato attribuito un punteggio pari a 14,3 aggiornato a giugno 2026 a 14,6.

A marzo 2026 Fincantieri è entrata a far parte del **MIB ESG Index**, l'indice blue-chip di Borsa Italiana, dedicato alle migliori pratiche ESG. L'inclusione nell'indice è un riconoscimento del nostro impegno nell'integrare la sostenibilità nella strategia industriale.



Governance di sostenibilità

Siamo convinti che una crescita realmente sostenibile richieda una gestione responsabile ed etica del business. Per questo, svolgiamo le nostre attività nel rispetto della legge, dei regolamenti interni e dell'etica professionale, adottando un modello di governance coerente con le raccomandazioni del Codice di Corporate Governance.

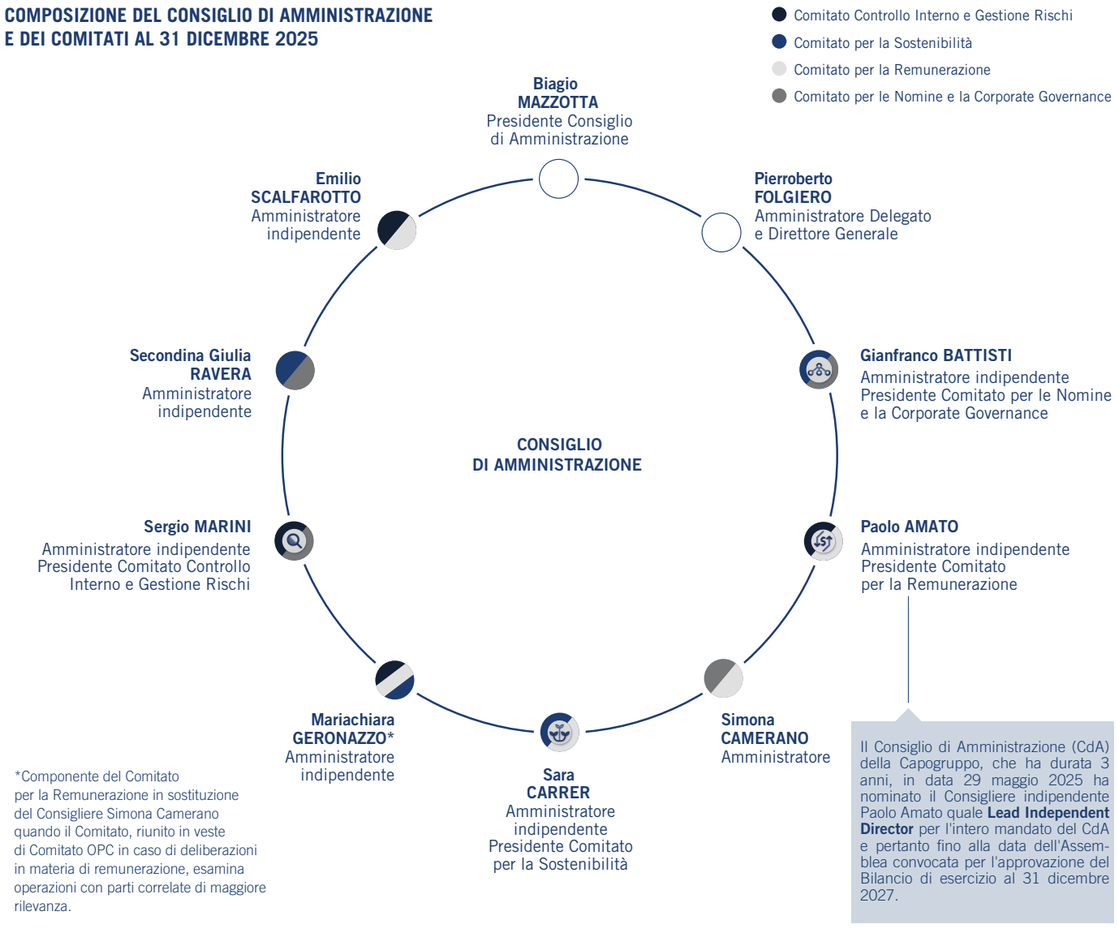
ASSEMBLEA DEGLI AZIONISTI

Organo sociale attraverso cui gli azionisti partecipano alle decisioni della Società sui temi riservati alla loro competenza dalla legge e dallo Statuto, incluse le modifiche statutarie e le operazioni di natura straordinaria ferma la competenza del Consiglio di Amministrazione.

CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Organo centrale del sistema di corporate governance di Fincantieri, è titolare dei più ampi poteri per l'amministrazione ordinaria e straordinaria, compresa la definizione degli indirizzi strategici, organizzativi e di controllo della Società e del Gruppo.

COMPOSIZIONE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE E DEI COMITATI AL 31 DICEMBRE 2025



*Componente del Comitato per la Remunerazione in sostituzione del Consigliere Simona Camerano quando il Comitato, riunito in veste di Comitato OPC in caso di deliberazioni in materia di remunerazione, esamina operazioni con parti correlate di maggiore rilevanza.

Il Consiglio di Amministrazione (CdA) della Capogruppo, che ha durata 3 anni, in data 29 maggio 2025 ha nominato il Consigliere indipendente Paolo Amato quale **Lead Independent Director** per l'intero mandato del CdA e pertanto fino alla data dell'Assemblea convocata per l'approvazione del Bilancio di esercizio al 31 dicembre 2027.

CARATTERISTICHE DEI COMPONENTI DEL CDA





PRINCIPALI NUMERI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

	2025
N. di Consiglieri	10
N. esecutivi	2
N. non esecutivi	8
N. indipendenti da Codice	7
Età media Consiglieri	58
N. riunioni CdA	19
% partecipazioni riunioni CdA	99
Durata media riunioni	103 min.



COMITATI ENDOCONSILIARI

Al fine di garantire un presidio efficace delle diverse tematiche, incluse quelle di sostenibilità, il Consiglio si avvale di **4 Comitati endoconsiliari**, composti da quattro Amministratori, ciascuno responsabile di **funzioni istruttorie, propositive e consultive**.



Svolge attività istruttoria, propositiva e consultiva ogni qualvolta il Consiglio debba compiere valutazioni o assumere decisioni che coinvolgono tematiche legate alla sostenibilità. Nello specifico, il Comitato supporta il Consiglio in materia di rispetto e promozione dei diritti umani, diritti del lavoro, ambiente, trasparenza, lotta alla corruzione, salute e sicurezza delle attività aziendali, diritti di tutti gli stakeholder, responsabilità di prodotto e innovazione.
Il Presidente del Comitato riferisce al Consiglio le attività svolte alla prima occasione utile.
Nel 2025 il Comitato si è riunito 8 volte, in aggiunta alle 6 riunioni tenute nel corso dell'anno dal precedente Comitato in carica, con un tasso di partecipazione complessivo pari al 95%. Inoltre, nel 2025 il Comitato ha proseguito gli incontri, avviati dal precedente Comitato, con le funzioni aziendali più coinvolte, al fine di approfondire la conoscenza delle iniziative intraprese per raggiungere gli obiettivi del Piano di Sostenibilità 2023-2027, e in vista della predisposizione del Piano di Sostenibilità 2026-2030.

COMPETENZE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE*

	2025
Ambientali	90%
Sociali	100%
Relazioni internazionali	80%
Finanziarie	90%
Pianificazione e strategia	90%
Sistema di controllo interno e gestione dei rischi	90%
Anticorruzione	80%
Cybersecurity	60%
Intelligenza Artificiale	50%
Numero di membri non esecutivi con esperienza nel settore**	8
Numero di membri indipendenti con esperienza nel settore**	7

*Sono state considerate attraverso un questionario di autovalutazione sia le esperienze maturate durante il percorso professionale sia quelle acquisite durante le sessioni di formazione organizzate dalla Capogruppo. Tutti i Consiglieri detengono un'esperienza internazionale nelle principali aree geografiche del Gruppo.
**Per ulteriori informazioni riguardo le competenze dei Consiglieri si vedano i CV caricati sul sito internet istituzionale del Gruppo e contenuti nell'Allegato 1 della Relazione sul Governo Societario e gli Assetti Proprietari 2026.

In considerazione dell'evoluzione del contesto in cui opera Fincantieri, nonché degli impatti, dei rischi e delle opportunità più rilevanti per il business del Gruppo, anche nel 2025 sono state svolte specifiche **attività di induction**, finalizzate ad aggiornare e rafforzare le competenze dei Consiglieri, anche sotto il profilo ESG. In particolare, sono state implementate iniziative per accrescere la consapevolezza dell'organo sui temi della sostenibilità, assicurando una piena comprensione del contesto in cui opera il Gruppo, con specifico riferimento alle relative istanze sociali, economiche, politiche e normative, nonché agli impatti, ai rischi e alle opportunità materiali.
Tale percorso consente al Consiglio di indirizzare efficacemente le proprie attività e di garantire il perseguimento degli obiettivi definiti nel Piano di Sostenibilità.

A **livello manageriale**, la Direzione Amministrazione, Finanza e Controllo indirizza, coordina e supervisiona tramite la Funzione Sustainability i processi relativi alla sostenibilità, supportando le Direzioni e le Funzioni della Capogruppo nelle attività di competenza in ambito ESG. In particolare, la Funzione Sustainability individua le linee strategiche di sostenibilità, gestisce il processo di analisi di doppia materialità e redige il Piano di Sostenibilità che definisce gli obiettivi ESG, inoltre, verifica il rispetto degli impegni presi monitorando lo stato di avanzamento degli stessi, informando periodicamente il Comitato per la Sostenibilità. La Funzione Group Accounting and Administration, invece, avvia e supervisiona la raccolta delle informazioni secondo i requisiti normativi vigenti e redige annualmente la Rendicontazione Consolidata di Sostenibilità.
Per supportare la Funzione Sustainability nella gestione delle tematiche ESG, è stato istituito il Gruppo di Lavoro Multifunzionale, composto dai rappresentanti delle Direzioni/Funzioni della Capogruppo maggiormente coinvolte nelle tematiche ESG. Ogni referente del Gruppo di Lavoro rappresenta la Direzione/Funzione e coordina all'interno di essa gli aggiornamenti e le richieste provenienti dalla Funzione Sustainability e la aggiorna sulle iniziative e azioni in atto nella Direzione/Funzione che rappresenta. Il Comitato per la Sostenibilità periodicamente incontra le Direzioni aziendali al fine di verificare e controllare l'attuazione delle iniziative in atto, della due diligence e dell'efficacia delle politiche e metriche nella gestione degli impatti, rischi e opportunità.

Per ulteriori informazioni sui ruoli e responsabilità degli organi sociali e sulla corporate governance si veda la Relazione sul Governo Societario e gli Assetti Proprietari 2026 disponibile sul sito internet istituzionale del Gruppo.

Remunerazione e sostenibilità

Con l'obiettivo prioritario di creare valore per gli azionisti in un orizzonte temporale di medio-lungo periodo e al fine di mantenere alta l'attrattività verso i nostri talenti, il Gruppo si è dotato di una Politica di Remunerazione, quale strumento necessario per il perseguimento della mission e della strategia aziendale di sostenibilità.
A tale fine, la **Politica di Remunerazione** è strettamente correlata al Piano Industriale 2026-2030 e all'impegno crescente della Società a fornire un contributo positivo in ambito ESG. La stessa è approvata annualmente dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato per la Remunerazione.

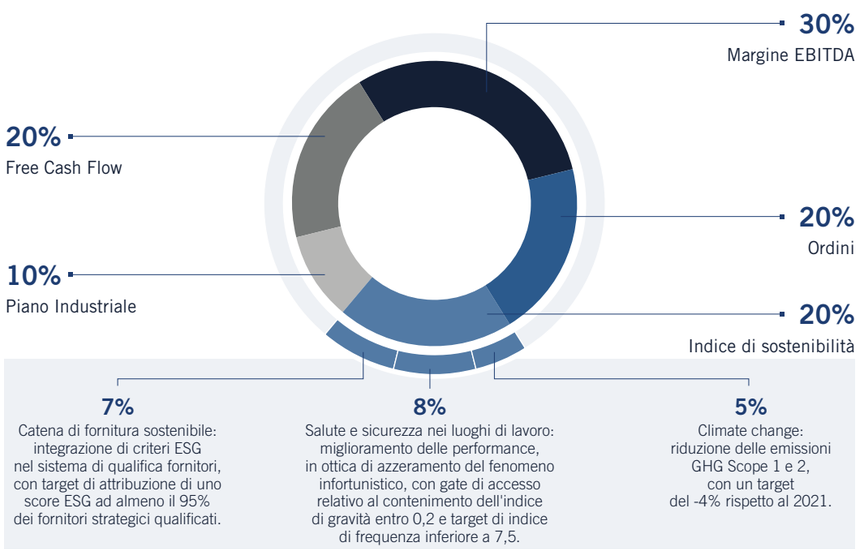
Il Consiglio di Amministrazione è anche l'organo societario responsabile della corretta attuazione della Politica e si avvale del supporto del Comitato per la Remunerazione, avente funzioni propositive e consultive.

Nella definizione della Politica vengono sempre tenute in considerazione le opinioni espresse dagli stakeholder, in particolare la valutazione emersa in esito alla votazione dell'Assemblea sulla Politica di Remunerazione. I soggetti destinatari della Politica di Remunerazione sono il Presidente, l'Amministratore Delegato e Direttore Generale e l'Alta Dirigenza della Capogruppo (Vertice Aziendale). Per quest'ultima categoria, la remunerazione è caratterizzata da un'equilibrata distribuzione tra la componente fissa e quella variabile, la cui quota riveste una percentuale significativa della retribuzione.

In particolare, la remunerazione variabile per la popolazione manageriale si articola in una componente di breve termine su base annuale - **Management by Objectives** (MBO) e in una componente di medio-lungo termine - **Long Term Incentive** (LTI), riservata a una popolazione di manager chiave.

All'interno dell'MBO dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale è presente uno specifico obiettivo di sostenibilità del peso del 20% sul totale della remunerazione variabile che ogni anno si sviluppa su specifici target di Gruppo riguardanti tre aree ambientale, sociale e di governance.

MBO (AD) 2025



Gli obiettivi dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale sono attribuiti anche alla popolazione aziendale destinataria del sistema di remunerazione variabile. Inoltre, gli obiettivi di performance cui è condizionata l'incentivazione di breve termine sono modulati a seconda del ruolo e responsabilità dei beneficiari, e sono assegnati anche in funzione di obiettivi specifici legati al Piano Industriale e al Piano di Sostenibilità.
Anche nel 2025, l'obiettivo di sostenibilità è stato assegnato al 100% delle risorse delle società controllate italiane destinatarie dei sistemi di retribuzione variabile.

Il Piano LTI, invece, è basato sull'attribuzione di azioni di Fincantieri prive di valore nominale in funzione del raggiungimento di specifici obiettivi di performance. In particolare, il nuovo Piano LTI 2025-2027 subordina l'erogazione dell'incentivo al raggiungimento di obiettivi di performance che includono anche un indice di sostenibilità del peso del 25% legato al conseguimento dei target previsti dal Piano di Sostenibilità aziendale per il periodo di riferimento. Per il primo ciclo (2025-2027), ha un valore soglia pari al raggiungimento del 75% degli obiettivi del Piano e un'overperformance nel caso di conseguimento del 100% degli obiettivi.
Il Piano LTI non è rivolto al solo Vertice Aziendale ma vede tra i beneficiari anche altre risorse chiave fino a due livelli gerarchici sotto l'Amministratore Delegato, individuate con finalità di incentivazione e retention.

Per ulteriori informazioni si veda la Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti 2026 disponibile sul sito internet istituzionale del Gruppo.

LTI 2025-2027

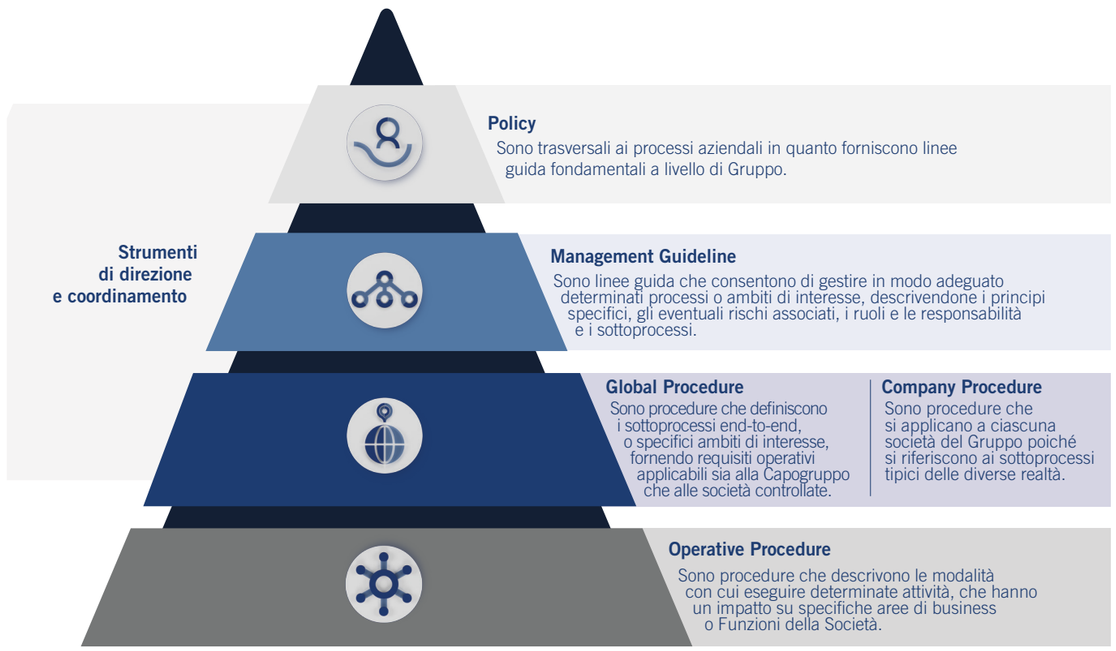


*L'indice si basa sulla percentuale di raggiungimento degli obiettivi del Piano di Sostenibilità entro l'arco temporale di riferimento (target minimo: 75%).

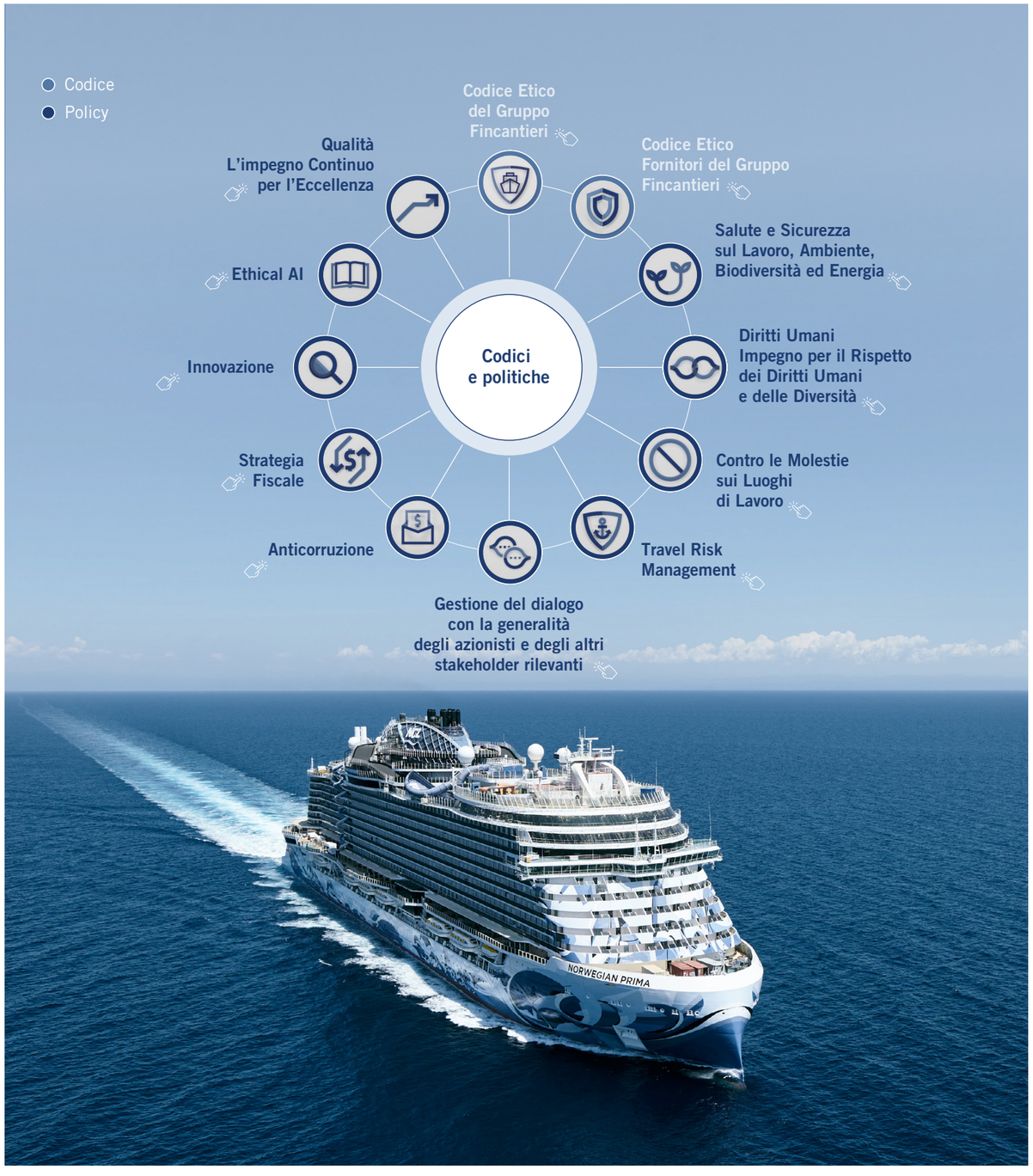
Codici e politiche

Crediamo che il successo possa essere duraturo solo con una gestione responsabile ed etica del business. Le azioni del Gruppo sono svolte nel rispetto della legge, dei regolamenti interni e dell'etica professionale, contribuendo in modo significativo alla creazione di valore sostenibile per tutti gli stakeholder nel medio-lungo periodo. Guidati da questi impegni, garantiamo tramite un corpo normativo di Gruppo una solida governance societaria.

A tale scopo, l'**architettura del Sistema Normativo** si declina in 4 livelli:



In particolare, il Codice Etico e le Policy sono gli strumenti con cui comunichiamo i nostri impegni, principi e valori sui diversi temi. Sono approvate dal Consiglio di Amministrazione di Fincantieri S.p.A. e recepite dalle società controllate tramite delibera dei loro Consigli di Amministrazione. Esse sono diffuse e condivise con tutti coloro che, a diverso titolo, interagiscono con Fincantieri, vincolando tutti i dipendenti del Gruppo e trovando applicazione anche nei confronti dei terzi che intrattengono rapporti d'affari con Fincantieri.



Sistema di gestione dei rischi

Consapevoli che un'adeguata mappatura e mitigazione dei rischi rivestono un ruolo chiave nel perseguimento degli obiettivi strategici di Gruppo, ci dotiamo di specifici presidi volti a individuare e gestire tempestivamente le potenziali minacce, nonché a cogliere le opportunità che possono condizionare il raggiungimento dei risultati aziendali. A tale proposito, il **Sistema di Controllo Interno e Gestione dei Rischi** (SCIGR) si sostanzia nell'insieme di strumenti, strutture organizzative e procedure aziendali volti a contribuire, attraverso un processo di identificazione, gestione e monitoraggio dei principali rischi, a una conduzione dell'impresa sana, corretta e coerente con gli obiettivi prefissati dal Consiglio di Amministrazione.

Tale sistema si articola su tre livelli di controllo che definiscono il Modello di Governance del Rischio di Fincantieri:
1° Livello - Gestione operativa dei rischi
Consiste in un'azione manageriale ed esecutiva, dove il process owner deve assicurare il corretto svolgimento dei processi, secondo la normativa in vigore e le procedure aziendali in essere.

2° Livello - Funzioni di controllo e coordinamento
Affidato a specifiche funzioni aziendali - quali, ad esempio, la Group Compliance, Anticorruzione e Modello 231, il Risk Officer e il Dirigente Preposto - è volto a gestire e monitorare categorie tipiche di rischi.

3° Livello - Audit indipendente
È garantito dalla Funzione Internal Audit, che effettua verifiche con approccio risk based e fornisce annualmente una assurance indipendente sull'effettiva operatività dello SCIGR.

Inoltre, il processo di gestione dei rischi coinvolge diverse strutture organizzative, con differenti ruoli e responsabilità:

- **Presidente del Consiglio di Amministrazione**: assicura che il SCIGR sia parte integrante dell'operatività e della cultura del Gruppo, attivando a tal fine processi idonei di informazione, comunicazione e formazione e sistemi di retribuzione e misure disciplinari che incentivino la corretta gestione dei rischi e scoraggino comportamenti contrari ai principi dettati da tali processi. Inoltre, verifica che il SCIGR sia idoneo a reagire tempestivamente a significative situazioni di rischio e faciliti l'individuazione e la tempestiva esecuzione di azioni correttive.
- **Comitato Sistema di Controllo Interno e Gestione dei Rischi** (Comitato SCIGR): ha il compito di supportare le Funzioni aziendali coinvolte, ottimizzando i processi di loro competenza e il coordinamento con la struttura organizzativa di Gruppo, in coerenza con gli obiettivi strategici della Società.
- **Risk Officer**: ha il compito di garantire la predisposizione di un Sistema di gestione dei rischi, assicurando il presidio dei rischi enterprise e di commessa a livello di Gruppo, in coordinamento con le società controllate e le singole divisioni, garantendo il supporto al Presidente ai fini della supervisione e del coordinamento del SCIGR, con particolare riferimento all'Enterprise Risk Management. Il Risk Officer supporta la gestione di specifici rischi di commessa ed è il responsabile dell'implementazione del modello integrato Enterprise Risk Management - Project Risk Management (ERM-PRM).
- **Management**: è responsabile dell'attuazione del modello integrato ERM-PRM nell'ambito dei processi aziendali di propria competenza e nella gestione delle commesse, identificando, valutando e gestendo i rischi che possono impattare gli obiettivi aziendali definiti.

MODELLO INTEGRATO DI GESTIONE DEI RISCHI

Fincantieri ha adottato un modello integrato di gestione dei rischi Enterprise Risk Management - Project Risk Management (ERM-PRM) che prevede l'identificazione, la valutazione e la gestione degli eventi di rischio attraverso un processo continuo, ricorrente e diffuso all'interno dell'organizzazione, minimizzando gli impatti e valorizzando le opportunità di crescita e sviluppo.
Il modello integrato mira a intercettare le interconnessioni tra tutti i rischi aziendali, sia enterprise che di commessa, consentendo di migliorare la resilienza dell'organizzazione e di affrontare le sfide future.
Ai fini della sostenibilità, i principali rischi aziendali, nei quali sono stati integrati i rischi di sostenibilità - inclusi quelli climatici, sia fisici che di transizione - sono identificati, valutati e monitorati attraverso il modello di gestione dei rischi di Enterprise Risk Management (ERM), in conformità ai principi contenuti nel Codice di Corporate Governance delle società quotate.
Nel processo di identificazione dei rischi consideriamo tutti i fattori che potenzialmente possono compromettere i valori e gli obiettivi strategici del Gruppo, grazie a una visione integrata dei rischi che hanno un impatto sui fattori ESG. Complessivamente sono stati individuati più di 250 eventi di rischio, di cui circa il 40% riconducibili a tematiche ESG.

In questo contesto, al fine di analizzare le implicazioni dei cambiamenti climatici sulla strategia di business, abbiamo sviluppato negli anni un processo strutturato di analisi degli impatti, dei rischi e delle opportunità climatiche. In tale ambito, nel 2023 abbiamo svolto specifiche analisi nell'ambito del percorso di allineamento al framework della Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD). Successivamente, al fine di supportare l'adozione di una strategia di mitigazione adeguata, è stata svolta nel 2024 un'analisi di resilienza del modello di business del Gruppo rispetto ai cambiamenti climatici. In particolare, è stata integrata nel processo ERM un'analisi di Climate Change Risk Assessment (CCRA) che ha considerato i rischi fisici e di transizione connessi ai cambiamenti climatici. Infine, nel 2025 il catalogo degli eventi di rischio ESG è stato rivisto e allineato agli European Sustainability Reporting Standards (ESRS). Ai fini dell'analisi di doppia materialità, processo con il quale vengono identificati e valutati gli impatti, i rischi e le opportunità (IRO) rilevanti per il Gruppo, è stata svolta una campagna di Risk Assessment esclusivamente in materia ESG tra settembre e novembre 2025.
Inoltre, nell'ambito del processo di individuazione e valutazione dei rischi del Gruppo, abbiamo incluso anche i rischi legati ai diritti umani.

PROPENSIONE AL RISCHIO

Abbiamo adottato un modello di propensione al rischio basato sul Risk Appetite Framework (RAF). Il processo di definizione del Risk Appetite del Gruppo prevede l'identificazione dei livelli di rischio ritenuti accettabili. Per rendere i rischi confrontabili tra loro vengono definite delle scale di valutazione sulla base di apposite soglie, stabilite sulla base degli obiettivi di performance economica del Piano Industriale del Gruppo:

- Risk Tolerance: rappresenta la soglia massima di tolleranza al rischio.
- Risk Appetite: rappresenta la soglia di appetito al rischio che si decide di accettare nel perseguimento dei propri obiettivi strategici.

Le scale di impatto sono definite sulla base di tali soglie, assicurando una valutazione omogenea dei rischi e una chiara distinzione tra livelli di esposizione accettabili e non accettabili.
Il contesto interno ed esterno è soggetto a possibili mutamenti ed è quindi necessario un monitoraggio periodico del portafoglio rischi per valutarne la dinamica e per verificare l'efficacia operativa delle strategie di risposta definite.
L'attività di monitoraggio dei rischi e della relativa gestione si sviluppa, con cadenza almeno semestrale, nel corso dell'esercizio, con specifiche attività di verifica e/o analisi, su:

- l'esistenza, la tracciabilità e la capacità di mitigazione del rischio dei controlli dichiarati in essere in sede di risk assessment;
- i controlli aggiuntivi da implementare e il relativo stato di implementazione;
- le eventuali variazioni del profilo di rischio a seguito di macro-cambiamenti di scenario;
- i rischi più significativi.

PROMOZIONE DELLA CULTURA DELLA GESTIONE DEL RISCHIO

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione assicura che il SCIGR sia parte integrante dell'operatività e della cultura del Gruppo, attivando a tal fine idonei processi di informazione, comunicazione e formazione, nonché sistemi di retribuzione e disciplinari che incentivino la corretta gestione dei rischi e scoraggino comportamenti contrari ai principi dettati da tali processi.
A settembre 2025 abbiamo eseguito una specifica **attività di informazione** dedicata ai membri del Consiglio di Amministrazione relativamente al modello integrato di risk management ERM-PRM, con riferimento alle metodologie applicate sia a livello di gestione delle commesse sia a livello enterprise. Inoltre, la cultura del rischio viene promossa all'interno dell'Azienda attraverso corsi di formazione dedicati, integrati nei processi formativi rivolti ai dipendenti.
Il **sistema disciplinare** e quello **remunerativo** includono meccanismi che incentivano la corretta gestione dei rischi e, ove pertinente, specifici criteri di rischio sono considerati nella valutazione di nuovi progetti, iniziative strategiche o processi operativi.

PRINCIPALI RISCHI

Il modello integrato ERM-PRM per la gestione dei rischi è un processo continuo e ricorrente, diffuso all'interno dell'organizzazione, che prevede un approccio sistematico di identificazione, valutazione, trattamento e monitoraggio degli eventi di rischio sia a livello di commessa che a livello enterprise.
I rischi inclusi nel Risk Universe, all'interno dell'ERM, sono stati valutati in termini di probabilità e impatto dal middle e Top Management di Fincantieri. In base alla valutazione, abbiamo individuato e approfondito i rischi più rilevanti o emergenti in relazione agli obiettivi strategici e al contesto esterno di riferimento.

Per ulteriori informazioni sul Sistema di controllo interno e gestione dei rischi si veda il Modello di organizzazione, gestione e controllo di Gruppo disponibile sul sito internet istituzionale del Gruppo.



Ecosistema di stakeholder

L'ascolto attivo e il coinvolgimento dei nostri stakeholder sono aspetti essenziali per comprendere i loro bisogni, i loro interessi e le loro aspettative. Attraverso un dialogo proattivo e multicanale, ci impegniamo da anni a costruire e mantenere relazioni solide di lungo termine, capaci di accrescere il vantaggio competitivo per il nostro Gruppo. Per ogni categoria di stakeholder abbiamo identificato i principali strumenti, canali di ascolto e la frequenza con la quale avvengono i contatti, con l'obiettivo di raccogliere le loro aspettative e comunicare i risultati raggiunti e i programmi promossi dal Gruppo. Le considerazioni emerse da tali attività di engagement vengono sempre considerate e condivise all'interno del Gruppo al fine di integrarle all'interno dei processi decisionali. In particolare, gli interessi significativi provenienti dai vari stakeholder vengono tenuti in considerazione nella definizione degli obiettivi e della strategia di business, nonché nell'aggiornamento delle politiche ad essi relative. La responsabilità della gestione del rapporto con i vari stakeholder è diffusa all'interno di tutto il Gruppo, nell'ambito del quale le specifiche Funzioni si relazionano regolarmente con i rispettivi gruppi di interlocutori.

Anche nel 2025 sono proseguite le attività di **stakeholder engagement** gestite dalla funzione Sustainability, in particolare nell'ambito del processo di analisi di doppia materialità. Tali attività hanno incluso il coinvolgimento di opinion leader del mondo accademico e di rappresentanti di associazioni di categoria, attraverso interviste finalizzate alla validazione degli impatti identificati dal Gruppo. Gli incontri hanno avuto lo scopo di dialogare con gli stakeholder e confrontarsi su tematiche di comune interesse. Inoltre, per valutare gli impatti del Gruppo sulla forza lavoro propria è stata creata una specifica survey erogata ad alcune Organizzazioni Sindacali. Per quanto riguarda gli stakeholder interni, sono stati coinvolti funzioni/enti per valutare i diversi impatti del Gruppo sull'ambiente e la società.

AMBIENTE

Fincantieri sente propria la missione di rappresentare un modello di eccellenza per la tutela dell'ambiente e fa propri i principi della sostenibilità ambientale, nelle scelte strategiche e nei processi aziendali ai diversi livelli.

Strumenti e canali

Contatti diretti con gli enti, tavoli di lavoro ad hoc.

Frequenza

Dialogo continuo e incontri periodici.

RISORSE UMANE

Per Fincantieri le persone vengono prima di tutto. Collaborazione e cooperazione costanti fanno crescere individualmente e insieme, mettendo a fattor comune idee e pratica, competenze e azioni.

Strumenti e canali

- Formazione, colloqui di valutazione delle performance individuali, tavoli di confronto con le organizzazioni sindacali e i rappresentanti del lavoro, incontro per la valutazione delle performance.
- Corsi, attività varie, e-learning legati a tematiche di salute e sicurezza.

Frequenza

Dialogo continuo e incontri periodici.

FORNITORI

I fornitori di Fincantieri sono una risorsa preziosa e strategica; pertanto, la Società promuove relazioni di lunga durata e di condivisione delle competenze e dello sviluppo.

Strumenti e canali

- Meeting con fornitori strategici, audit specifici presso i fornitori selezionati, questionari di feedback.
- Attività varie legate a tematiche di salute e sicurezza.

Frequenza

Dialogo continuo e incontri periodici.

PARTNER

I partner di Fincantieri rappresentano un asset fondamentale e strategico; per questo, l'Azienda favorisce collaborazioni durature basate sulla condivisione di competenze e sullo sviluppo reciproco.

Strumenti e canali

- Meeting con partner, questionari di feedback.
- Attività varie legate a tematiche di salute e sicurezza.

Frequenza

Dialogo continuo e incontri periodici.

COMUNITÀ

Fincantieri è consapevole del suo ruolo nelle comunità locali e tiene conto delle esigenze delle stesse, collaborando in una logica di sistema, con tutte le figure di riferimento del territorio.

Strumenti e canali

- Partecipazione a tavoli di lavoro, incontri con rappresentanti di ONG e Onlus, istituzioni e associazioni della società civile, conferenze stampa.
- Incontri periodici con scuole e università per confronto e sviluppo sui temi di ricerca, tirocini.

Frequenza

Dialogo continuo e incontri periodici.

SINDACATI

Fincantieri conferma l'importanza del metodo partecipativo delle rappresentanze dei lavoratori attraverso opportuni livelli di coinvolgimento, consapevolezza e corresponsabilizzazione sugli obiettivi produttivi e sulle problematiche di interesse comune.

Strumenti e canali

Riunioni, tavoli di lavoro/confronto e istituzione di appositi organismi paritetici per affrontare diverse tematiche con le organizzazioni sindacali a tutti i livelli.

Frequenza

Dialogo continuo e incontri periodici.

COMUNITÀ FINANZIARIA

Il dialogo con la comunità finanziaria è costante, in compliance con quanto previsto dalla legge e in linea con le best practice, assicurando completa trasparenza.

Strumenti e canali

Comunicati stampa, presentazioni periodiche dei risultati finanziari, conference call, assemblea degli azionisti, incontri con gli investitori, analisti, presentazioni one-to-one, roadshow, tour dei cantieri.

Frequenza

Frequenza prevista dalla legge e dai modelli organizzativi interni, legata alle strategie di Analyst engagement.

ISTITUZIONI E PA

Fincantieri dialoga con legislatori e istituzioni nazionali e internazionali per mantenere una collaborazione costruttiva, interpretare e applicare correttamente le normative di riferimento e condividere competenze, iniziative e progetti,
contribuendo alle consultazioni pubbliche per la definizione di misure di legge e regolamenti di settore e fornendo indicazioni concrete.

Strumenti e canali

Contatti diretti, web, tavoli di lavoro ad hoc, definizione e sviluppo di progetti comuni.

Frequenza

Dialogo continuo e incontri periodici.

CLIENTI

Fincantieri è sempre in ascolto delle esigenze dei propri clienti, ogni nave è il frutto di una relazione consolidata con l'armatore.

Strumenti e canali

L'intero processo nave prevede un rapporto costante tra i project manager e il cliente e il suo staff.

Frequenza

Rapporto diretto e continuativo.

Le attività di dialogo con investitori e analisti e di informativa al mercato sono proseguite anche nel corso del 2025. In linea con gli scorsi anni, abbiamo aderito alla **Euronext Sustainability Week 2025** organizzata da Borsa Italiana, incontrando investitori e analisti con i quali, oltre ai principali aggiornamenti riguardanti il business, sono state affrontate in particolare anche le seguenti tematiche:

- innovazione e tecnologie per ridurre gli impatti ambientali in ambito navale;
- catena di fornitura sostenibile;
- politiche di diversità, equità e inclusione;
- politiche di recruitment e di formazione;
- politica e iniziative di decarbonizzazione;
- salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

In occasione del **Capital Markets Day**, il 12 febbraio 2026, abbiamo presentato al mercato il Piano Industriale 2026-2030, comprensivo della strategia di sostenibilità, che valorizza le opportunità offerte dai mercati di riferimento, caratterizzati da macro-trend di crescita, adattando la forza e la flessibilità produttiva del Gruppo alla domanda attesa nei prossimi anni. Attraverso iniziative divisionali e trasversali, il Gruppo mira a rafforzare la propria impronta globale, migliorare l'efficienza produttiva e ampliare il portafoglio di soluzioni ad alto contenuto tecnologico, attraverso investimenti mirati e una riarticolazione del sistema cantieristico volta ad accrescerne capacità e redditività.
Il dialogo e gli scambi con investitori e altri stakeholder si sono svolti in linea con la **Politica per la gestione del dialogo con la generalità degli azionisti e degli altri stakeholder rilevanti**, che descrive le modalità di gestione e i contenuti del dialogo extra-assembleare tra la Società e i suoi azionisti, su tematiche di competenza consiliare.

La Politica per la gestione del dialogo con la generalità degli azionisti e degli altri stakeholder rilevanti è disponibile sul sito internet istituzionale del Gruppo.

Partecipiamo, inoltre, alla governance di differenti **associazioni nazionali e internazionali**, stimolando con gli altri associati un'azione propulsiva e sistemica nei settori della ricerca e sviluppo e della promozione degli interessi dei diversi stakeholder. Tra le principali organizzazioni e associazioni con le quali collaboriamo attivamente ricordiamo Confindustria, Federmeccanica, ASSONAVE, Confindustria Nautica, Federazione del Mare, SEA Europe, Surface Navy Association, Shipbuilders Council of America e Norsk Industri Maritim.

Per quanto riguarda i **clienti**, i settori in cui operiamo sono caratterizzati da un loro numero limitato. Per questo, la misura della soddisfazione e della fidelizzazione del cliente stesso non può basarsi su dati e campioni statistici significativi, bensì su analisi di lungo periodo che mettono in relazione l'andamento del mercato, l'affidamento di ordini e commesse ai vari player, i tempi di trasformazione delle trattative in ordini, il mantenimento dei clienti storici, l'acquisizione e il mantenimento di nuovi clienti. Effettuiamo inoltre regolarmente indagini sul mercato e sui concorrenti, dalle quali si possono desumere determinati fattori di fedeltà.

Manteniamo un dialogo costante con i nostri clienti attraverso diversi strumenti, quali:

- **Sistema di gestione della qualità**: il Project Manager di commessa mantiene un dialogo con il cliente in ogni fase progettuale, sia in modo proattivo sia rispondendo alle richieste di comunicazione del cliente stesso. Vengono anche raccolti su base continua i feedback di partner commerciali e altre parti interessate, sia durante l'intera fase del processo produttivo, che in fase post-vendita.
- **Dialogo diretto e partecipazione a eventi di settore**: partecipiamo a tavoli di lavoro, e intratteniamo incontri one-to-one, video e teleconferenze, nonché fiere di settore. Tali eventi rappresentano infatti un'importante opportunità che vogliamo cogliere per interagire con clienti e fornitori, anche potenziali, rafforzando la presenza del brand nei mercati di riferimento.
- **Servizio post-vendita**: dopo la consegna della nave e in collaborazione con clienti e fornitori, offriamo un servizio di garanzia con supporto a bordo per gestire eventuali problemi iniziali. L'assistenza prosegue per tutta la vita della nave con manutenzione preventiva programmata e aggiornamento continuo della documentazione tecnica.

Customer Satisfaction Index

Abbiamo sviluppato una metodologia per calcolare la soddisfazione del cliente, che si basa su un indicatore numerico, il **Customer Satisfaction Index** (CSI), con valore compreso tra 0 a 100. Il CSI è regolato da apposita procedura aziendale e misura la soddisfazione del cliente dopo sei mesi di operatività della nave. Gli attori coinvolti nella misura dell'indicatore sono:

- il Project Manager (PM) di commessa che ha la responsabilità di misurare il CSI;
- il responsabile Qualità che ha il compito del consolidamento del CSI annuale a livello di Direzione;
- la funzione Quality and Performance Improvement che misura il CSI annuale del Gruppo Fincantieri.

Il CSI è il risultato di tre valutazioni:

- **prestazioni e fatti oggettivi**: è compilata dal responsabile dell'unità Quality and Performance Improvement di competenza ed è verificata dal PM;
- **questionario interno**: è un'autovalutazione da parte delle unità Organizzative più a contatto con il cliente;
- **questionario cliente**: intervista al cliente.

Nel 2025 è stata effettuata la valutazione CSI su 11 navi (6 navi cruise e 5 navi militari) e su 4 commesse della Direzione Sistemi e Componenti Meccanici con un risultato medio dell'indicatore pari a 86, in netto miglioramento rispetto agli anni precedenti, grazie agli ottimi risultati di entrambe le Divisioni.

CUSTOMER SATISFACTION INDEX (CSI) 2021-2025

2021	2022	2023	2024	2025
81	81	80	80	86

Come da procedura, consideriamo il cliente soddisfatto quando il CSI ha un valore pari o superiore a 80, traguardo che ci siamo fissati come target.



Temi strategici

Nel corso del 2025, abbiamo aggiornato l'**analisi di doppia materialità**, elemento centrale per identificare le priorità strategiche e integrare la sostenibilità nei processi decisionali. L'analisi ha individuato i temi rilevanti sia in termini di impatti connessi alle attività, ai prodotti e ai servizi del Gruppo lungo l'intera catena del valore, sia in termini di rischi e opportunità derivanti dal contesto esterno.

Di seguito sono rappresentate le principali fasi del processo di analisi:

ANALISI DEL CONTESTO

Abbiamo analizzato il contesto interno ed esterno del Gruppo, considerando il modello di business, le attività e la catena del valore, il contesto normativo e regolamentare, gli orientamenti di framework, standard e rating ESG, nonché le evidenze emerse da analisi di scenario, benchmark e sistemi interni.

INDIVIDUAZIONE DI IMPATTI, RISCHI E OPPORTUNITÀ

Sulla base delle evidenze emerse dall'analisi di contesto, abbiamo definito una long list di Impatti, Rischi e Opportunità (IRO) potenzialmente rilevanti per il Gruppo, considerando le attività svolte, i prodotti e servizi offerti e le relazioni lungo la catena del valore.

VALUTAZIONE DEGLI IRO

Abbiamo condotto la valutazione della long list di Impatti, Rischi e Opportunità (IRO), coinvolgendo le funzioni aziendali competenti e integrando attività di stakeholder engagement, al fine di raccogliere valutazioni e contributi sui temi di rispettiva competenza.

ANALISI DEI RISULTATI

Abbiamo analizzato e consolidato i risultati della valutazione degli IRO, al fine di identificare impatti, rischi e opportunità rilevanti sulla base delle soglie di materialità adottate.

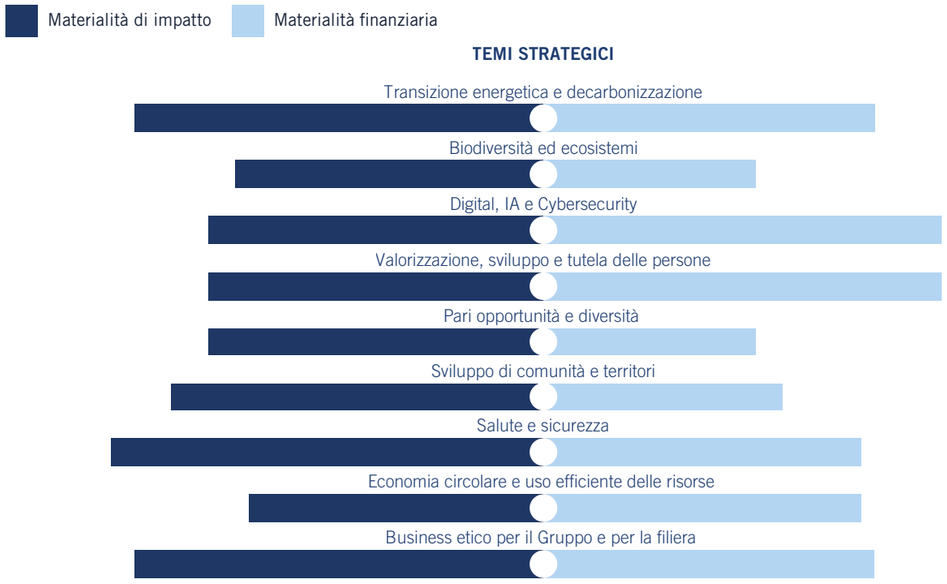
Con particolare riferimento alla **materialità d'impatto**, il processo ha previsto una prevalutazione condotta dalla Funzione Sustainability, finalizzata a aggiornare e consolidare la long list degli impatti potenzialmente rilevanti e a raccogliere le evidenze documentali a supporto delle valutazioni.
A seguito della prevalutazione è stato svolto uno stakeholder engagement interno, con il coinvolgimento di 40 funzioni ed enti competenti che hanno condotto la valutazione degli impatti sulla base dei criteri di severità e probabilità. Gli esiti del processo sono stati integrati con i contributi raccolti attraverso le attività di stakeholder engagement esterno, attività che hanno previsto una survey rivolta a tre rappresentanti delle organizzazioni sindacali - limitatamente agli impatti connessi alla forza lavoro propria - e tre interviste one-to-one con opinion leader e rappresentanti di associazioni di categoria.

Il processo di analisi di doppia materialità è stato validato dal Comitato per la Sostenibilità il 15 dicembre 2025 e approvato dal Consiglio di Amministrazione il 16 dicembre 2025.

Per ulteriori informazioni sull'analisi di doppia materialità, incluse le modalità di individuazione e valutazione degli Impatti, Rischi e Opportunità (IRO), si rimanda alla sezione ESRS 2 IRO-1 - Descrizione dei processi per individuare e valutare gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti della Rendicontazione Consolidata di Sostenibilità 2025.

Dagli esiti dell'analisi derivano i temi strategici del Gruppo che delineano il Piano di Sostenibilità 2026-2030, evidenziando come le priorità emerse si riflettano sugli ambiti che orientano la nostra strategia di sostenibilità.

MATERIALITÀ



Con particolare riferimento alla materialità di impatto, sono risultati prioritari i temi strategici correlati a impatti che, a esito dell'analisi, hanno raggiunto la soglia di materialità adottata sulla base dell'interazione tra severità e probabilità. Di seguito si riporta la prioritizzazione dei temi strategici nella prospettiva degli impatti generati dal Gruppo.

MATERIALITÀ DI IMPATTO



Per maggiori dettagli sugli impatti risultati materiali a valle dell'analisi di doppia materialità e la loro correlazione con la strategia e con la reportistica di sostenibilità del Gruppo, si rimanda alla sezione Allegati del presente documento.

Strategia al 2030 e oltre

La nostra traiettoria di sostenibilità è un percorso di lungo periodo, iniziato nel 2018, che oggi guarda con determinazione al 2035, anno in cui ambiamo alla nostra prima nave cruise Net-Zero.
Abbiamo formalizzato i nostri impegni inizialmente attraverso il Piano di Sostenibilità 2018-2022, per poi estenderli e rafforzarli con il successivo Piano 2023-2027. Quest'ultimo ha segnato una tappa fondamentale: la formalizzazione degli obiettivi di sostenibilità come quinto pilastro del Piano Industriale, rappresentando un'integrazione formale tra visione strategica e responsabilità ESG.

Con il Piano Industriale 2026-2030 Fincantieri F4 - Fast. Forward. Further. Future., abbiamo esteso ulteriormente l'orizzonte e le ambizioni di sostenibilità. Fincantieri F4 rappresenta l'ultimo tassello dell'integrazione fra sostenibilità e strategia industriale: la sostenibilità, infatti, non è più la declinazione di un singolo pilastro, ma la colonna trasversale a tutte le iniziative strategiche del Gruppo, configurandosi come un elemento cardine per il raggiungimento degli obiettivi economico-finanziari attraverso processi sostenibili e innovativi e lo sviluppo di prodotti sempre più tecnologici e sicuri.

FOCUS SU BACKLOG EXECUTION

INCREMENTO CAPACITÀ PRODUTTIVA	INCREMENTO PRODUTTIVITÀ	RAFFORZAMENTO DEI PROGETTI STRATEGICI	CRESCITA NELLE ADIACENZE
Capacity Boost	Operations Execellence Supply Chain Evolution Long Term Resource Plan	Procurement Excellence Clean Transition Solutions FDE - Navis Sapiens	Underwater Development M&A

INIZIATIVE CHIAVE DELLE DIVISIONI
Piano di rafforzamento delle divisioni che valorizza le iniziative cross-divisionali
e mira al potenziamento di opportunità di miglioramento specifiche identificate da ciascuna divisione

PIANO INTEGRATO DI SOSTENIBILITÀ

INNOVAZIONE	INCLUSIONE	INTEGRITÀ

Sotto il profilo strutturale, il Piano Industriale prevede 20 obiettivi ESG direttamente connessi alle iniziative chiave delle divisioni, fondendo la crescita economica con la responsabilità ambientale e sociale. In questo solco si inserisce il **Piano di Sostenibilità 2026-2030** che, oltre a riflettere gli obiettivi del Piano Industriale, rafforza il nostro impegno ESG tramite ulteriori 21 obiettivi relativi a specifici temi di sostenibilità.
Gli obiettivi coprono gli impatti e i rischi materiali per il Gruppo e mirano a cogliere le opportunità di crescita derivanti dagli scenari globali. Per l'individuazione di tali impatti, rischi e opportunità, abbiamo adottato la metodologia prevista dalla Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD), integrando nell'analisi di doppia materialità i principali trend macro-globali. Tra questi, assumono un ruolo centrale la **decarbonizzazione e la transizione ecologica**, con un focus specifico sui carburanti alternativi e la biodiversità marina, la **digitalizzazione e resilienza tecnologica**, con particolare riferimento all'intelligenza artificiale, l'**evoluzione normativa e geopolitica** e, infine, la **centralità del capitale umano e della filiera**.

CORNICE VALORIALE E PRINCIPALI OBIETTIVI SU CUI SI FONDA LA STRATEGIA DI SOSTENIBILITÀ

Ispirandosi ai principi della **blue economy**, applicati lungo l'intera catena del valore per favorire un business etico e una filiera responsabile, Fincantieri integra **crescita economica, tutela ambientale e progresso sociale**, promuovendo sicurezza e protezione, generando valore condiviso per comunità, imprese e territori e rafforzando la propria leadership a livello globale.

La **sostenibilità** rappresenta per Fincantieri un **motore strategico** e le sue direttrici Innovazione, Inclusione e Integrità sono ricomprese nella strategia industriale.

Attraverso un costante percorso di trasformazione tecnologica, il **Gruppo accelera la transizione energetica e digitale**, promuovendo modelli di sviluppo sostenibile, e valorizzando le competenze di persone e partner in una prospettiva sistemica.

Gli obiettivi sono connessi ai **9 temi strategici**, suddivisi nelle tre direttrici che guidano anche il Piano Industriale.

INNOVAZIONE

Guidare lo sviluppo di soluzioni all'avanguardia, capaci di anticipare e rispondere alle sfide globali

- Transizione energetica e decarbonizzazione
- Biodiversità ed ecosistemi
- Digital, IA e cybersecurity

LE DIRETTRICI E I TEMI STRATEGICI DEL PIANO 2026-2030

INCLUSIONE

Promuovere la crescita e la tutela delle persone e delle comunità, favorendo la creazione di valore condiviso

- Valorizzazione, sviluppo e tutela delle persone
- Pari opportunità e diversità
- Sviluppo di comunità e territori

INTEGRITÀ

Perseguire l'eccellenza industriale attraverso efficienza e sicurezza, nel rispetto dei più alti standard etici e professionali

- Salute e sicurezza
- Economia circolare e uso efficiente delle risorse
- Business etico per il Gruppo e per la filiera

Il Piano di Sostenibilità 2026-2030 è disponibile sul sito internet istituzionale del Gruppo.

Il Piano di Sostenibilità 2026-2030 è stato approvato, congiuntamente al Piano Industriale, dal Consiglio di Amministrazione di Fincantieri S.p.A. il 16 dicembre 2025.
La responsabilità del raggiungimento degli obiettivi inclusi nel Piano di Sostenibilità fa capo alle diverse funzioni aziendali coinvolte, che dedicano risorse, strumenti e know-how all'implementazione delle azioni sottese agli stessi obiettivi.
Dal 2023 il monitoraggio degli obiettivi del Piano di Sostenibilità viene effettuato con cadenza trimestrale e presentato semestralmente al Comitato per la Sostenibilità.
Per molti indicatori, in generale il 2021 è l'anno di riferimento e il trend è stato calcolato su tale baseline. Dove non è presente il valore del 2021, l'obiettivo riguarda il mantenimento di un certo valore durante l'arco di Piano (2023-2027).

ORIZZONTE 2030 E OLTRE: MONITORAGGIO DEGLI OBIETTIVI INTEGRATI NEL PIANO INDUSTRIALE

INNOVAZIONE

OBIETTIVO	2021	2022	2023	2024	2025	TARGET 2026	TARGET 2027	TARGET 2028	TARGET 2030	TARGET 2035
Roadmap to Net-Zero della nave cruise	-	-	-	-	-41% delle emissioni di CO_2 rispetto alla baseline IMO EEDI 2008[1]	Prima nave cruise con idrogeno	Prima nave cruise metanolo-ready	-	-40% emissioni CO_2 rispetto alla baseline IMO EEDI 2008[1] ed emissioni minime in porto[2]	Prima nave cruise net-zero[2]
Roadmap to Net-Zero della nave offshore	-	-	-	-	-	-	Prima nave offshore a metanolo	-	Prima nave offshore net-zero[2]	-
Soluzioni underwater sostenibili	-	-	-	-	-	Sistema di ricarica induttiva sottomarina riciclabile pronto alla commercializzazione	-	-	40% dei ricavi civili underwater unconventional derivanti da soluzioni low-carbon[3]	-
Riduzione delle emissioni GHG da Scope 1 e 2	148.924 tCO_2e	+1,5%	-2,7%	-2,3%	-7,4%	-	-8%	-	-20%	-
Quota di energia elettrica da fonti rinnovabili	82%	82%	85%	90%	90%	-	-	-	100%	-
Servizi underwater di monitoraggio e ispezione offshore	-	-	-	-	-	-	-	-	20% dei ricavi civili underwater unconventional[3]	-
Digitalizzazione attività ispettive	-	-	-	-	-	Avvio del progetto pilota	Validazione del modello ed eventuale estensione[4]	-	Estensione progressiva alle società del Gruppo	-
Sviluppo di unità Navis Sapiens	-	-	-	-	-	-	-	10	20	-

1 La riduzione delle emissioni di CO_2 è da intendersi a parità di stazza e miglia percorse alla velocità di riferimento dell'indice Energy Efficiency Design Index (EEDI), definito dalla Convenzione Internazionale per la prevenzione dell'inquinamento causato da navi (MARPOL). L'indice prende come riferimento un valore di baseline del 2008, fissato dall'International Maritime Organization (IMO). La baseline è una curva che rappresenta un valore medio di EEDI al variare della grandezza della nave.
2 Compatibilmente con la disponibilità di combustibili green e di connessioni green in porto con approccio Well To Wake.
3 Compatibilmente con la domanda dei clienti, la disponibilità della tecnologia, le normative e le infrastrutture.
4 Condizionatamente ai risultati del pilota.

INCLUSIONE

OBIETTIVO	2021	2022	2023	2024	2025	TARGET 2026	TARGET 2027	TARGET 2028	TARGET 2030	TARGET 2035
Formazione dei dipendenti su transizione green e digital	-	-	-	-	-	35%	-	45%	55%	-
Miglioramento dell'Employee Engagement rate	-	72%	+3pp	+6pp	+7pp	+5pp	-	+7pp	-	-
Certificazione ISO 30415 Diversità e Inclusione	-	-	-	-	-	-	-	Certificazione per il perimetro Italia	Certificazione a livello di Gruppo	-
Donne white collar (impiegati e quadri)	22%	22%	23%	23%	24%	-	+4pp	-	-	-
Donne middle manager (quadri)	15%	16%	16%	17%	19%	-	+5pp	-	-	-
Stipulazione accordi per incremento delle competenze emergenti per l'indotto	-	-	-	-	-	10 accordi	-	-	-	-

INTEGRITÀ

OBIETTIVO	2021	2022	2023	2024	2025	TARGET 2026	TARGET 2027	TARGET 2028	TARGET 2029	TARGET 2030
Riduzione dell'indice di frequenza per infortuni[1] sul lavoro	-	8,14	6,56	5,17	4,97	-	-	-	-	≤6,5
Quota di rifiuti avviati a recupero	87%	84%	85%	87%	87%	>80%	>80%	>80%	>80%	>80%
Riduzione della quantità di rifiuti prodotti su ricavi	21,4 ton/mln €	-14%	-14%	-15%	-21%	-	-10%	-	-	-12%
Ricavi derivanti da servizi di Service & Refitting	-	-	-	-	-	-	-	-	-	€136 mln
Sustainable supply chain model	-	-	-	-	-	Estensione ESG score tramite eNGAGE e test di meccanismi premiali ESG	Estensione meccanismi di premialità a categorie merceologiche in scope	-	-	-
Audit ESG ai fornitori	-	-	49	85	85	60	60	60	60	60
Sessioni di allineamento strategico della filiera	-	-	1	4	7	2	2	2	2	2
Sessioni di sensibilizzazione ESG della filiera	-	-	-	-	-	1	1	1	1	1
Obiettivi di sostenibilità nella retribuzione variabile	-	-	-	-	-	-	-	-	Mantenimento di obiettivi di sostenibilità per il 100% del personale delle società italiane destinatario della retribuzione variabile	Inclusione di almeno un obiettivo di sostenibilità nei sistemi di incentivazione variabile, con copertura dell'85% delle società del Gruppo

1 Indice di frequenza (injury rate) (n. infortuni sul lavoro/ore lavorate*1.000.000).



INNOVAZIONE

TRANSIZIONE ENERGETICA E DECARBONIZZAZIONE

90%
energia elettrica da fonte rinnovabile

5 navi cruise
allineate ai criteri della Tassonomia europea

180+
progetti di Ricerca e Innovazione (R&I)

BIODIVERSITÀ ED ECOSISTEMI

Zero
cantieri in località con condizioni critiche per la biodiversità

Deep
avvio della prima missione dimostrativa del sistema di droni subacquei

20%
delle navi cruise consegnate nel 2025 soggetto ad analisi life-cycle semplificata

DIGITAL, IA E CYBERSECURITY

60%
degli asset IT ritirati destinati a recupero e riutilizzo tra il 2024 e il 2025

IA
istituzione del Comitato Etico per l'intelligenza Artificiale

6 campagne di phishing awareness
9.000 utenti ciascuna

I NOSTRI IMPEGNI

- **Policy** Salute e Sicurezza sul Lavoro, Ambiente, Biodiversità ed Energia
- **Policy** Ethical AI
- **Policy** Innovazione

STAKEHOLDER

- Ambiente
- Fornitori
- Clienti
- Comunità
- Partner
- Istituzioni e PA

AZIONI

- Installazione di impianti fotovoltaici, acquisto di energia elettrica da fonti rinnovabili certificate e adozione di soluzioni di approvvigionamento basate su Power Purchase Agreement (PPA).
- Realizzazione della prima nave da crociera al mondo con un impianto ausiliario di generazione elettrica costituito da Fuel Cell Protone Exchange Membrane Fuel Cell (PEM) alimentato a idrogeno immagazzinato a bordo.
- Partecipazione a progetti IPCEI aventi l'obiettivo di abilitare l'impiego dell'idrogeno nel settore marittimo e di creare un ecosistema digitale che unisca cantieri, navi e porti in un flusso continuo di informazioni.
- Conduzione di un'analisi tramite il tool ENCORE sui cantieri italiani, integrate con il WWF Biodiversity Risk Filter, per valutare lo stato della biodiversità attraverso indicatori specifici su specie ed ecosistemi.
- Avvio della prima missione dimostrativa del sistema di droni subacquei DEEP per la protezione, lo sviluppo e il mantenimento di infrastrutture critiche subacquee e delle aree portuali, e per il monitoraggio e tutela ambientale.
- Avvio del progetto LYNPHA atto a sviluppare una metodologia life-cycle applicabile alle navi da crociera al fine di approfondire l'analisi degli impatti lungo l'intera catena del valore.
- Realizzazione della prima Navis Sapiens, una smart ship basata su un'architettura digitale integrata che sfrutta l'intelligenza artificiale e i dati in tempo reale per garantire operazioni più sicure, efficienti e proiettate al futuro.
- Introduzione dei concetti di Physical AI all'interno dei processi produttivi di cantiere, al fine di supportare gli operatori nello svolgimento delle attività più rischiose o a basso valore aggiunto.
- Adozione di un approccio cybersecurity-by-design per integrare i requisiti di sicurezza lungo l'intero ciclo di vita della nave, sviluppando soluzioni tailor-made per le unità navali dei segmenti cruise e difesa.

TRANSIZIONE ENERGETICA E DECARBONIZZAZIONE



"La decarbonizzazione del trasporto marittimo non è solo una sfida tecnologica, ma una responsabilità industriale che richiede visione, investimenti e capacità di innovazione. In questo contesto, Fincantieri sta accelerando lo sviluppo di soluzioni avanzate che integrano sostenibilità, digitalizzazione ed efficienza energetica, contribuendo alla trasformazione del settore verso modelli operativi sempre più sostenibili. Il nostro impegno verso navi Net-Zero testimonia una visione di lungo periodo che coniuga crescita, competitività e responsabilità, contribuendo in modo concreto all'evoluzione sostenibile dell'intero ecosistema marittimo."

Claudio Cisilino
Executive Vice President Operations, Corporate Strategy & Innovation

Operiamo in un mercato complesso ed estremamente competitivo, caratterizzato dalla presenza di dinamiche tecnologiche, economiche e regolatorie in continua evoluzione.
A livello internazionale, la sostenibilità del trasporto marittimo è disciplinata da normative sempre più stringenti che incidono non solo sulla progettazione e costruzione delle navi, ma anche sullo sviluppo di tecnologie, combustibili, materiali e soluzioni di efficientamento lungo l'intero ciclo di vita dei prodotti.
La riduzione dell'impatto ambientale rappresenta uno dei driver più importanti per la progettazione e l'innovazione nel campo delle navi da crociera. In particolare, l'**International Maritime Organization** (IMO), che in campo navale sovrintende ai regolamenti in tema di sicurezza e ambiente, ha rivisto nel luglio 2023 la propria strategia, prevedendo l'**obiettivo di ridurre** del 70% entro il 2040 l'**intensità media di CO_2** per tonnellata/miglio rispetto al 2008. La strategia prevede inoltre il raggiungimento del **Net-Zero** entro il 2050. Per raggiungere tali obiettivi, l'IMO ha imposto che nel 2030 almeno il 5% dei combustibili utilizzati nel settore marittimo abbia emissioni pari o prossime allo zero. Anche gli indirizzi dell'Unione Europea stanno accelerando la transizione verso sistemi energetici a basse emissioni e l'adozione di carburanti alternativi. In tale ambito assumono particolare rilevanza l'estensione al settore marittimo del sistema di scambio delle emissioni (EU Emissions Trading System - ETS) e il **Regolamento FuelEU Maritime**, strumenti che promuovono l'utilizzo di combustibili a ridotto contenuto di carbonio.

A fronte di tale scenario, agiamo per consolidare la nostra posizione di leadership e contribuire attivamente a un'economia a basse emissioni. I nostri impegni in materia di decarbonizzazione sono enunciati nella **Politica Salute e Sicurezza sul Lavoro, Ambiente, Biodiversità ed Energia**.

La Politica Salute e Sicurezza sul Lavoro, Ambiente, Biodiversità ed Energia è disponibile sul sito internet istituzionale del Gruppo.

Strategia di innovazione

L'innovazione è un elemento trasversale che orienta la cultura e la strategia aziendale di Fincantieri verso lo sviluppo di soluzioni ad alto valore aggiunto, sostenibili e sicure, in linea con le esigenze del mercato e con le strategie di decarbonizzazione ed economia circolare. Tali principi sono declinati nella **Politica Innovazione**, che guida le azioni del Gruppo, nell'ottica di mantenere la leadership tecnologica e promuovere nuove opportunità di business basate sulle discontinuità tecnologiche.

La Politica Innovazione è disponibile sul sito internet istituzionale del Gruppo.

Gli ambiti prioritari a supporto della nostra strategia di innovazione sono:

- **Transizione energetica:** soluzioni per la generazione, distribuzione e ottimizzazione dell'efficienza energetica e di processo, con focus su motori, fuel cell, batterie e tecnologie e processi per la riduzione dell'impronta ambientale (Carbon Capture and Storage - CCS, recupero termico, ecc.) lungo la catena del valore.
- **Soluzioni digitali:** soluzioni integrate per connettere sistemi on board, abilitare simulazioni avanzate, gestire in modo efficiente e smart il ciclo di vita nave, offrire nuovi servizi per i passeggeri.
- **Operational Excellence:** innovazioni nei processi ingegneristici e produttivi, quali cantieri intelligenti, robotica industriale, additive manufacturing, tracciamento in tempo reale e smart procurement.
- **Nuovi settori di business:** espansione in settori emergenti con potenziale di sviluppo industriale e commerciale, come le tecnologie subacquee e il floating offshore wind.
- **Nuove tecnologie:** ricerca e applicazione di materiali innovativi, soluzioni basate su machine learning e IA generativa, e tecniche avanzate di produzione additiva per diversi tipi di prodotto e secondo logiche dual-use.

Inoltre, vogliamo agire come integratore di sistemi complessi nel contesto della filiera navalmeccanica, favorendo il miglioramento dei processi, l'industrializzazione di nuove tecnologie e lo sviluppo di competenze.



Collaboriamo con start up, scale up, acceleratori e network di innovazione per favorire l'integrazione rapida di tecnologie emergenti e il raggiungimento di obiettivi strategici lungo tutta la catena del valore. Promuoviamo programmi di sviluppo congiunto e relazioni di lungo periodo, integrando competenze e soluzioni eterogenee per generare impatti concreti.
Il nostro network, in continua espansione a livello locale e internazionale, è orientato alla creazione di valore attraverso l'innovazione condivisa e lo sviluppo di un network di Innovation Antennas internazionali, capaci di intercettare gli stream di innovazione nei contesti in cui si generano.
Lavoriamo con università e centri di ricerca per valorizzare l'eccellenza scientifica e accelerare il trasferimento tecnologico verso applicazioni industriali. Sosteniamo progetti congiunti, dottorati industriali e attività di co-sviluppo, contribuendo a trasformare risultati della ricerca in soluzioni concrete per il mercato. Questa sinergia tra mondo accademico e impresa è un motore per l'innovazione sostenibile e la competitività a lungo termine.

PRINCIPALI PROGETTI E COLLABORAZIONI

Nel 2025 abbiamo lavorato a livello di Gruppo, anche tramite le controllate estere, a oltre 180 progetti di Ricerca e Innovazione (R&I), finanziati sia attraverso risorse proprie sia tramite programmi europei, nazionali e regionali. Inoltre, abbiamo definito nel Piano di Sostenibilità 2026-2030 l'obiettivo di promuovere iniziative per lo sviluppo di nuove soluzioni, partendo dalla costituzione nel 2026 della Task Force Energy Transition, un team di coordinamento tra i diversi dipartimenti delle attività del piano di transizione energetica.

OBIETTIVO	TARGET	PERIMETRO
Promozione di iniziative per lo sviluppo di nuove soluzioni di efficienza energetica o di riduzione delle emissioni anche in collaborazione con terze parti	implementazione di **3 iniziative** di cui una al 2026, una al 2028 e una al 2030 **2026** — **2028** — **2030** **Costituzione della Task Force Energy Transition**	Gruppo

Puntiamo a rafforzare regolarmente le collaborazioni lungo l'intera value chain, per creare valore aggiunto e ricadute positive attraverso attività di co-design e condivisione di best practice. In tale ottica, Fincantieri è tra le 35 imprese europee partecipanti ai progetti **Important Project of Common European Interest** (IPCEI) promossi a livello nazionale.

Nel 2025 abbiamo proseguito i seguenti principali progetti relativi ai combustibili alternativi:

POSEIDON

Il progetto mira a facilitare l'impiego dell'e-metanolo come e-fuel nel trasporto marittimo, attraverso la dimostrazione di soluzioni innovative nelle diverse fasi della catena del valore. Le attività consentiranno di identificare le tipologie di imbarcazioni più adatte per l'integrazione di sistemi di propulsione basati su e-metanolo.

CALIPSO

Il progetto si prefigge di studiare l'applicazione a bordo di mezzi militari sia marini sia terrestri di combustibili alternativi a ridotte emissioni di anidride carbonica. Particolare attenzione sarà riservata agli aspetti prettamente militari con task dedicati a vulnerabilità, tracciabilità e sicurezza. L'integrazione di combustibili innovativi in scenari militari è un argomento inedito nonostante il crescente interesse delle forze armate nella decarbonizzazione.

WAVE 2 THE FUTURE

Il progetto ha l'obiettivo di abilitare l'impiego dell'idrogeno nel settore marittimo. Wave 2 the Future è parte degli IPCEI sull'Idrogeno Hy2Tech, che mira a promuovere l'innovazione e la transizione ambientale, rendendo disponibile l'idrogeno verde e le tecnologie necessarie per sfruttarne il potenziale di decarbonizzazione. Il contributo di Fincantieri, in collaborazione con la società controllata Isotta Fraschini Motori S.p.A., mira allo sviluppo e all'implementazione di tecnologie e di sistemi ad idrogeno nel settore marittimo. Le attività includeranno l'integrazione dello stoccaggio e dell'uso dell'idrogeno a bordo delle nuove navi da crociera a minor impatto ambientale.

CONNECT 2 THE FUTURE

Programma quadriennale, finanziato come IPCEI e avviato a febbraio 2024 che mira a creare un ecosistema digitale marittimo che unisca cantieri, navi e porti in un flusso continuo di informazioni così che ogni fase, dalla progettazione alla navigazione, diventi più smart ed efficiente.



Relativamente allo sviluppo di nuovi sistemi di energia, nel 2025 questi sono i progetti principali a cui abbiamo partecipato:

V-ACCESS

Il progetto si propone di analizzare, sviluppare e validare un sistema ibrido di accumulo di energia elettrica basato su tecnologie innovative quali i supercondensatori e i sistemi di accumulo di energia magnetica superconduttiva (SMES). Tale sistema ibrido consentirà di efficientare il consumo di energia elettrica a bordo nave andando a ridurre le emissioni dovute ai tradizionali generatori elettrici a fronte di richieste di potenze a notevole variabilità nel tempo.

ABISSO

Il progetto finanziato dal Polo Nazionale della Dimensione Subacquea è la realizzazione di un dimostratore di batteria per applicazioni abissali e relativa validazione. Gli obiettivi del progetto del dimostratore riguardano il funzionamento fino ad una profondità di almeno 3.000 m con l'obiettivo di investigare soluzioni per il raggiungimento di profondità fino a 6.000 m e un miglioramento, rispetto allo stato dell'arte, di densità di energia ed energia specifica, unitamente ad una migliore affidabilità e vita utile, al fine di superare i 1.000 cicli di carica/scarica a fine vita utile della batteria stessa.

MINERVA

Il progetto finanziato dal Piano Nazionale Ricerca Militare (PNRM) ha lo scopo di studiare l'integrazione a bordo di una nave militare di prima linea di un reattore nucleare di nuova generazione per la propulsione e generazione elettrica.

AIR-INDIPENDENT PROPULSION

Gli obiettivi del progetto finanziato dal PNRM sono definiti dallo studio di fattibilità, progettazione, costruzione e validazione di un dimostratore tecnologico relativo ad un sistema di propulsione, indipendente dall'aria, per sottomarini e basato sulla tecnologia fuel cell.

Nel corso dell'anno Fincantieri ha partecipato attivamente alle attività delle principali associazioni europee di settore, confermando il proprio ruolo soprattutto nella **Waterborne Technology Platform** (Waterborne TP), partner strategico della Commissione Europea. La piattaforma favorisce il confronto continuo tra tutti gli attori del sistema marittimo, navale, portuale e logistico, includendo anche le attività della cosiddetta Blue Growth, con l'obiettivo di costruire una visione condivisa e individuare le priorità europee in ambito di ricerca e innovazione.
In questo contesto, Waterborne TP, insieme alla Commissione Europea, promuove la partnership **Zero-emission Waterborne Transport**, avviata nel giugno 2021. L'iniziativa ha l'ambizioso obiettivo di sviluppare soluzioni a zero emissioni per tutte le tipologie di navi e servizi entro il 2030, contribuendo a raggiungere la decarbonizzazione del trasporto marittimo entro il 2050.
Contemporaneamente, Fincantieri ha contribuito ai lavori di altre importanti associazioni settoriali, tra cui **SEA Europe**, che rappresenta i cantieri e i produttori di sistemi navali a livello europeo, e **Hydrogen Europe**, focalizzata sullo sviluppo delle tecnologie basate sull'idrogeno. Quest'ultima collabora con la Commissione Europea nell'ambito del programma **Fuel Cells and Hydrogen Joint Undertaking** (FCH JU), un partenariato pubblico-privato volto ad accelerare l'introduzione sul mercato di soluzioni energetiche a basse emissioni, sostenendo anche la partnership istituzionale **Clean Hydrogen for Europe**.
Il Gruppo aderisce inoltre alla **European Clean Hydrogen Alliance**, partecipando in particolare alle attività dedicate alla mobilità, e dal 2022 anche alla **Renewable and Low-Carbon Fuels Value Chain Industrial Alliance** (RLCF Alliance). In questo ambito Fincantieri presiede la Waterborne Chamber, contribuendo ai lavori sul settore marittimo. Le due alleanze promuovono rispettivamente lo sviluppo su larga scala delle tecnologie a idrogeno e la diffusione di carburanti a bassa intensità carbonica, supportando anche l'attuazione del regolamento **FuelEU Maritime**.

A livello internazionale, collaboriamo alle attività di:
- **EuroYards**, Gruppo Europeo di Interesse Economico dei principali costruttori navali europei.
- **European Council For Maritime Applied R&D** (ECMAR), associazione di settore che si propone di sviluppare una strategia comune per la ricerca europea nel settore marittimo.
- **SFI Smart Marine e SFI Move,** due centri per l'innovazione in collaborazione in Norvegia con Norwegian University of Science and Technology e The Foundation for Industrial and Technical Research, con lo scopo di migliorare la capacità di innovare.
- **National Shipbuilding Research Program** (NSRP), programma finanziato dal Governo americano per svolgere iniziative di ricerca e innovazione con il duplice obiettivo di ridurre il costo totale e migliorare le capacità delle navi commerciali.
- **AeroSpace, Security and Defence Industries Association of Europe** (ASD), associazione per lo sviluppo competitivo delle industrie europee dei settori aeronautico, spazio, sicurezza e difesa.

Aderiamo inoltre sul piano nazionale e regionale ai lavori dei **Cluster Tecnologici Nazionali** (CTN) e dei **distretti tecnologici regionali**, che consentono di coltivare e favorire sinergie tra diverse filiere e individuare opportunità di sviluppo transettoriali secondo logiche di filiera territoriale e anche attraverso la partecipazione congiunta a progetti R&I.

Strategia di decarbonizzazione

Pur non disponendo ancora di un piano di transizione in linea con l'Accordo di Parigi, il Gruppo ha sviluppato **una strategia di decarbonizzazione**. Il percorso avviato è volto a individuare le leve più efficaci per la riduzione delle emissioni di gas ad effetto serra (GHG), valutarne la fattibilità tecnica ed economica, definire azioni di mitigazione e adattamento e analizzare l'intera catena del valore.
Il nostro impegno si focalizza sulla decarbonizzazione dei nostri processi produttivi e prodotti, attraverso percorsi progressivi di efficienza, innovazione e collaborazione con clienti e partner tecnologici. Questo approccio si traduce in attività sistematiche di monitoraggio, analisi e riduzione degli impatti diretti, nonché nello sviluppo di navi sempre più evolute ed efficienti, contribuendo così anche alla decarbonizzazione del settore. In questa prospettiva, la strategia di decarbonizzazione del Piano Industriale 2026-2030 e oltre si fonda su un approccio integrato, orientato alla riduzione delle emissioni delle attività aziendali (Scope 1 e Scope 2) e soprattutto di quelle indirette (Scope 3). Infatti, considerando i settori in cui il Gruppo opera e le relative categorie emissive di Scope 3, emerge chiaramente come la componente più significativa in termini assoluti sia rappresentata dalle emissioni generate durante l'esercizio della nave (Categoria 11 dello Scope 3 del GHG Protocol).Tale strategia tiene conto dell'analisi delle opportunità e dei rischi climatici, sia fisici sia di transizione, condotta tramite il Climate Change Risk Assessment (CCRA) analysis, in linea con le raccomandazioni definite dalla Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD).

EMISSIONI DI GAS AD EFFETTO SERRA

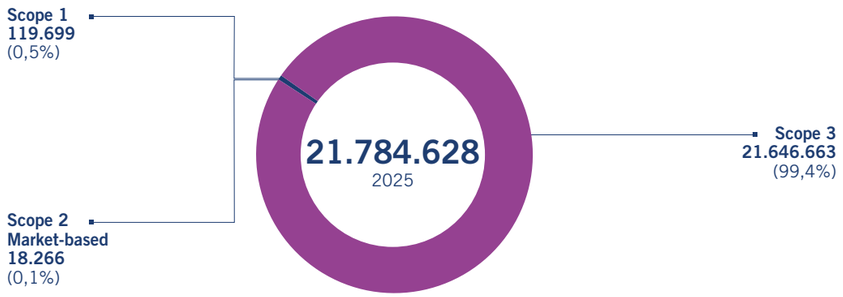
Nel 2025 le nostre **emissioni GHG** di **Scope 1, Scope 2 e Scope 3** sono state pari a 21.784.628 tCO_2e, calcolate secondo lo standard di rendicontazione GHG Protocol del World Resources Institute (WRI).

EMISSIONI TOTALI DI GHG (tCO_2e)	2021	2022	2023	2024	2025	VAR. 2025/2021	VAR. 2025/2024
Scope 1							
Emissioni dirette, derivanti da fonti di proprietà o sotto il controllo del Gruppo	122.666	118.461	118.984	126.453	119.699	-2,4%	-5,3%
Scope 2 (Market-based)							
Emissioni indirette da consumo di energia elettrica	26.258	32.653	25.975	19.012	18.266	-30,4%	-3,9%
Scope 2 (Location-based)							
Emissioni indirette da consumo di energia elettrica	109.829	112.204	106.877	107.564	92.909	-15,4%	-13,6%
Totale emissioni di GHG da Scope 1 e Scope 2 (Market-based)	**148.924**	**151.114**	**144.959**	**145.466**	**137.965**	**-7,4%**	**-5,2%**
Scope 3							
Altre emissioni indirette che vengono generate dalla catena del valore dell'Azienda	17.403.264	23.097.367	22.375.935	18.757.219	21.646.663	24,4%	15,4%
Totale emissioni di GHG (Market-based)	**17.552.188**	**23.248.481**	**22.520.895**	**18.902.684**	**21.784.628**	**24,1%**	**15,2%**
Totale emissioni di GHG (Location-based)	**17.635.759**	**23.328.032**	**22.601.797**	**18.991.236**	**21.859.271**	**23,9%**	**15,1%**

I dati si riferiscono a tutto il Gruppo Fincantieri.
Il principale metodo di stima utilizzato per la quantificazione delle emissioni di gas serra di Scope 1 e Scope 2 si basa sulla formula: Emissioni di gas serra = A*EF*GWP, dove:
• le emissioni di gas serra sono la quantità di gas serra (espressa in CO_2, CH_4, N_2O) misurata in tonnellate metriche di CO_2 equivalente;
• A indica i dati di attività, che misurano il combustibile bruciato (kg), (m^3), (l) o (tonnellate), l'energia (MJ) o (MWh);
• EF (fattore di emissione) è la quantità di emissioni di gas serra per ogni unità di dati di attività;
• GWP è il potenziale di riscaldamento globale (IPCC, AR5): 1 per CO_2; 28 per CH_4 e 265 per N_2O.
I fattori di emissione utilizzati per il calcolo delle emissioni di Scope 1, Scope 2 e Scope 3 derivano dai seguenti database internazionali:
• UK Government GHG Conversion Factors for Company Reporting (DESNZ 2025);
• Ecoinvent 3.10 & Ecoinvent 3.12;
• AIB-2025 European Residual Mix 2024 (Market-based emission factors);
• Terna 2023;
• Istituto Superiore per la Protezione e la Ricerca Ambientale (ISPRA 2025);
• Consumption Based Accounting Tool (Eurostat EEIO 2022);
• IPCC Fifth Assessment Report AR5.
Il calcolo delle emissioni da Scope 2 è effettuato secondo lo standard di rendicontazione GHG Protocol del WRI, applicando entrambi i metodi previsti: Location-based e Market-based. Il primo metodo, Location-based, prevede di contabilizzare le emissioni derivanti dal consumo di elettricità, applicando fattori di emissione medi nazionali per i diversi paesi in cui acquistiamo energia elettrica. Il metodo Market-based richiede, invece, di determinare le emissioni di GHG derivanti dall'acquisto di elettricità considerando i fattori di emissione espressi in CO_2 relativi al "residual mix" (AIB-2025 European Residual Mix 2024), ove disponibili. In caso contrario, gli stessi fattori di emissione utilizzati per il metodo Location-based vengono utilizzati anche per il metodo Market-based. Per gli acquisti di energia elettrica proveniente da fonti rinnovabili si attribuisce un fattore emissivo nullo (0).
Il calcolo delle emissioni di Scope 3 è specificato nella tabella Voce emissiva nella sezione Strategia di decarbonizzazione: Scope 3 - prodotto nave di questa sezione.
Il Gruppo ha anche calcolato le emissioni biogeniche per lo Scope 1 (481 tCO_2e) dovute principalmente all'uso di carburanti contenenti una percentuale di biocombustibili, mentre le emissioni biogeniche di Scope 2 sono nulle.

Per maggiori dettagli sulle azioni di efficientamento energetico e sui consumi energetici, si rimanda alla sezione Economia circolare e uso efficiente delle risorse del presente documento.

EMISSIONI DI GHG (tCO_2e)

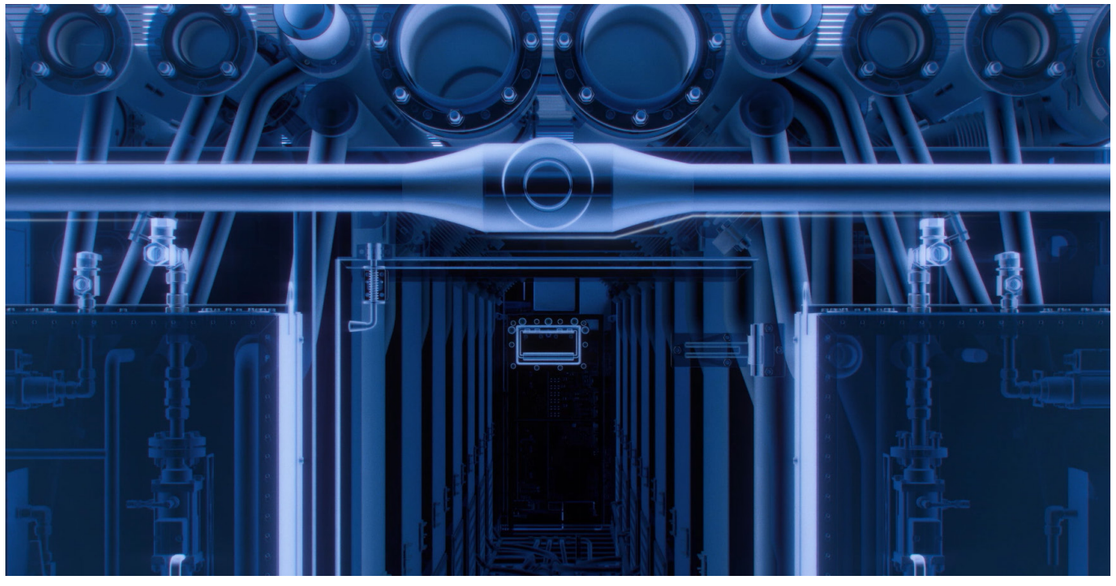


I dati si riferiscono a tutto il Gruppo Fincantieri.

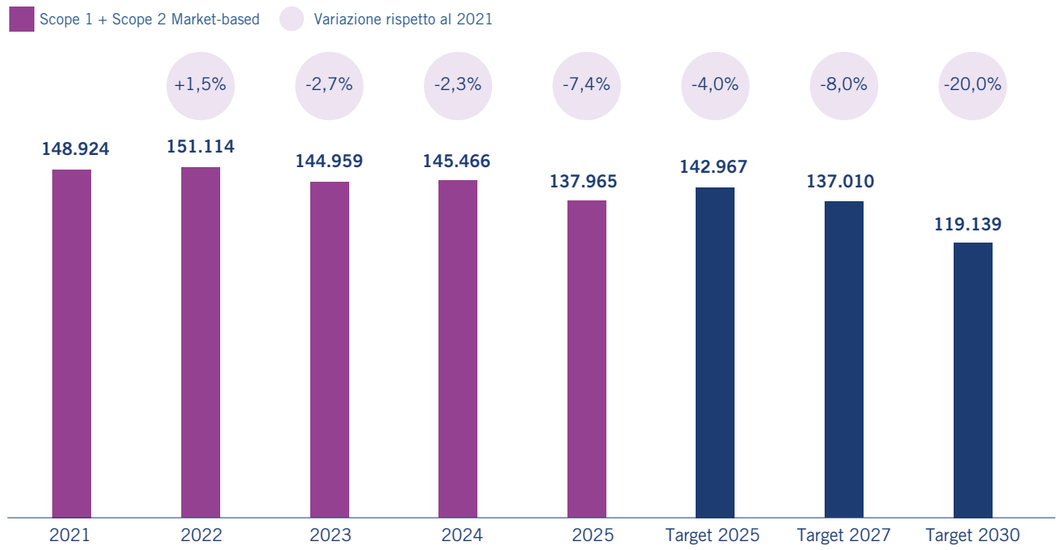
STRATEGIA DI DECARBONIZZAZIONE: SCOPE 1 E SCOPE 2

La nostra strategia mira alla riduzione del 20% delle **emissioni di Scope 1 e Scope 2** Market-based rispetto alla baseline 2021, entro il 2030. In tale ottica, adottiamo soluzioni volte a migliorare l'efficienza e a ridurre l'impatto ambientale delle nostre attività industriali.

OBIETTIVO	TARGET	PERIMETRO
Mitigare e adattarsi agli effetti del climate change lungo la catena del valore attraverso processi innovativi	**2027**: **-8%** delle **emissioni** di **GHG** da Scope 1 e 2 rispetto al 2021 **2030**: **-20%** delle **emissioni** di **GHG** da Scope 1 e 2 rispetto al 2021 Valore baseline: 148.924 tCO_2	Gruppo



EMISSIONI DI GHG SCOPE 1 E SCOPE 2 (tCO_2e)



I dati si riferiscono a tutto il Gruppo Fincantieri.

Nel 2025 le principali iniziative hanno riguardato la progressiva sostituzione dei combustibili fossili con energia da fonti rinnovabili (quali combustibili alternativi ed elettrificazione), l'implementazione di soluzioni tecnologiche innovative e la digitalizzazione di alcune fasi dei processi produttivi e manutentivi, al fine di ottimizzare i consumi. Accanto agli interventi di efficientamento e di gestione dell'energia riportati nella sezione Economia circolare e uso efficiente delle risorse, tra cui l'adozione di tecnologie LED per l'illuminazione e l'uso di energia elettrica da fonti rinnovabili, si riportano due ulteriori azioni di riduzione delle emissioni di Scope 1 e Scope 2.

USO RAZIONALE DELL'ENERGIA

Facendo riferimento a quanto previsto dagli standard ISO 50001 e Green Marine, attraverso il coordinamento tra l'Energy Management di Gruppo e gli Energy Team locali, pianifichiamo ed eseguiamo interventi gestionali e tecnologici derivanti dalle analisi energetiche annuali. Tra queste troviamo l'estensione del **monitoraggio energetico digitale e da remoto**, che ha reso possibile l'attivazione di campagne di ottimizzazione dell'utilizzo degli impianti anche mediante programmazioni di spegnimento/accensione selettivo da remoto e l'attivazione di investimenti mirati sugli impianti caratterizzati da un utilizzo significativo dell'energia.

DIGITALIZZAZIONE DEI CANTIERI, DEI PROCESSI E DEI PRODOTTI

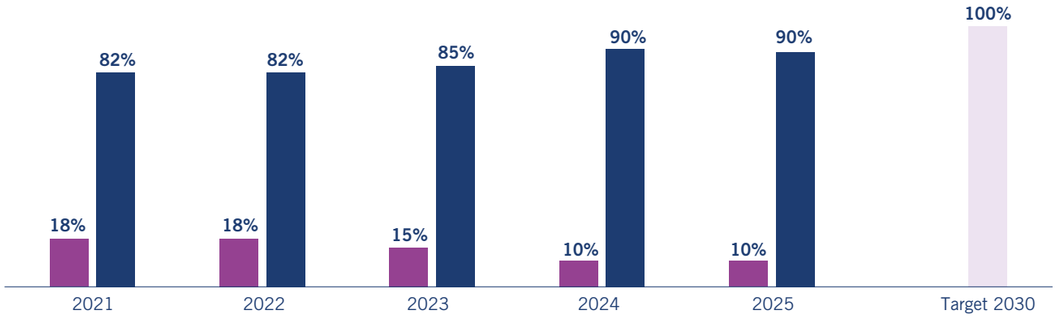
Per cogliere le opportunità legate all'efficienza dei processi produttivi, anche attraverso il mantenimento di sistemi di gestione, il Gruppo investe nello sviluppo di soluzioni avanzate di **Information Technology**, quale il Digital Twin dei cantieri. Promuoviamo la transizione tecnologica e digitale tramite iniziative strategiche di **digitalizzazione dei cantieri e dei relativi processi**. Nell'ambito dello sviluppo e della gestione di servizi di Information and Communication Technology (ICT), Fincantieri assicura elevati standard di qualità e sicurezza, anche grazie all'ottenimento delle certificazioni ISO 9001 e ISO 27001, a salvaguardia del patrimonio digitale aziendale, del know-how industriale e della competitività del Gruppo.

In continuità con il Piano di Sostenibilità 2023-2027, nel Piano di Sostenibilità 2026-2030 abbiamo formalizzato l'impegno a incrementare le quote di energia elettrica proveniente da fonti rinnovabili, fino al raggiungimento del 100% entro il 2030.

OBIETTIVO	TARGET	PERIMETRO
Mitigare e adattarsi agli effetti del climate change lungo la catena del valore attraverso processi innovativi	**2030** **100%** di energia elettrica da **fonti rinnovabili**	Gruppo

Nel perseguire questo target, negli anni sono stati installati **impianti fotovoltaici** tramite Energy Performance Contract (EPC), che si prevede renderanno disponibili circa 15 GWh di energia ogni anno. A tale contributo si aggiungerà l'impianto Solar Belt a servizio del cantiere di Monfalcone, che garantirà ulteriori 15 GWh/anno. In aggiunta, ci impegniamo ad acquistare annualmente energia elettrica da fonti rinnovabili certificate Energy Attribute Certificates (EACs), cui fanno parte le Garanzie di Origine (GO) per Italia, Romania e Norvegia e i Renewable Energy Certificates (RECs) per Stati Uniti e Brasile. Un'ulteriore leva per incrementare la disponibilità di energia da fonti rinnovabili è rappresentata dai Power Purchase Agreement (PPA). In particolare, a partire da gennaio 2025 è attivo il primo contratto di PPA, sottoscritto nel 2024 e della durata di 10 anni, che garantisce, a servizio dei cantieri navali italiani, l'approvvigionamento di 10 GWh di energia rinnovabile all'anno, diversificando il mix di approvvigionamento energetico.

CONSUMI DI ENERGIA ELETTRICA (%)



I dati si riferiscono a tutto il Gruppo Fincantieri.

STRATEGIA DI DECARBONIZZAZIONE: SCOPE 3 - PRODOTTO NAVE

Le emissioni indirette di GHG di Scope 3 rappresentano il 99,4% delle emissioni totali del Gruppo e sono suddivise nelle seguenti categorie del GHG Protocol.

VOCE EMISSIVA (tCO_2e)	2024	2025	VAR.2025/2024	PERCENTUALE SULLE EMISSIONI TOTALI 2025
Scope 1 e Scope 2 (Market-based)	**145.466**	**137.965**	**-5,2%**	**0,6%**
Scope 3*	**18.757.219**	**21.646.663**	**15,4%**	**99,4%**
Cat. 1 Beni e servizi acquistati	1.044.473	1.029.325	-1,5%	4,7%
Cat. 2 Beni strumentali	55.498	68.759	23,9%	0,3%
Cat. 3 Combustibili e attività connesse all'energia (non incluse nello Scope 1 o 2)	31.334	30.665	-2,1%	0,1%
Cat. 4 Trasporto e distribuzione a monte	18.911	21.622	14,3%	0,1%
Cat. 5 Rifiuti generati nelle operazioni	7.692	8.879	15,4%	0,0%
Cat. 6 Viaggi di lavoro	9.658	8.589	-11,1%	0,0%
Cat. 7 Pendolarismo dei dipendenti	7.970	8.333	4,5%	0,0%
Cat. 11 Uso di prodotti venduti*	17.522.598	20.419.336	16,5%	93,7%
Cat. 12 Trattamento di fine vita dei prodotti venduti	13.802	19.656	42,4%	0,1%
Cat. 15 Investimenti*	44.842	30.950	-31,0%	0,1%
Altro (Prelievo d'acqua)	439	547	24,7%	0,0%
Totale Scope 1, Scope 2 (Market-based) e Scope 3	**18.902.684**	**21.784.628**	**15,2%**	**100,0%**

I dati si riferiscono a tutto il Gruppo Fincantieri.
Le emissioni di gas serra sono la quantità di gas serra (espressa in CO_2, CH_4, N_2O) misurata in tonnellate CO_2e.

*I dati dello Scope 3 del 2025 per la Cat. 11 e la Cat. 15 sono calcolati con metodi più affinati rispetto al 2024. Al fine di rendere omogenei i dati del 2024 rispetto al 2025 è stato ricalcolato il valore di Cat. 11 e Cat. 15 con la stessa metodologia utilizzata per il 2025. La percentuale di dati primari utilizzata per il calcolo delle categorie dello Scope 3 del Gruppo è pari a 0%.

Perimetro e modalità di calcolo:
- Cat.1 - I dati si riferiscono ai beni acquistati per la produzione delle navi del Gruppo. Per ciascuna nave l'impronta carbonica è stimata dal peso dei materiali e ripartita annualmente in base alla quota di costo per commessa. Nel 2025 la metodologia è stata affinata per le navi militari (inclusi i sommergibili).
- Cat.2 - I dati si riferiscono alle spese di investimento del Gruppo. Le emissioni sono calcolate con metodo spend-based utilizzando fattori di emissione Eurostat che vengono moltiplicati per la spesa in conto capitale in ciascuna categoria NACE.
- Cat.3 - I dati si riferiscono ai consumi di combustibili ed energia elettrica del Gruppo. Le emissioni upstream sono stimate con metodo basato su dati medi applicando i fattori di emissione pertinenti.
- Cat.4 - I dati si riferiscono all'approvvigionamento delle materie prime di Fincantieri S.p.A. e Fincantieri Marine Group e alla movimentazione interna delle sezioni nave di Fincantieri S.p.A. e VARD. Il calcolo è effettuato con metodo distance-based per le materie prime e fuel-based per le movimentazioni interne.
- Cat.5 - I dati si riferiscono ai rifiuti prodotti dalle attività del Gruppo. Le emissioni sono stimate con metodo basato su dati medi.
- Cat.6 - I dati si riferiscono ai viaggi di lavoro (voli, treni, autovetture) del personale dell'intero Gruppo. Le emissioni sono stimate con metodo distance-based.
- Cat.7 - I dati si riferiscono ai dipendenti e operai di Fincantieri S.p.A.. Il calcolo è effettuato con metodo distance-based sulla base dell'indagine di mobilità, applicando un fattore medio di emissione per dipendente.
- Cat.11 - I dati si riferiscono alle emissioni della fase operativa delle navi consegnate dal Gruppo. La stima, con il supporto degli uffici tecnici, è stata effettuata tramite modello basato su profili operativi differenziati per tipologia di nave, rotte teoriche e curve di consumo, con emissioni annue (navigazione e porto) proiettate lungo la vita utile (20-30 anni). Nel 2025 la metodologia è stata affinata per le navi militari. I dati delle navi consegnate dal Gruppo sono stati raccolti e analizzati per simulare una previsione realistica di utilizzo delle navi differenziata per i diversi portafogli: cruise, militare e navi speciali (incluse le chiatte di Fincantieri Marine Group).
- Cat.12 - I dati si riferiscono alle emissioni derivanti dal fine vita delle navi. La stima è basata sui materiali impiegati e sui relativi scenari di trattamento (discarica, incenerimento, riciclo), seguendo il metodo di calcolo "End-of-life treatment of sold products", in conformità al GHG Protocol.
- Cat.15 - I dati si riferiscono alle spese di investimento del Gruppo. Il calcolo è effettuato con metodo spend-based utilizzando fattori di emissione Eurostat associati alle categorie NACE. Ove disponibili sono stati utilizzati i dati dei consumi delle società partecipate e applicato il calcolo diretto delle emissioni Scope 1 e Scope 2 Market-based.

Al valore delle emissioni totali, il Gruppo ha aggiunto le emissioni di CO_2e provenienti dal prelievo di acqua, pari, nel 2025, a 547 tCO_2e. I quantitativi si riferiscono, precisamente, alle emissioni relative al prelievo di acqua municipale, di acqua di falda e di acqua di mare e sono stimati seguendo le linee guida del GHG Protocol.

L'analisi di calcolo dello Scope 3 di Fincantieri esclude le seguenti categorie:
- Cat.8 Attivi affittati a monte: non rilevante per Fincantieri in quanto non ha beni in leasing a monte.
- Cat.9 Trasporto a valle: non applicabile per Fincantieri in quanto non ha attività di trasporto e distribuzione a valle.
- Cat.10 Trasformazione dei prodotti venduti: non applicabile in quanto Fincantieri fornisce direttamente i prodotti finiti ai propri clienti.
- Cat.13 Attivi affittati a valle: non rilevante per Fincantieri in quanto gestisce direttamente i cantieri di riparazione navale e non ha altre attività a valle.
- Cat.14 Franchising: non applicabile in quanto Fincantieri non ha attività in franchising nel suo modello di business.

Per i dati dell'intensità emissiva si rimanda alla sezione E1-6 – Emissioni lorde di GES di ambito 1, 2, 3 ed emissioni totali di GES della Rendicontazione Consolidata di Sostenibilità 2025.

Considerando le categorie emissive di Scope 3, emerge chiaramente come la componente più significativa in termini assoluti (93,7% delle emissioni totali) sia rappresentata dalle emissioni generate durante l'esercizio della nave (Categoria 11). La strategia del Gruppo si concentra soprattutto su questa categoria, ovvero le emissioni generate durante l'operatività delle navi costruite. Per questo motivo, Fincantieri, nel rispetto delle richieste dei clienti, e di comune accordo con loro, sta concentrando la propria strategia di decarbonizzazione sulla progettazione e produzione di unità navali a minor impatto emissivo.

Per il mercato delle **navi da crociera** abbiamo definito il seguente obiettivo, articolato in diversi target al fine di raggiungere la nave Net-Zero come descritto nel Piano di Sostenibilità 2026-2030.

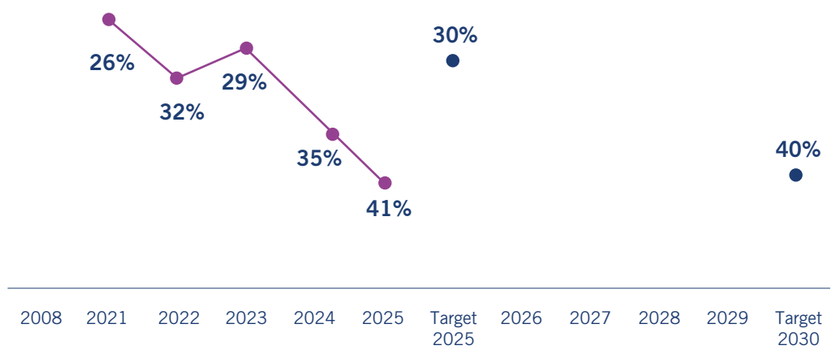
OBIETTIVO	TARGET	PERIMETRO
Sviluppare navi da crociera ad alta efficienza energetica alimentate da fonti eco-compatibili/rinnovabili, con ridotto impatto ambientale in termini di emissioni in atmosfera, scarichi a mare e rumore	**2026** Prima nave cruise con **idrogeno** **2027** Prima nave cruise **metanolo-ready** **2030** **Riduzione** del **40%** delle **emissioni di CO_2** a parità di stazza e miglia percorse alla velocità di riferimento dell'indice EEDI* e emissioni minime in porto** **2035** Prima nave cruise **Net-Zero****	Fincantieri S.p.A.

*La riduzione delle emissioni è calcolata tramite l'indice Energy Efficiency Design Index (EEDI) definito dalla Convenzione Internazionale per la prevenzione dell'inquinamento causato da navi (MARPOL). L'indice prende come riferimento un valore di baseline del 2008. La baseline è una curva che rappresenta un valore medio di EEDI al variare della grandezza della nave.
**Compatibilmente con la disponibilità di combustibili green e di connessioni green in porto con approccio Well To Wake.

L'ambizione di riduzione delle emissioni identificata dalle normative internazionali (IMO e Fuel EU Maritime) trova pieno riscontro nel target di riduzione dell'EEDI. Le navi cruise consegnate da Fincantieri nel 2025, che rappresentano oltre il 57% delle emissioni di Categoria 11, hanno registrato una riduzione media dell'EEDI del 41% rispetto al valore di baseline del 2008.

L'EEDI misura l'efficienza energetica delle navi, in funzione dei consumi per unità di carico trasportato, e i suoi requisiti sono diventati progressivamente più restringenti. Per tale indice, valori decrescenti indicano migliori performance ambientali. Poiché l'EEDI è un parametro definito nella fase di progettazione, può essere valutato in anticipo per monitorare il rispetto degli obiettivi prestabiliti per le navi varate. Al momento della consegna della nave l'EEDI viene certificato da enti terzi (Registri di classifica).

RIDUZIONE EEDI DELLE NAVI CRUISE CONSEGNATE



I dati si riferiscono a Fincantieri S.p.A. La riduzione annuale è calcolata facendo il confronto tra la media degli EEDI pesati rispetto alla stazza (GRT) delle singole navi consegnate nello specifico anno (8,12 nel 2025), e la media degli EEDI, calcolati con la baseline del 2008 (13,7), pesati rispetto al GRT delle stesse navi.

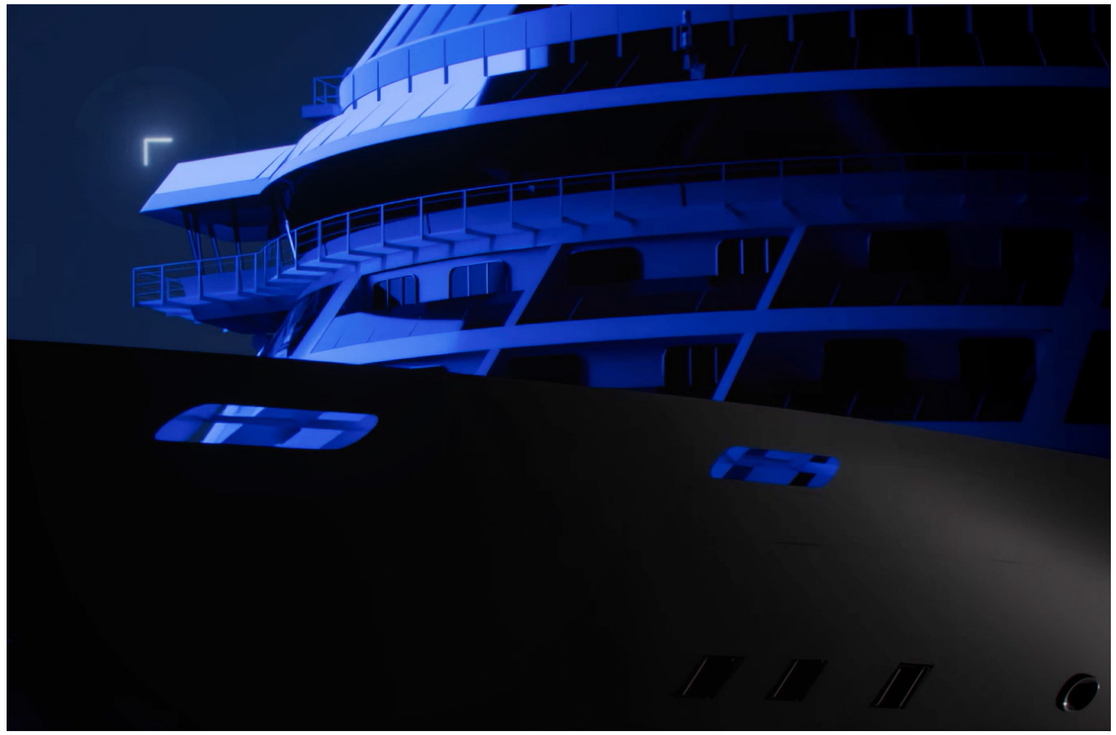
Oltre all'obiettivo relativo alle navi cruise, abbiamo definito ulteriori obiettivi per i diversi mercati navali, sia per l'offerta di nuovi prodotti che contribuiscono alla transizione energetica, sia per facilitare lo sviluppo di soluzioni innovative.

Anche per il mercato **offshore** e **navi speciali** abbiamo definito specifici target finalizzati al raggiungimento dell'obiettivo Net-Zero.

OBIETTIVO	TARGET	PERIMETRO
Sviluppare navi offshore ad alta efficienza energetica alimentate da fonti eco-compatibili/rinnovabili, con ridotto impatto ambientale in termini di emissioni in atmosfera, scarichi a mare e rumore	**2027** Prima nave offshore a **metanolo** **2030** Prima nave offshore **Net-Zero***	VARD Group

*Compatibilmente con la disponibilità di combustibili green e di connessioni green in porto con approccio Well To Wake.

OBIETTIVO	TARGET	PERIMETRO
Individuare iniziative e progetti per lo sviluppo di prodotti e strumenti di progettazione per la definizione di navi con ridotto impatto ambientale	**2027** **2 iniziative progettuali a basso impatto ambientale** (di cui 1 per il settore cruise e 1 per il settore militare)	Fincantieri S.p.A.



Inoltre, per raggiungere i nostri obiettivi abbiamo definito una roadmap tecnologica e previsto, come da Piano di Sostenibilità 2026-2030, lo sviluppo di iniziative a basso impatto ambientale. Di seguito sono riportate le leve relative ai combustibili alternativi e a nuove soluzioni di generazione di energia per i nostri prodotti.

COMBUSTIBILI ALTERNATIVI

Gas naturale liquefatto (GNL)

Lo stato dell'arte della tecnologia per l'abbattimento delle emissioni di inquinanti in atmosfera è oggi costituito dai generatori alimentati a dual fuel, che consentono una diminuzione delle emissioni rispetto ai generatori alimentati esclusivamente a gasolio. Fincantieri e TUI Cruises hanno firmato un contratto per la progettazione e costruzione di due nuove navi da crociera alimentate da motori dual-fuel (GNL e Marine Gas Oil). Inoltre, nel 2026 abbiamo firmato con Princess Cruises l'accordo per tre nuove navi da crociera alimentate a GNL con consegna nel 2035, 2038 e 2039.

Metanolo

È un combustibile pulito con basse emissioni di SOx, NOx e PM. Nello scenario Well To Wake potrebbe consentire di ottenere emissioni quasi nulle di CO_2, tramite l'uso di bio-metanolo o di e-metanolo. Inoltre, la gestione del metanolo a bordo risulterebbe più semplice rispetto a quella del gas naturale liquefatto, in quanto non richiede l'impiego di impianti criogenici dedicati. Sia in ambito cruise che offshore alcuni armatori hanno già richiesto la predisposizione dei motori al consumo di questi combustibili oltre a quello tradizionale. Nel 2023 sono stati firmati gli accordi per la predisposizione all'uso del metanolo di tre diverse taglie di navi attualmente in costruzione.

Idrogeno

Rappresenta una soluzione potenzialmente in grado di azzerare le emissioni del settore del trasporto marittimo. Nel 2026, abbiamo varato Viking Libra, la nuova nave da crociera che stiamo costruendo per la società armatrice Viking. L'unità verrà consegnata alla fine del 2026 e sarà la prima nave da crociera al mondo alimentata a idrogeno tramite un sistema di generazione basato in parte sull'idrogeno liquefatto e sulle celle a combustibile.

Biocombustibili

Tra le possibili tecnologie per sviluppare soluzioni a neutralità carbonica, Fincantieri sta investigando l'uso di Hydrotreated Vegetable Oil (HVO) o di altri biocombustibili, che aiutano a raggiungere una neutralità carbonica con tecnologie che attualmente utilizzano combustibili fossili. Tali soluzioni permettono la transizione verso combustibili a zero emissioni di carbonio.

Ammoniaca

È un combustibile carbon-free, ovvero che non prevede emissione di CO_2 durante il processo di combustione. Se prodotta esclusivamente da fonti rinnovabili (in particolare, l'ammoniaca verde), il suo ciclo Well To Wake consente di azzerare le emissioni, contribuendo al raggiungimento dell'obiettivo Net-Zero dell'IMO. Tuttavia, a causa della sua tossicità, la soluzione non è ancora pronta per il mercato crocieristico. Fincantieri ha avviato dei progetti di ricerca per valutare le condizioni di applicabilità di questo combustibile sia al comparto cruise sia offshore.

SOLUZIONI ALTERNATIVE DI GENERAZIONE DI ENERGIA

Cold ironing

È un sistema che permette la trasmissione dell'energia elettrica a bordo nave direttamente da terra e, conseguentemente, lo spegnimento dei motori durante l'ormeggio in porto. Stiamo implementando questa tecnologia sulle nostre navi, in linea con l'obiettivo di minimizzare le emissioni in porto entro il 2030.

Celle a combustibile

Il futuro è proiettato verso l'applicazione delle fuel cell, dispositivi di conversione elettrochimica che generano energia elettrica e calore combinando un combustibile (tipicamente idrogeno, metanolo o metano) e un comburente (ossigeno) in assenza di combustione, tecnologia che, di fatto, non produce sostanze inquinanti. A supporto dell'estensione al mercato marino di tale tecnologia, la società controllata Isotta Fraschini Motori S.p.A. ha inaugurato nel 2025 una nuova linea produttiva nello stabilimento di Bari per lo sviluppo e il collaudo di sistemi a celle a combustibile a idrogeno.

Batterie al litio

Un'altra tecnologia su cui Fincantieri sta investendo riguarda le batterie al litio. A tal fine il Gruppo, tramite la società controllata Power4Future S.p.A., si occupa di tutto il processo produttivo delle batterie al litio: dalla progettazione di celle agli ioni di litio, all'assemblaggio, fino ad arrivare alla commercializzazione e ai servizi di post-vendita.

Nucleare

Relativamente allo sviluppo di soluzioni per la generazione di energia nucleare applicata al settore navale, dal 2023 monitoriamo il mercato di Small Modular Reactors (SMR) e Advanced Modular Reactors (AMR), le tecnologie disponibili e i relativi design di reattore interagendo con i player più interessanti del settore e collaborando su diverse progettualità di ricerca volte a verificare l'applicazione del nucleare di nuova generazione nel settore navale.

In particolare, in questi anni come Gruppo abbiamo:

- Firmato un MoU con Newcleo, azienda impegnata nello sviluppo di reattori di IV generazione raffreddati a piombo, e RINA, per studiare la fattibilità dell'impiego dei loro reattori a bordo delle navi.
- Avviato il programma Minerva, collaborazione con Marina Militare Italiana, Ansaldo Nucleare, Rina e Università di Genova, che ha come obiettivo la valutazione degli impatti tecnico-economici derivanti dall'integrazione a bordo di nave militare e unità subacquea di reattori nucleare di nuova generazione.
- Avviato il progetto NuProShip, nel quale si è dapprima selezionata la tecnologia e il design di reattore più idoneo per le navi offshore (piccolo reattore nucleare di IV generazione raffreddato a elio), e poi sviluppato il concept di nave nucleare e affrontato i principali temi di integrazione della tecnologia a bordo. Lo studio è stato sviluppato da VARD, controllata norvegese del gruppo Fincantieri, in collaborazione con DNV, Emerald Nuclear, l'armatore offshore Island Offshore e la Norwegian University of Science and Technology.

Grazie al coordinamento interno tra le diverse entità di Fincantieri, tra cui la Divisione Navi Militari, la Divisione Navi Mercantili, il gruppo VARD e le società controllate Fincantieri SI S.p.A. e Cetena S.p.A., stiamo valorizzando le sinergie e mettendo a fattor comune il know-how, con l'ambizione di portare il nucleare a bordo delle navi nei diversi segmenti del mercato: militare, offshore e commerciale.
Inoltre, partecipiamo attivamente al confronto per l'aggiornamento del quadro normativo insieme agli enti regolatori internazionali (IMO e International Atomic Energy Agency - IAEA). Questo impegno si sviluppa nel 2026 anche attraverso la partecipazione del Gruppo nel Board di Nuclear Energy Maritime Organization (NEMO), associazione che ha ottenuto lo status consultivo presso l'IMO e l'IAEA.

STRATEGIA DI DECARBONIZZAZIONE: ULTERIORI INIZIATIVE

Contribuiamo alla decarbonizzazione del settore navale anche tramite il rafforzamento del portafoglio delle navi speciali che supportano la transizione energetica, formalizzando uno specifico obiettivo del Piano di Sostenibilità 2026-2030.

OBIETTIVO	TARGET		PERIMETRO
Garantire che il portafoglio di prodotti energetici sostenga attivamente la transizione energetica (e.g., sistemi di generazione di energia eolica)	**2026-2030**	**50%** delle **navi** consegnate a **supporto** delle **infrastrutture** energetiche sono destinate all'**eolico offshore**	VARD Group

Nel Piano abbiamo previsto anche uno specifico obiettivo di decarbonizzazione per il segmento Underwater.

OBIETTIVO	TARGET		PERIMETRO
Sviluppare e fornire tecnologie unmanned e sistemi energeticamente efficienti che riducono le emissioni di gas serra nelle operazioni offshore	**2026**	Sistema di **ricarica induttiva sottomarina** con **olio sintetico riciclabile** pronto per la commercializzazione, con modello di go-to-market definito	Polo underwater
	2030	**40%** dei **ricavi civili** del segmento **underwater unconventional** derivanti da soluzioni che riducono le **emissioni GHG** rispetto alle soluzioni tradizionali*	

*Compatibilmente con la domanda dei clienti, la disponibilità della tecnologica, le normative e le infrastrutture.



Tassonomia europea

In linea con la strategia di decarbonizzazione, la nostra leadership industriale e la capacità di innovazione nella cantieristica navale ci consentono di contribuire in modo concreto alla transizione verso una mobilità marittima a basse emissioni, integrando la Tassonomia europea come riferimento strategico nella definizione dei nostri obiettivi climatici e nel dialogo trasparente con investitori e stakeholder. La Tassonomia europea, introdotta dal **Regolamento (UE) 2020/852**, rappresenta il sistema di classificazione adottato dall'Unione Europea per identificare le attività economiche sostenibili dal punto di vista ambientale e orientare i flussi di capitale verso investimenti coerenti con gli obiettivi climatici al 2050.

A tal fine, il Regolamento definisce **sei obiettivi ambientali e climatici** rispetto ai quali le attività economiche possono essere abilitanti o di transizione. Le attività economiche che contribuiscono in modo sostanziale al raggiungimento di almeno uno degli obiettivi climatici o ambientali sono classificate come ammissibili (Taxonomy-Eligible). Tra queste, sono considerate allineate (Taxonomy-Aligned) le attività che, oltre a soddisfare i criteri di vaglio tecnico, non arrecano un danno significativo a nessuno degli altri obiettivi climatici o ambientali in base al principio del Do No Significant Harm (DNSH) e sono svolte nel rispetto delle Garanzie Minime di Salvaguardia (Minimum Safeguards).

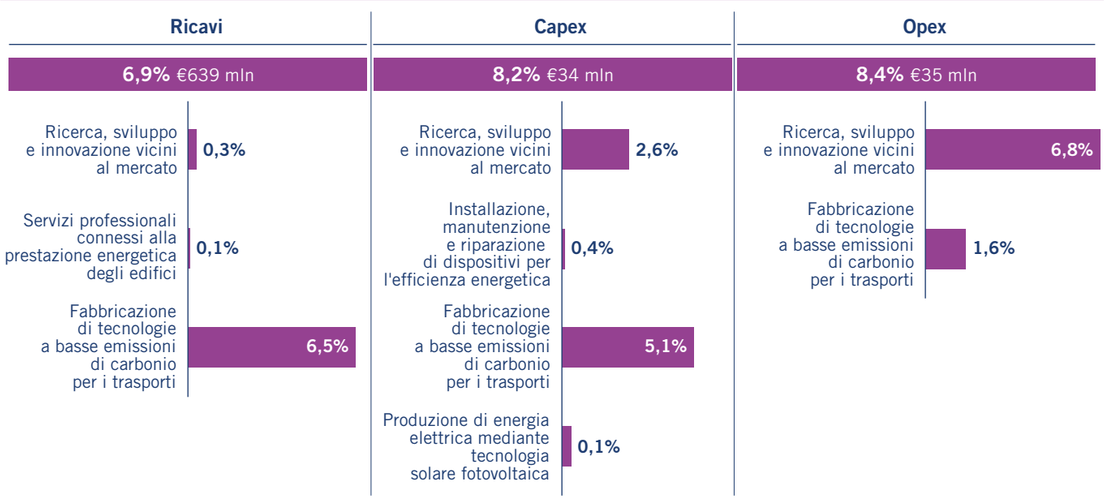
6
OBIETTIVI AMBIENTALI E CLIMATICI



Le società soggette all'obbligo di pubblicazione della Rendicontazione di Sostenibilità devono pubblicare la quota di **Ricavi**, **spese in conto capitale** (Capex) e **spese operative** (Opex) associata alle attività economiche che sono classificate come:

Ammissibili (Taxonomy-Eligible)		Allineate (Taxonomy-Aligned)	
2024	2025	2024	2025
Ricavi **63,5%** (€5,1 mld)	Ricavi **61,2%** (€5,6 mld)	Ricavi **10,6%** (€858 mln)	Ricavi **6,9%** (€639 mln)
Capex **43,5%** (€127 mln)	Capex **52,2%** (€218 mln)	Capex **7,5%** (€22 mln)	Capex **8,2%** (€34 mln)
Opex **48,3%** (€188 mln)	Opex **52,2%** (€217 mln)	Opex **5,1%** (€20 mln)	Opex **8,4%** (€35 mln)

ATTIVITÀ ALLINEATE ALLA TASSONOMIA NEL 2025



Nel 2025 le attività economiche allineate alla Tassonomia UE hanno riguardato principalmente ambiti connessi allo sviluppo di tecnologie per il trasporto marittimo a basse emissioni e alle attività di ricerca, sviluppo e innovazione.

Nell'ambito delle attività analizzate, l'attività relativa alla Fabbricazione di tecnologie a basse emissioni di carbonio rappresenta per noi la quota più rilevante in termini di allineamento alla Tassonomia UE. In particolare, nel 2025 abbiamo identificato **cinque unità navali** caratterizzate da un valore dell'indice EEDI conforme ai requisiti normativi applicabili e progettate per operare con carburanti a zero emissioni o rinnovabili, tra cui per esempio bio-LNG, ammoniaca, metanolo o idrogeno. La realizzazione di tali unità ha coinvolto i cantieri di Monfalcone e Marghera.

Per ulteriori informazioni sull'applicazione della Tassonomia, incluse le analisi di ammissibilità e allineamento delle attività del Gruppo e la metodologia di calcolo degli indicatori, si rimanda alla sezione Tassonomia - Informativa a norma dell'articolo 8 del Regolamento (UE) 2020/852 della Rendicontazione Consolidata di Sostenibilità 2025.

BIODIVERSITÀ ED ECOSISTEMI



"La biodiversità non è soltanto un patrimonio naturale da proteggere ma anche una risorsa economica e strategica. Fincantieri è impegnata nella sua tutela, monitorando gli impatti delle attività sugli ecosistemi al fine di limitarli e difendere il capitale naturale dei territori, per contribuire concretamente alla sua conservazione nel tempo. Il nostro impegno è rivolto anche alla tutela degli ecosistemi marini attraverso lo sviluppo di nuove soluzioni e tecnologie."

Manuela Bacci
Responsabile Sustainability

In un contesto di crescente vulnerabilità degli ecosistemi, presidiamo tramite la nostra strategia la salvaguardia del valore naturale dei territori limitrofi ai nostri siti produttivi, promuovendo la tutela della biodiversità. In particolare, identifichiamo i potenziali impatti e le relative misure di mitigazione, favorendo l'adozione delle migliori tecnologie disponibili, l'impiego di materiali a ridotto impatto ambientale, implementando piani di miglioramento orientati alla riduzione delle emissioni inquinanti e integrando considerazioni circa la tutela della biodiversità nei processi decisionali. Tali impegni sono formalizzati all'interno della **Politica Salute e Sicurezza sul Lavoro, Ambiente, Biodiversità ed Energia**, documento redatto tenendo in considerazione le principali normative e standard di riferimento, tra cui la Strategia dell'UE sulla Biodiversità per il 2030 e il Global Biodiversity Framework di Kunming-Montreal.

La Politica Salute e Sicurezza sul Lavoro, Ambiente, Biodiversità ed Energia è disponibile sul sito internet istituzionale del Gruppo.

Analisi degli impatti sulla biodiversità

Abbiamo formalizzato i nostri impegni nel Piano di Sostenibilità 2026-2030, definendo dei target per la protezione della biodiversità in continuità con quelli già previsti nel Piano di Sostenibilità 2023-2027.

OBIETTIVO	TARGET		PERIMETRO
Protezione della biodiversità	**2026**	**Analisi** degli **impatti** dei **processi produttivi** sulla **biodiversità**	Gruppo
	2027	Definizione di un **piano** di **azioni** per **mitigare** gli **impatti** sulla biodiversità limitatamente ai siti che risultassero con **impatti significativi** sulla biodiversità	

In particolare, il progetto di protezione della biodiversità è stato avviato nel 2024, con una prima valutazione condotta tramite il tool **Exploring Natural Capital Opportunities, Risks and Exposure** (ENCORE). In tale fase abbiamo svolto una prima mappatura e classificazione delle pressioni sulla biodiversità connesse alle attività di costruzione navale. Tale analisi è stata successivamente integrata con le valutazioni relative alle modalità operative del Gruppo e ai presidi gestionali adottati.
L'analisi svolta con ENCORE ha evidenziato come **potenziali impatti** gli effetti sulla variabilità delle specie e degli habitat, dovuti al possibile inquinamento idrico e del suolo connesso alle attività svolte dal Gruppo, alle emissioni di gas climalteranti e all'estrazione di risorse abiotiche. Tuttavia, i processi di monitoraggio, previsti dagli obblighi normativi di controllo periodico, e i sistemi di gestione ambientale adottati da Fincantieri, assicurano il rispetto dei limiti previsti dalla normativa. Dall'implementazione di tali presidi e dalla gestione adeguata di eventuali non conformità, deriva la bassa materialità degli impatti effettivi sulla natura. Lo studio inoltre ha confermato la **limitata dipendenza** delle attività dirette di Fincantieri rispetto agli asset e ai servizi ecosistemici, identificando l'attività cantieristica solo moderatamente dipendente da servizi di regolazione sistemica, quali ad esempio i servizi di ritenzione del suolo e sedimenti o la capacità del sistema di regolare e sostenere il flusso idrico, e da servizi di approvvigionamento idrico. L'analisi verrà progressivamente estesa anche alla catena del valore che potrebbe condurre all'identificazione di ulteriori dipendenze rilevanti.
In aggiunta all'analisi delle dipendenze e degli impatti condotta tramite ENCORE, è stata effettuata un'analisi di geolocalizzazione sui 18 cantieri, approfondita mediante l'utilizzo del tool **WWF Biodiversity Risk Filter**, che ha consentito di quantificare lo Stato di Natura della Biodiversità (SoNB) attraverso specifici indicatori riferiti alle specie (c.d. range rarity) e agli ecosistemi (c.d. ecosystem condition). La valutazione si è basata sui dati del World Database on Protected Areas e delle Key Biodiversity Areas (KBA), in coerenza con le indicazioni dell'Integrated Biodiversity Assessment Tool (IBAT).

Le analisi hanno evidenziato che dei 18 cantieri considerati, 13 sono in prossimità di aree sensibili dal punto di vista della biodiversità, di cui 7 in prossimità di aree moderatamente rilevanti, nessuno in località con condizioni critiche per la biodiversità.



I SETTE CANTIERI IN PROSSIMITÀ DI AREE MODERATAMENTE RILEVANTI PER LA BIODIVERSITÀ

Vard Tulcea
Romania

76 ha

Adiacenti all'area del delta del Danubio, protetto dall'Unesco.

Vard Vung Tau
Vietnam

15 ha

Nei pressi del Can Gio, area segnalata tra le aree importanti per gli uccelli e la biodiversità, e riconosciuto come sito dell'Alleanza per l'Estinzione Zero e tra le aree di biodiversità chiave.

Vard Promar
Brasile

80 ha

Adiacente per 25 ha alla foresta delle mangrovie, considerata bioma dal WWF, una delle 14 aree in cui viene suddiviso il globo terrestre, caratterizzate da particolari forme dominanti di vegetazione e clima. Di rilevanza per il sito è anche l'area protetta Estação Ecologica Bita e Utinga.

Muggiano
Italia

15 ha

Riva Trigoso
Italia

22 ha

Sestri Ponente
Italia

26 ha

Nei pressi dell'Area Protetta Marina Internazionale - Santuario dei Mammiferi Marini.

Monfalcone
Italia

82 ha

Nei pressi delle aree Protette Natura 2000 della Riserva naturale della Foce dell'Isonzo e di Cavana di Monfalcone.

Per i cantieri italiani, la valutazione delle attività relative alla catena del valore è stata estesa alle operazioni interne di trasformazione delle materie prime, fino alla consegna della nave. Fincantieri, infatti, realizza e fornisce direttamente ai clienti prodotti finiti, che non richiedono ulteriori processi di trasformazione o rielaborazione a valle.

Per ulteriori informazioni sull'analisi e valutazione degli impatti sulla biodiversità si rimanda alla sezione ESRS E4 - Biodiversità ed ecosistemi della Rendicontazione Consolidata di Sostenibilità 2025.

Impatti in aria

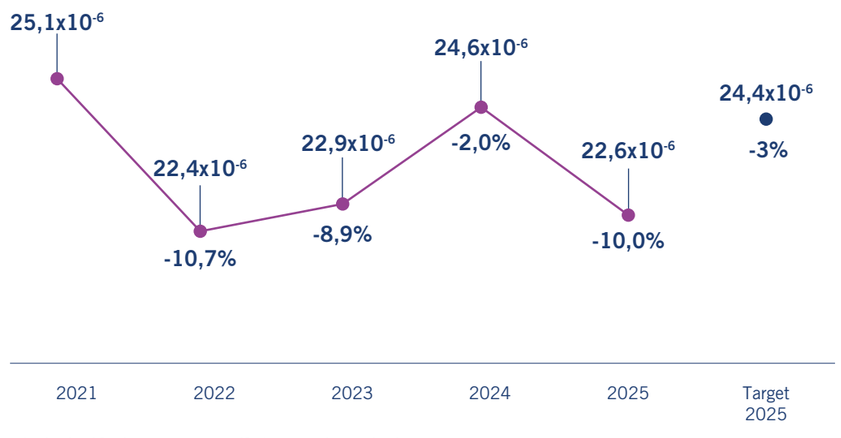
Nell'ambito della gestione ambientale, valutiamo e monitoriamo gli impatti ambientali diretti connessi alle nostre attività sugli ecosistemi. Le analisi condotte hanno evidenziato che le emissioni di inquinanti in atmosfera rappresentano l'ambito di maggiore rilevanza in relazione al modello di business di Fincantieri.
Ciascun sito produttivo di Fincantieri è soggetto ad autorizzazioni ambientali che prescrivono limiti specifici sul consumo massimo e sull'emissione totale dei Composti Organici Volatili (COV) in atmosfera. Il rispetto di tali limiti viene perseguito, pur in presenza di volumi produttivi crescenti, pianificando una progressiva sostituzione dei prodotti utilizzati con altri a più basso tenore di solvente e/o a base d'acqua in sostituzione di prodotti vernicianti tradizionali, introducendo queste scelte nelle commesse in corso e di futura realizzazione. Inoltre, sono state adottate adeguate misure impiantistiche di abbattimento delle emissioni. Infatti, i locali dedicati alle attività di sabbiatura e pitturazione sono dotati di appositi impianti di abbattimento, la maggior parte dei quali dotati di un sistema di postcombustione che consente l'eliminazione dei COV rilasciati durante le lavorazioni.
Alla luce di tale consapevolezza, abbiamo mantenuto, in continuità con il Piano di Sostenibilità 2023-2027, uno specifico obiettivo sulla riduzione dei COV nel Piano di Sostenibilità 2026-2030. Al fine di garantire la piena comparabilità delle metriche di Fincantieri con quelle dei principali peer, è stata adottata una diversa modalità di calcolo dell'obiettivo: non più la riduzione delle emissioni di COV in rapporto alle ore di produzione, bensì in rapporto ai ricavi.

OBIETTIVO	TARGET	PERIMETRO
Ridurre l'inquinamento nell'aria generato da prodotti e processi produttivi	**2027**: **-5%** **emissioni COV*** su ricavi rispetto al 2021 **2030**: **-8%** **emissioni COV*** su ricavi rispetto al 2021 Valore baseline: 0,114 ton/mln €	Gruppo

*Composti Organici Volatili.

Le iniziative implementate hanno garantito il raggiungimento nel 2025 dell'obiettivo delineato dal Piano di Sostenibilità 2023-2027 nell'ambito delle emissioni di gas inquinanti in atmosfera. In particolare, abbiamo registrato un significativo calo dei COV rapportati alle ore di produzione del 10% rispetto al 2021, superando l'obiettivo di Piano 2023-2027 (-3% al 2025 vs 2021).

EMISSIONI DI COV SU ORE DI PRODUZIONE (t/ORE)



I dati si riferiscono a tutto il Gruppo Fincantieri.

EMISSIONI DI GAS INQUINANTI (t)	2021	2022	2023	2024	2025	VAR.2025/2021 EMISSIONI/ORE DI PRODUZIONE	VAR. 2025/2021	VAR. 2025/2024
SO_x	0,04	0,7	0,9	1,31	1,26	-	-	-3,8%
NO_x	28,3	32,4	28,7	31,1	34,0	-0,3%	20,1%	9,1%
COV	787,2	708,4	717,0	833,4	853,8	-10,0%	8,5%	2,4%

I dati si riferiscono a tutto il Gruppo Fincantieri.
Per quanto riguarda le emissioni di SOx, dal 2024 è stato perfezionato il modello di calcolo, pertanto, i dati precedenti a tale anno non sono comparabili con i dati degli ultimi due esercizi, e di conseguenza la variazione rispetto al 2021 non è esposta.
Le emissioni di SOx e NOx sono calcolate sulla base dei consumi di gas naturale, combustibili ad uso termico, mentre quelle di COV sono calcolate sulla base dei consumi del quantitativo di vernici utilizzate. Il modello presenta un livello di incertezza dovuto ai fattori di emissioni utilizzati per il calcolo degli inquinanti (quantitativo di solventi presenti all'interno delle vernici e fattori di emissione dalla combustione 1990-2023 "ISPRA"). In relazione alle emissioni associate al consumo di combustibile, il modello non tiene conto dei possibili sistemi di abbattimento degli inquinanti associati ai punti di emissione.
Come riportato nella sezione ESRS E2-4 - Inquinamento di aria, acqua e suolo della Rendicontazione Consolidata di Sostenibilità 2025 in base al Regolamento (CE) n. 166/2006 allegato II, nei cantieri di Monfalcone, Braila e Tulcea, le emissioni di COV sono complessivamente 506 tonnellate nel 2025.

Biodiversità e underwater

Consapevoli del ruolo centrale che rivestiamo nei programmi nazionali di sviluppo del dominio underwater, ci impegniamo a contribuire alla tutela degli ecosistemi marini e alla diffusione di tecnologie a basso impatto ambientale.

OBIETTIVO	TARGET	PERIMETRO
Espandere la fornitura di soluzioni underwater orientate alla sicurezza, sorveglianza e monitoraggio di infrastrutture critiche nella prevenzione di potenziali danni ambientali	**2030**: **20%** **dei ricavi civili** del segmento **underwater unconventional** derivanti da **servizi di monitoraggio e ispezione** per clienti attivi nella gestione di gasdotti e piattaforme offshore*	Polo underwater

*Compatibilmente con la domanda dei clienti, la disponibilità della tecnologia, le normative e le infrastrutture.

Nel percorso di crescita industriale e consolidamento nel campo della tecnologia subacquea, abbiamo rafforzato il nostro ruolo di leadership con l'avvio della prima missione dimostrativa del **sistema di droni subacquei DEEP** di Fincantieri, presso il Centro di Supporto e Sperimentazione Navale (CSSN) della Spezia.

DEEP

Il sistema DEEP rappresenta una soluzione integrata all'avanguardia per la protezione, lo sviluppo e il mantenimento di infrastrutture critiche subacquee e delle aree portuali, svolgendo inoltre attività di monitoraggio e tutela ambientale. Il sistema è progettato per adattarsi a contesti diversi, grazie a una natura duale che gli consente di rispondere sia a esigenze civili sia impieghi di difesa e sicurezza. La piattaforma si compone di una rete di sensori subacquei per l'allarme preventivo (Early Warning System), un Centro di Comando e Controllo per la gestione operativa in tempo reale, una squadra di veicoli subacquei autonomi (AUV) in grado di condurre missioni a diversi livelli di autonomia, cooperazione e coordinamento e un sistema AI-based dedicato all'analisi e all'elaborazione dei dati.
Il progetto DEEP include anche la prima fase di sviluppo del drone subacqueo DEEP SEE PROBE, soluzione per l'esplorazione dei fondali e il monitoraggio ambientale che fornisce dati strategici a supporto di processi decisionali in contesti operativi complessi. L'utilizzo di tale tecnologia ci ha permesso di validare sul campo soluzioni a basso impatto ambientale per la navigazione e l'immersione, tra cui sistemi di propulsione ibrida per ridurre i consumi ed estendere la vita operativa del veicolo.
Si prevede che nelle fasi successive di industrializzazione verranno integrati gli stessi sensori acustici per la caratterizzazione dell'ambiente subacqueo, il rilevamento di parametri ambientali e sostanze inquinanti, nonché l'acquisizione di immagini già presenti all'interno del progetto DEEP.

Inoltre, nell'ambito dell'underwater, sono state sviluppate soluzioni specifiche per la protezione delle infrastrutture sottomarine, come il **rock dumping** realizzato dalla società controllata Remazel S.p.A. Questa tecnologia è finalizzata alla protezione di cavi e tubazioni sottomarine e si basa su un sistema integrato per l'installazione e il trasporto di materiali lapidei marini.
Un'altra iniziativa di rilievo è l'avvio da parte del Gruppo di una joint venture guidata da Prysmian per l'acquisizione di Xtera, società specializzata in progetti chiavi in mano di telecomunicazioni sottomarine. L'obiettivo è di offrire al mercato un servizio integrato one-stop shop e rafforzare la leadership congiunta nella sicurezza della comunicazione sottomarina, anche grazie al monitoraggio tramite mezzi di vigilanza e droni.

Biodiversità e life-cycle

A conferma dell'impegno del Gruppo nell'integrare le tematiche di biodiversità nei propri processi, è stata realizzata una valutazione semplificata del ciclo di vita (Life Cycle Assessment - LCA) su tre aree particolarmente rappresentative delle navi da crociera. L'analisi è stata condotta nell'ambito del progetto **CIRCE**, concluso nel 2024, che aveva l'obiettivo di studiare l'applicazione di metodologie di economia circolare alle navi da crociera e ha rappresentato un primo approccio del Gruppo all'LCA. In particolare, il progetto si è articolato in quattro fasi:

1. **Analisi preliminare:** il progetto ha avuto avvio con lo studio della letteratura scientifica e l'analisi delle best practice di concorrenti e fornitori strategici. I risultati principali, che hanno indirizzato le fasi successive del progetto, hanno evidenziato che la fase d'uso delle navi è la più impattante dell'intero ciclo di vita e che il remanufacturing, il riuso e il riciclo dovrebbero essere integrati già nella fase di progettazione.
2. **LCA dei segmenti nave:** nella seconda fase è stato svolto uno studio LCA su scafo, cabine e HVAC, considerando un ciclo di vita di 25 anni per il primo armatore. La selezione di queste aree si è basata su una revisione degli studi LCA nel settore marittimo, nonché su documenti e pubblicazioni che esplorano opportunità di design navale sostenibile e iniziative di economia circolare adottate dai principali attori del settore. A seguito dell'LCA, sono state identificate le categorie di impatto più significative, come il cambiamento climatico, l'uso delle risorse fossili e minerali, l'uso dell'acqua, l'utilizzo del suolo, l'acidificazione, l'eutrofizzazione e la riduzione dello strato dell'ozono attraverso la normalizzazione e la ponderazione.
3. **Identificazione delle iniziative di economia circolare più promettenti:** successivamente, sono state individuate le iniziative di economia circolare più vantaggiose per i tre segmenti, attraverso analisi LCA comparative sui benefici ambientali delle soluzioni. Tra queste, sono emerse l'uso di acciaio proveniente da forno elettrico, vernici senza biocidi e fonti rinnovabili per lo scafo, materiali riciclati per le cabine e l'impiego di LNG, condotti in alluminio e materiali isolanti avanzati per il sistema HVAC.
4. **Diffusione delle conoscenze e identificazione delle priorità:** nella quarta fase sono stati organizzati workshop per sensibilizzare i dipendenti su economia circolare e LCA. Inoltre, tramite la metodologia Delphi, sono state identificate le pratiche di economia circolare prioritarie per Fincantieri, con un focus su efficienza energetica, riduzione delle emissioni e uso di materiali alternativi. Le pratiche sono state valutate in base a probabilità di realizzazione, impatto sulla competitività, disponibilità e difficoltà.

In continuità con questo percorso, e al fine di approfondire l'analisi degli impatti lungo l'intera catena del valore del prodotto nave, nel 2025 è stato avviato il progetto di ricerca e innovazione **LYNPHA**, della durata di tre anni, con l'obiettivo di sviluppare una metodologia LCA specificamente applicabile alle navi da crociera.
A fronte della grande somiglianza con la nave già analizzata nel 2024, i risultati derivanti dal progetto CIRCE, aggiornati rispetto ad alcuni parametri tecnici, sono stati utilizzati anche per valutare gli impatti di scafo, cabine a sistema HVAC di una delle cinque navi da crociera consegnate nel 2025. Si precisa che le restanti 4 navi da crociera non sono state oggetto di tale analisi a causa delle differenze nelle loro dimensioni e caratteristiche tecniche.

Nell'ambito della biodiversità, l'LCA rappresenta uno strumento essenziale per valutare gli impatti lungo l'intera catena del valore, in particolare quelli correlati all'uso del suolo e agli ecosistemi causati da fattori quali l'acidificazione e gli inquinanti. L'approccio LCA consente di individuare le attività che generano impatti negativi significativi sulla biodiversità e di identificare le aree prioritarie d'intervento, supportando così la definizione di eventuali obiettivi e misure per tutelarla.

DIGITAL, IA E CYBERSECURITY



"Fincantieri ha intrapreso con decisione un percorso d'innovazione adottando un approccio insieme esplorativo e pragmatico. Questo percorso è tradotto in una strategia che si declina lungo l'intero ciclo di vita della nave, dall'ingegneria alla costruzione. Il nostro obiettivo è proiettarci verso il futuro, dandogli forma attraverso l'ottimizzazione dei processi e lo sviluppo di prodotti con funzionalità avanzate abilitate da tecnologie digitali, favorendo la crescita di nuove professionalità e competenze."

Paolo Cerioli
Direttore Innovation, Information Technology and Digital

Implementiamo la trasformazione digitale per modernizzare ed efficientare i processi e realizzare prodotti d'avanguardia sicuri, capaci di andare oltre la compliance di settore.
In particolare, abilitiamo l'efficientamento tanto delle attività amministrative e gestionali, attraverso l'evoluzione dei sistemi ERP, quanto di quelle produttive di cantiere, grazie all'adozione dell'Additive Manufacturing e dei Digital Twins per l'Advanced Maintenance e il Digital Asset Twin. Adoperiamo la digitalizzazione anche per rafforzare le attività ispettive per la tutela della sicurezza, tramite lo sviluppo di soluzioni quali rover e droni. Questa trasformazione dei processi industriali si riflette in modo speculare sul prodotto attraverso il modello Navis Sapiens.
Al contempo, integriamo l'Intelligenza Artificiale tramite un approccio graduale, incentrato su sperimentazioni mirate e progetti pilota nell'ambito dell'Industrial AI e della robotica avanzata, nella cornice di una governance strutturata e consolidata.
Questo ecosistema tecnologico trova il suo necessario scudo nella cyber sicurezza, strutturata per tutelare gli asset aziendali e il patrimonio informativo del Gruppo e dei clienti, e per garantire la resilienza cibernetica del prodotto nave, con un focus prioritario sul segmento Difesa.
Tramite il **Codice Etico del Gruppo** e la politica di **Ethical AI**, ci impegniamo a governare questa trasformazione digitale secondo criteri di responsabilità, trasparenza e massima tutela del patrimonio informativo, consolidando il ruolo del Gruppo quale Digital Design Authority.

Il Codice Etico del Gruppo Fincantieri e la Politica Ethical AI sono disponibili sul sito internet istituzionale del Gruppo.

Digital: una trasformazione tecnologica

Operiamo in un contesto industriale ad alta complessità, in cui la digitalizzazione rappresenta una leva strategica per migliorare l'efficienza dei processi, integrare le attività lungo la catena del valore e rafforzare la competitività del Gruppo.

DIGITALIZZAZIONE DEI PROCESSI

Negli anni abbiamo seguito una traiettoria di digitalizzazione dei cantieri, dei processi e delle modalità di collaborazione con partner e fornitori, con l'obiettivo di rendere i flussi operativi sempre più integrati, efficienti e data-driven. In questo contesto, nel corso del 2025 abbiamo proseguito il roll-out del sistema ERP SAP, estendendolo alle società del Polo Arredamento, nell'ambito di un più ampio percorso di integrazione dei processi aziendali. Abbiamo completato l'integrazione delle principali controllate nei sistemi di reportistica di Gruppo, ampliando l'utilizzo di strumenti di analytics e rafforzando le capacità di analisi dei dati a livello globale. Inoltre, abbiamo digitalizzato il processo di gestione dei permessi per lavori a bordo nave, migliorando tracciabilità ed efficienza operativa e riducendo significativamente l'utilizzo di supporti cartacei.

Queste iniziative contribuiscono a una gestione più efficace delle informazioni e a un progressivo miglioramento delle performance operative. In tale prospettiva, abbiamo definito specifici obiettivi di digitalizzazione dei processi nel Piano di Sostenibilità 2026-2030, volti a rafforzare e rendere strutturali i benefici conseguiti.

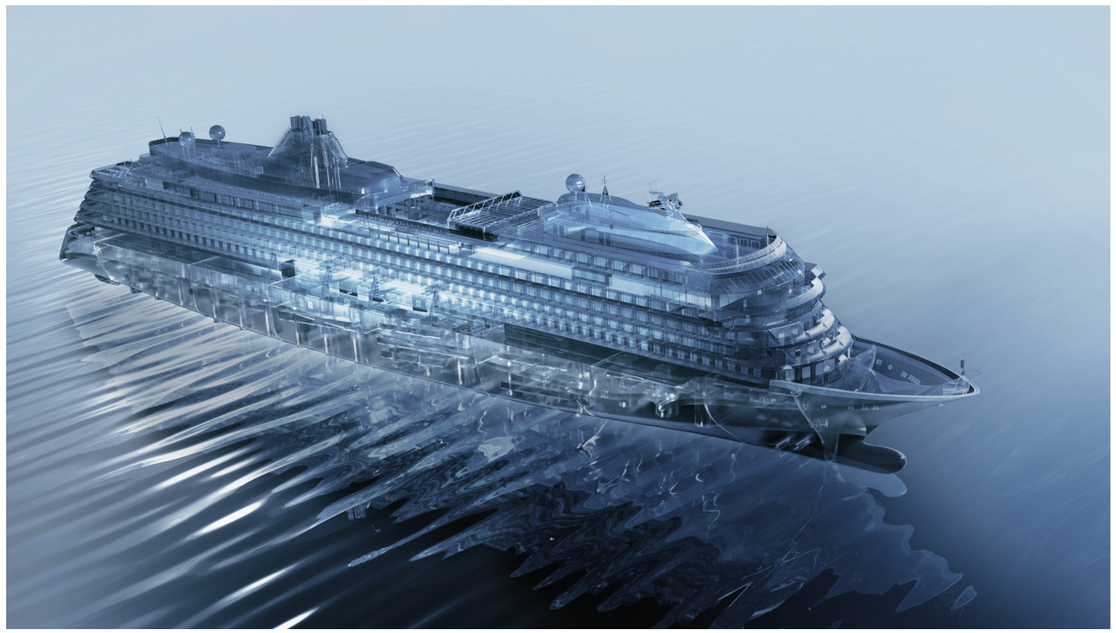
OBIETTIVO	TARGET	PERIMETRO
Digitalizzazione dei processi interni e di collaborazione con le terze parti	**2026** **Adozione** piattaforma **SAP RISE** **2028** **SAP Evolution** processi **prioritari** **2030** **SAP Evolution** processi **minori**	Gruppo (ove applicabile*)

*Perimetro Target 2026: Fincantieri S.p.A., Polo Elettronico e dei Prodotti Digitali, Polo Arredamento, VARD; Perimetro Target 2028 e 2030: Fincantieri S.p.A., Polo Elettronico e dei Prodotti Digitali, Polo Arredamento, VARD, FMM.

La trasformazione digitale si accompagna a un impegno crescente verso modelli di gestione più sostenibili anche in ambito non produttivo. In questo contesto, abbiamo avviato un approccio strutturato di gestione circolare dei dispositivi IT, volto a favorire il riutilizzo e il riciclo delle dotazioni aziendali obsolete. L'iniziativa contribuisce alla riduzione dei rifiuti elettronici e al contenimento dell'impatto ambientale delle attività digitali.

OBIETTIVO	TARGET	PERIMETRO
Digitalizzare e rendere sostenibili i processi IT per aumentare l'efficienza, la trasparenza e la sostenibilità	**2026** **70% degli asset IT* obsoleti** reimmesso in circuiti di **economia circolare** per rigenerazione, riutilizzo o riciclo responsabile **2029** **85% degli asset IT obsoleti** reimmesso in circuiti di **economia circolare** per rigenerazione, riutilizzo o riciclo responsabile	Fincantieri S.p.A. e controllate italiane, con gestione magazzino centralizzata**

*Asset a perimetro: PC desktop, PC portatili, tablet, stampanti. Baseline di riferimento: % (asset immessi nei circuiti circular economy / asset ritirati) pari al 60% nel 2025.
**Perimetro Target 2026: Fincantieri S.p.A., Polo Elettronico e dei Prodotti Digitali, Polo dei Sistemi e Componenti Meccanici, Polo Arredamento, Polo Infrastrutture. Perimetro Target 2029: Fincantieri S.p.A., Polo Elettronico e dei Prodotti Digitali, Polo dei Sistemi e Componenti Meccanici, Polo Arredamento, Polo Infrastrutture, Polo Underwater.



DIGITALIZZAZIONE DELLA NAVE: NAVIS SAPIENS & DIGITAL SERVICES

Il prodotto nave presenta una elevata complessità, anche in merito ai volumi di dati raccolti. In questo contesto, stiamo sviluppando **Navis Sapiens**, un modello di nave che integra tecnologie eterogenee e abilita una gestione integrata e dinamica dei sistemi digitali, in cui applicazioni, anche sviluppate da terzi, e dati convergono in un'unica piattaforma, accessibile, scalabile e costantemente aggiornata grazie al cloud.
Navis Sapiens, infatti, è concepita come un sistema evolutivo che si adatta e migliora lungo l'intero ciclo di vita, integrando nuovi servizi e funzionalità senza interventi invasivi o interruzioni operative.
Questo modello, che integra i Digital Service al prodotto nave, sancisce il nostro passaggio da costruttore a Digital Design Authority, e si basa su un ecosistema tecnologico sviluppato lungo la roadmap di innovazione del Gruppo.

Digital Twin

È il gemello digitale della nave che integra dati in tempo reale, modelli ingegneristici e strumenti di analisi, replicando dinamicamente lo stato del sistema fisico. Consente monitoraggio continuo, simulazioni operative e supporto decisionale, abilitando la manutenzione predittiva e l'ottimizzazione delle prestazioni lungo l'intero ciclo di vita.

Digital Platform

È l'infrastruttura a supporto del Digital Twin. Raccoglie, integra e rende disponibili in modo affidabile i dati di bordo, abilitando lo sviluppo e il funzionamento dei servizi digitali avanzati.

Il modello della Navis Sapiens si fonda sui seguenti pilastri:

- **Capacità evolutiva**: integrazione continua di nuove applicazioni e funzionalità, anche da remoto, con un progressivo adattamento alle evoluzioni tecnologiche.
- **Ecosistema aperto**: interoperabilità tra nave, porto e rete logistica, con il supporto di un sistema centralizzato di cybersecurity.
- **Development platform**: sviluppo rapido e standardizzato di applicazioni, rispetto alle quali agiamo come Digital Design Authority.

L'ecosistema Navis Sapiens abilita una gamma di servizi che migliorano l'efficienza operativa e la sicurezza della nave, tra cui:

- **Energy Management**: ottimizzazione in tempo reale dei consumi energetici e delle prestazioni dei sistemi di bordo.
- **Digital Lifecycle Management**: monitoraggio continuo degli asset e pianificazione degli interventi, con estensione della vita utile dei componenti.
- **Remote Navigation**: gestione della nave da remoto tramite sistemi avanzati di monitoraggio.
- **Simulation & Training**: utilizzo del Digital Twin per la formazione e la simulazione di scenari complessi.
- **Cybersecurity avanzata**: sistemi di protezione e rilevamento delle minacce lungo l'intero ciclo di vita della nave.
- **Smart Port**: integrazione con porti intelligenti per ottimizzare flussi, tempi di attesa e operazioni logistiche.

La **Four Seasons I** rappresenta la **prima Navis Sapiens** realizzata, un progetto che segna l'inizio di una nuova fase per la cantieristica navale, in cui le navi non si limitano a operare, ma sono progettate per evolvere nel tempo.

Abbiamo altresì formalizzato l'obiettivo di consegnare unità navali realizzate secondo il modello Navis Sapiens nel Piano di Sostenibilità 2026-2030.

OBIETTIVO	TARGET		PERIMETRO
Sviluppare la Navis Sapiens, attraverso soluzioni digitali basate su piattaforme tecnologiche integrate, con benefici che includono il miglioramento dell'efficienza energetica, l'ottimizzazione di manutenzione e logistica sul ciclo di vita nave e il rafforzamento della cybersecurity delle infrastrutture critiche	**2028**	Almeno **10 navi** con **applicativi digitali** per l'efficienza delle risorse (ottimizzazione energetica, manutenzione predittiva, gestione operativa) e/o di soluzioni di cybersecurity	Gruppo
	2030	Almeno **20 navi** con **applicativi digitali** per l'efficienza delle risorse (ottimizzazione energetica, manutenzione predittiva, gestione operativa) e/o applicativi di cybersecurity	

Tramite i Digital Service, ogni nave dialoga costantemente con il supporto da terra. Le informazioni raccolte durante le missioni alimentano un flusso continuo di conoscenza condivisa, migliorando logistica, manutenzione e addestramento degli equipaggi. La manutenzione predittiva, la realtà aumentata a supporto delle operazioni e la stampa 3D per la produzione di componenti anche in mare aperto hanno un obiettivo comune: mantenere sempre operativa la nave.

DIGITALIZZAZIONE DIFESA: NAVAL INNOVATION COMPASS

Prestiamo un'attenzione particolare e differente all'evoluzione tecnologica del segmento della Difesa tramite il **Naval Innovation Compass** (NIC), programma sviluppato da Fincantieri insieme alla Marina Militare italiana con l'obiettivo di definire una prospettiva condivisa e di lungo periodo sull'evoluzione delle navi del futuro. Il NIC rappresenta un modello di governance dell'innovazione fondato sulla collaborazione tra industria, forze armate e competenze tecnologiche, volto a integrare progettazione strategica, sviluppo industriale e capacità operative in un percorso comune. L'iniziativa supera la logica del tradizionale rapporto cliente-fornitore, creando un ecosistema di confronto e cooperazione orientato ad anticipare le sfide della difesa navale dei prossimi decenni. Gli orizzonti del programma guardano infatti al 2030 e oltre, accompagnando lo sviluppo di nuove configurazioni navali, sistemi unmanned, architetture digitali e soluzioni energetiche innovative. In questo contesto, il NIC diventa uno strumento per progettare in anticipo le capacità operative del futuro, promuovendo un approccio integrato, evolutivo e sostenibile all'innovazione navale.



DIGITALIZZAZIONE DEI CANTIERI

In maniera speculare al prodotto, stiamo digitalizzando i cantieri tramite il progetto **Advanced Maintenance & Digital Assets Twin**, che combina la creazione del gemello digitale del cantiere navale - Shipyard Twin - con l'adozione di pratiche di manutenzione predittiva avanzata. Con tale approccio intendiamo aumentare l'efficienza industriale, riducendo sprechi e fermi macchina, rafforzando la sicurezza degli operatori e ponendo le basi per la costruzione della nave moderna, digitale e sostenibile.

SHIPYARD TWIN

Shipyard Twin è una replica virtuale e dinamica del cantiere, capace di rappresentare in tempo reale processi, risorse e asset coinvolti nella produzione: ogni macchina, gru o panel line diventa un generatore di dati. Attraverso una rete di sensori integrata con la piattaforma Internet of Things (IoT) aziendale, le informazioni confluiscono in un unico repository digitale, consentendoci di monitorare da remoto lo stato di salute degli asset, visualizzare dati storici e correnti, correlare le informazioni e prevenire possibili anomalie prima che si traducano in inefficienze operative. Stiamo curando la realizzazione dello Shipyard Twin in maniera progressiva, integrandone i vari aspetti, quali la sensoristica distribuita, la connessione sicura delle macchine tramite reti cloud, nonché l'adozione di sistemi centrali in grado di elaborare dashboard avanzate di business intelligence. Questo livello di interconnessione aumenta trasparenza, controllo ed efficienza operativa, richiedendo al contempo un'attenzione costante alla cybersecurity, elemento strategico per la protezione del patrimonio informativo e operativo del Gruppo.

ADDITIVE MANUFACTURING

Tra le principali leve di innovazione nella trasformazione delle attività di cantiere rientra anche l'Additive Manufacturing (AM) che ci consente di ripensare il ciclo produttivo navale coniugando sostenibilità, efficienza e nuove possibilità progettuali. Diversamente dai processi tradizionali, l'AM realizza i componenti aggiungendo strati successivi di materiale a partire da un modello digitale, riducendo gli sprechi di materia prima, le fasi intermedie di lavorazione e favorendo la realizzazione di geometrie complesse e soluzioni personalizzate. Nel nostro settore, ogni nave integra decine di migliaia di componenti. La possibilità di produrre pezzi unici o piccole serie in tempi rapidi, pertanto, offre vantaggi significativi in termini di flessibilità progettuale, riduzione dei tempi di prototipazione, ottimizzazione dei consumi e miglioramento delle performance complessive. L'AM produce inoltre effetti rilevanti sulla catena di fornitura, abilitando un modello produttivo più flessibile e digitale.
La possibilità di realizzare componenti a partire da un file 3D e dalla materia prima necessaria consente infatti di produrre pezzi on demand, riducendo le scorte a magazzino, i costi di immobilizzazione e gli sprechi legati a componenti eccedenti o obsoleti. Questo approccio produce benefici non solo nella fase costruttiva, ma anche nelle attività di manutenzione e nella logistica post-vendita, rendendo possibile la produzione di ricambi direttamente nel luogo di destinazione o durante l'operatività della nave.

DIGITAL ASSET INVENTORY

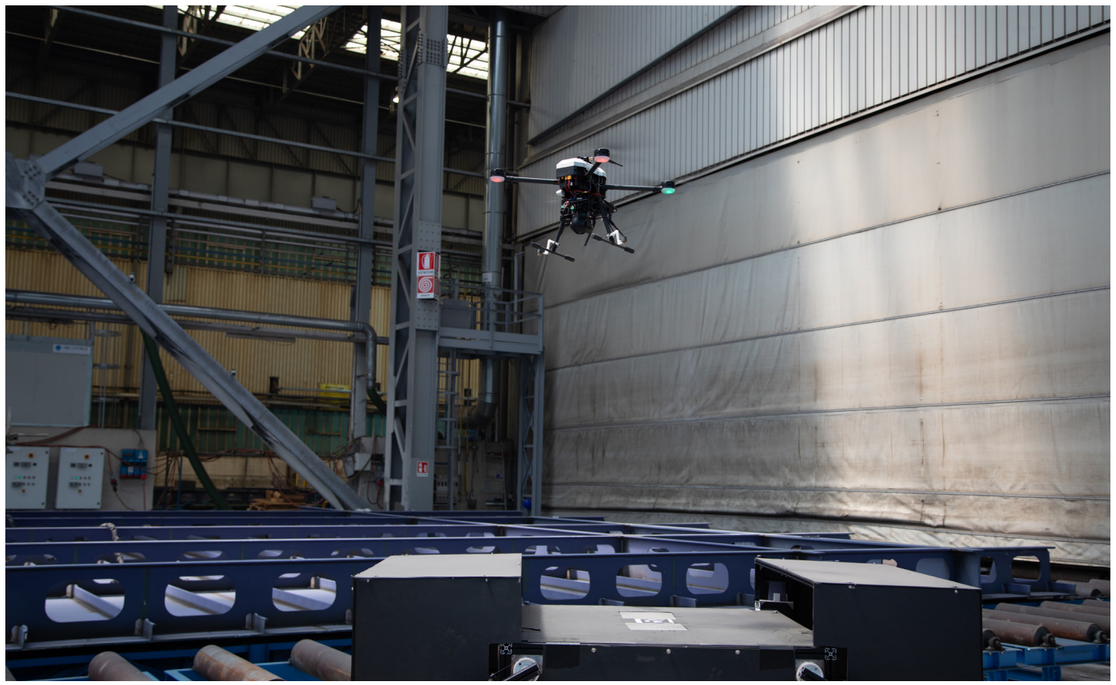
Digital Asset Inventory è uno degli strumenti chiave dello Shipyard Twin ed è il repository tecnico che informatizza l'intero ciclo della manutenzione, dalla segnalazione di un'anomalia all'ordine di lavoro, fino alla gestione documentale. Grazie all'utilizzo di applicazioni mobili, i nostri team possono operare in piena mobilità, aggiornando in tempo reale lo stato delle attività, in un contesto di maggiore sicurezza operativa. Il Digital Asset Inventory, inoltre, comunica direttamente con la piattaforma IoT del Digital Twin.

DIGITALIZZAZIONE A SUPPORTO DELLA SICUREZZA E DELLE ATTIVITÀ ISPETTIVE

Stiamo sviluppando soluzioni di robotica che si inseriscono in una strategia di innovazione per l'ottimizzazione delle attività operative, ispettive e di manutenzione nei nostri cantieri. Attraverso l'implementazione di sistemi robotizzati e automazione avanzata, puntiamo a incrementare la sicurezza, l'efficienza e la qualità dei processi, riducendo al contempo i rischi e l'esposizione del personale a contesti complessi. Tra le principali innovazioni, troviamo **dispositivi autonomi** per la movimentazione dei materiali, **droni** dotati di intelligenza artificiale per le ispezioni visive, e **piattaforme digitali** in grado di fornire analisi puntuali in tempo reale.
Il nostro percorso si distingue inoltre per l'utilizzo di **robot umanoidi** dedicati alle attività di ispezione delle saldature, che consentono di aumentare la precisione e la rapidità dei controlli, **robot quadrupedi** impegnati nell'avanzamento e nel monitoraggio delle fasi di lavorazione, e **robot specializzati** nelle operazioni di grinding e pitturazione, capaci di automatizzare compiti ripetitivi, garantendo costanza e qualità del risultato.
Queste soluzioni, progettate per operare anche in ambienti ad alto rischio o di difficile accesso, rappresentano un passo significativo verso una gestione industriale sempre più smart, sostenibile e data-driven. Grazie all'integrazione tra robotica, automazione e intelligenza artificiale, stiamo costruendo un ecosistema innovativo che rende più sicure le attività ispettive e operative, con nuove prospettive per il miglioramento continuo delle performance.
In coerenza con questo approccio, abbiamo definito specifici obiettivi nel Piano di Sostenibilità 2026-2030.

OBIETTIVO	TARGET			PERIMETRO
	2026	2027	2030	
Supporto alle attività ispettive tramite sistemi digitali	Lancio del **progetto pilota** per testare i **sistemi autonomi** di **ispezione** e **monitoraggio** in un cantiere	**Validazione** del **progetto pilota*** ed eventuale pianificazione dell'introduzione del modello alle società del Gruppo, ove applicabile	**Estensione progressiva** del modello alle società del Gruppo	Gruppo

*Condizionatamente ai risultati del pilota.



Intelligenza Artificiale: innovazione e presidio

Adoperiamo l'intelligenza artificiale come fattore abilitante per l'innovazione responsabile e il miglioramento dei processi. Abbiamo strutturato un percorso che si fonda su una governance solida, sulla trasparenza e su una piena integrazione dei principi etici lungo l'intero ciclo di vita dei sistemi IA.

Fincantieri brAIn è il nostro framework di comunicazione e indirizzo strategico che guida lo sviluppo e la diffusione dell'IA nel Gruppo, rafforzando consapevolezza, cultura e gestione dei rischi e delle opportunità connesse a queste tecnologie.

Abbiamo formalizzato il nostro approccio nella **Politica Ethical AI**, coerente con l'EU AI Act, e fondata sull'approccio **Ethics by Design** e sul principio **Human in the Loop.**

GOVERNANCE DELL'INTELLIGENZA ARTIFICIALE

Ci siamo dotati di una governance strutturata e multilivello, in linea con i nostri valori e obiettivi strategici:
- **Comitato Etico per l'Intelligenza Artificiale**: istituito nel 2025, è presieduto dall'Amministratore Delegato e include i responsabili delle principali Direzioni aziendali. Esercita funzioni di indirizzo, supervisione e controllo, valutando rischi e opportunità e vigilando sulla coerenza con i principi etici e le disposizioni normative.
- **Direzioni e Management**: gestiscono il portafoglio delle use case IA, assicurandone la mappatura nell'IA Registry e la valutazione secondo criteri risk-based. Coordinano controlli integrati su sicurezza, privacy, performance e conformità, garantendo presidi lungo l'intero ciclo di vita (ex ante, monitoraggio continuo ed escalation).
- **Digital Lab**: è il centro per lo sviluppo, la validazione e il monitoraggio delle soluzioni di IA. Supporta le Direzioni e il Management.

Il sistema di controllo è ulteriormente rafforzato da verifiche indipendenti e da flussi informativi strutturati verso il Comitato Etico, che garantiscono una supervisione continua.
In ottica strategica, intendiamo rafforzare ulteriormente la governance a livello di Gruppo. Infatti, abbiamo formalizzato nel Piano di Sostenibilità 2026-2030 uno specifico obiettivo.

OBIETTIVO	TARGET		PERIMETRO
Modello di governance compliant alle normative vigenti in ambito "Ethical AI" per l'adozione di soluzioni IA a livello di Gruppo	2026	Integrazione nella Management Guideline del modello di **governance IA** e relativo Comitato Etico	Gruppo (ove applicabile*)

*Secondo normativa UE/ITA.

PRINCIPI E PRESIDI DELL'INTELLIGENZA ARTIFICIALE

Lo sviluppo e l'adozione delle soluzioni di intelligenza artificiale si basano su alcuni **principi** chiave:
- **AI risk-based governance**, per classificare i sistemi in funzione del livello di rischio.
- **AI Data & Security Governance**, per garantire integrità, sicurezza e conformità dei dati.
- **Algo-fairness,** per garantire equità e inclusione, attraverso il monitoraggio e la mitigazione dei bias algoritmici.
- **Transparency & explainability**, per identificare i responsabili e prendere le misure correttive appropriate in caso di errore, bias o danni causati da un sistema IA.
- **Accountability & Human Oversight**, per una chiara attribuzione delle responsabilità.
- **Privacy**, per la tutela dei dati personali in conformità alle normative vigenti.

Per una gestione responsabile dell'IA adottiamo le seguenti **iniziative** atte a presidiare e controllare l'applicazione dell'intelligenza artificiale.

FORMAZIONE E CULTURA IA

Promuoviamo programmi strutturati di formazione sull'uso etico, sicuro e responsabile dell'IA, attraverso il piano di comunicazione **Fincantieri brAIn**. Nel 2025 abbiamo avviato un programma comunicativo e formativo rivolto all'intera popolazione aziendale. Inoltre, abbiamo definito un ulteriore programma di training che sarà erogato a partire da luglio 2026, con durata di 12 mesi.

COMUNICAZIONE CONTINUA E TRASPARENTE

Abbiamo portato avanti l'**AI Communication Plan**, un'iniziativa pluriennale, approvata dal Comitato Etico e integrata nelle attività di AI Governance, che prevede il coinvolgimento dell'intera organizzazione e, quindi, dei principali stakeholder interni - tra cui dipendenti e responsabili delle Funzioni chiave IT, Cyber Security, Risorse Umane e Comunicazione - oltre che di partner tecnologici e centri di ricerca. L'obiettivo è rafforzare la conoscenza dell'ecosistema IA aziendale e chiarire rischi, opportunità, principi etici e meccanismi di governance. Nel 2025 il piano di comunicazione è proseguito con la pubblicazione di contenuti sullo SharePoint aziendale brAIn, e la condivisione di videopodcast, materiali divulgativi e storytelling relativi ai casi d'uso. Attualmente non ricorriamo a use case di Intelligenza Artificiale in ambito HR o in altri ambiti valutativi analoghi potenzialmente esposti a rischi di bias, equità e imparzialità.

SOLUZIONI E COLLABORAZIONI

Nell'implementazione delle soluzioni di IA, adottiamo un monitoraggio di performance e drift, ove rilevante, in funzione dello specifico utilizzo, secondo un approccio risk-based e proporzionato alla criticità del modello.
In ambito industriale, cerchiamo di sviluppare modelli efficienti di IA in un'ottica di miglioramento delle performance operative e di sostenibilità. Implementiamo soluzioni di intelligenza artificiale per ottimizzare sia i processi produttivi sia i prodotti, sfruttando le tecnologie più avanzate disponibili. Il nostro portafoglio di use case comprende lo sviluppo di algoritmi che valutano la qualità delle saldature tramite vision computing, nonché la creazione di sistemi di IA agentica a supporto di salute e sicurezza, e ambiente per favorire il passaggio da un approccio reattivo a uno proattivo. Inoltre, ricorriamo a soluzioni digitali che ottimizzano l'utilizzo dei token, contribuendo a ridurre il carico computazionale e a contenere i relativi consumi energetici e impatti ambientali.
Infine, garantiamo che vi sia supervisione umana e, ove applicabile, la possibilità di revisione degli esiti prodotti dai sistemi di IA.

ROBOTICA AVANZATA

Stiamo introducendo i concetti di Physical AI in modo strutturato e coerente all'interno dei processi produttivi di cantiere, al fine di supportare gli operatori nello svolgimento delle attività più rischiose o a basso valore aggiunto. Un esempio è la partnership con **Generative Bionics** per lo sviluppo di un robot umanoide saldatore dotato di intelligenza artificiale, progettato per collaborare con il personale nei cantieri in conformità alle normative di sicurezza.

INNOVAZIONE DIFFUSA

Promuoviamo Proof of Concept (PoC), progetti pilota, Call4Aideas e iniziative di co-innovazione per accelerare l'adozione dell'IA e diffondere una cultura dell'innovazione. Fra tali iniziative si colloca la partnership di Fondazione Fincantieri al nuovo **Agorai Innovation Hub** a Trieste, che consentirà la collaborazione tra centri di ricerca e aziende per sviluppare strategie innovative per l'intelligenza artificiale e la scienza dei dati.

Cybersecurity: architettura e resilienza

La sicurezza delle informazioni e dei sistemi informatici costituisce un fattore strategico per garantire la nostra continuità operativa, tutelare il know-how e preservare il nostro posizionamento competitivo e reputazionale.

In tale contesto, per il tramite della società controllata E-Phors S.p.A., abbiamo avviato una strategia di progressivo insourcing delle competenze, finalizzata al rafforzamento dei presidi di cybersecurity lungo due direttrici principali:

Rafforzamento dei processi e dei sistemi interni

Integrazione della sicurezza informatica nello sviluppo del prodotto nave sin dalla progettazione

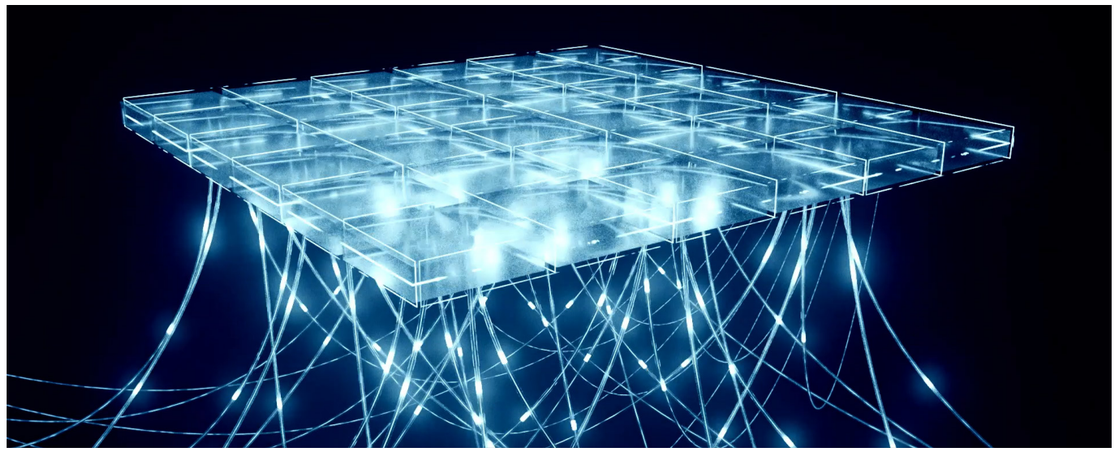
Il nostro patrimonio informativo rappresenta uno dei principali asset strategici e risulta esposto a minacce sempre più evolute, anche di matrice statuale.

GOVERNANCE DELLA CYBERSECURITY

La governance della cybersecurity si sviluppa lungo una struttura multilivello che connette indirizzo strategico, supervisione e gestione operativa dei rischi:

- **Consiglio di Amministrazione**: supervisiona le tematiche di cybersecurity.
- **Comitato Controllo Interno e Gestione Rischi**: supporta il Consiglio di Amministrazione e monitora in via continuativa l'esposizione al rischio cyber e l'efficacia dei relativi presidi.
- **Chief Information Security Officer** (CISO): responsabile della funzione Group Cyber Security, definisce l'attuazione della strategia di sicurezza, nonché del monitoraggio e della gestione dei rischi cyber.
- **Comitato di Sicurezza**: composto dai membri del Top Management, supporta il CISO, svolgendo funzioni di indirizzo e supervisione strategica.

Inoltre, monitoriamo costantemente l'evolversi del contesto normativo in materia di cyber resilienza, al fine di intercettare tempestivamente i cambiamenti rilevanti. In tale ambito, nel 2025 abbiamo avviato un programma di adeguamento alla Direttiva NIS2 relativa a misure per un livello comune elevato di cybersicurezza nell'UE, con completamento previsto entro il 2026, con particolare attenzione alla gestione degli incidenti, alla continuità operativa, alla sicurezza della supply chain e alla governance del rischio.
Inoltre, in ambito di governance abbiamo armonizzato il sistema normativo interno mediante l'adozione di un nuovo sistema, esteso omogeneamente a livello di Gruppo, nel rispetto delle specificità operative e dei requisiti normativi locali.



SISTEMA DI GESTIONE CYBERSECURITY

Al fine di garantire un elevato livello di protezione, abbiamo strutturato un sistema integrato di politiche, processi e controlli, finalizzato all'identificazione, alla valutazione e alla mitigazione dei rischi cyber.
In tale contesto, abbiamo definito una politica di IT security che riflette l'impegno del Top Management nella tutela della riservatezza, dell'integrità e della disponibilità delle informazioni, concretizzandosi, tra l'altro, nell'adozione e nel continuo miglioramento del Sistema di gestione della sicurezza delle informazioni conforme agli standard ISO 9001 e ISO 27001. Il Sistema di gestione si fonda su un corpo normativo articolato che definisce principi, ruoli, responsabilità e requisiti di sicurezza applicabili sia all'interno dell'organizzazione sia nei confronti delle terze parti, inclusa la supply chain. In questo contesto, sono implementati controlli e processi strutturati:

- **Rischio Cyber ed ERM:** processi di gestione del rischio cyber integrati con l'Enterprise Risk Management.
- **Continuità operativa:** piani di continuità operativa che includono scenari di minaccia informatica.
- **Vulnerability Management:** processi di gestione delle vulnerabilità integrati con attività di threat intelligence.
- **Awareness:** attività di formazione e sensibilizzazione del personale, di diffusione di una cultura della sicurezza.
- **Audit:** piani annuali di verifiche interne e audit di terza parte sul Sistema di gestione.
- **Incident Response:** processi strutturati di gestione degli incidenti, comprensivi di meccanismi di rilevazione, escalation, risposta e monitoraggio continuo, supportati dal Security Operation Center di Gruppo.

Con riferimento alla gestione degli incidenti, abbiamo definito uno specifico obiettivo all'interno del Piano di Sostenibilità Fincantieri 2026-2030.

OBIETTIVO	TARGET			PERIMETRO
	2026	2027	2030	
Centralizzare la gestione e il monitoraggio della cybersecurity, attraverso un modello di erogazione di servizi omogeneo	**Integrazione** dei processi di **incident response**	**Monitoraggio unificato** degli **incidenti** delle controllate che utilizzeranno il servizio	Supporto all'applicazione delle **politiche cyber** di Gruppo alle **società italiane** (90%) ed **estere** sulla base della strategicità e del **livello di esposizione** alla **minaccia cyber** in coerenza con normative locali vigenti*	Gruppo

*Security Operations Center (SOC) sarà operativo h24 e coerente agli standard governativi in materia di cyber sicurezza nazionale.

CYBERSECURITY A SUPPORTO DEI PROCESSI INTERNI

Abbiamo avviato un programma di rafforzamento della resilienza cyber, integrato nel Piano Industriale e basato su un approccio multidisciplinare che coinvolge l'intero Gruppo e la filiera strategica. Le principali iniziative del 2025 includono:

- la revisione dell'architettura di **gestione degli incidenti** (incident management), con l'introduzione di tecnologie leader di mercato, incluse soluzioni di intelligenza artificiale, finalizzate al potenziamento delle capacità di monitoraggio e all'erogazione di servizi a favore dei clienti Fincantieri e della relativa supply chain;
- l'avvio di un modello uniforme di selezione, qualifica e monitoraggio dei **fornitori**, basato su criteri strutturati di valutazione del **rischio cyber** e accompagnato da iniziative di sensibilizzazione e supporto operativo;
- il rafforzamento delle attività di **formazione e sensibilizzazione** (awareness), che rappresenta un elemento centrale della nostra strategia di sicurezza e si concretizza attraverso programmi diffusi, campagne di phishing simulation e iniziative di aggiornamento sui principali trend di minaccia. Nel corso del 2025 abbiamo realizzato sei campagne di simulazione, coinvolgendo circa **9.000 utenti** per ciascuna iniziativa, nonché attività specifiche rivolte al Top Management, realizzate anche con la collaborazione di esponenti della Polizia Postale. Inoltre, nel corso dell'anno sono stati erogati per la generalità dei dipendenti due webinar, tenuti anch'essi in collaborazione con la Polizia Postale, in cui sono stati affrontati i temi della diffusione illecita di contenuti, del trattamento improprio dei dati personali, dei deep fake, del linguaggio d'odio e dei rischi per i minori.

In merito alle ultime due attività, abbiamo formalizzato specifici obiettivi nel Piano di Sostenibilità 2026-2030.

OBIETTIVO	TARGET		PERIMETRO
Incremento del livello di controllo sull'esposizione al rischio cyber della supply chain di prodotto	**2026**	Valutazione preliminare del livello di **maturità cyber** del **25%** dei **1.000 fornitori** all'interno della piattaforma di qualificazione (SuppliHi) per individuare quelli di maggior criticità	Gruppo (escluse società controllate americane)
	2027	Avviare un programma pilota di monitoraggio continuo su almeno **50 fornitori** critici mediante tecnologie di analisi del **digital footprint** per individuare potenziali violazioni informatiche	

OBIETTIVO	TARGET			PERIMETRO
	2026	2028	2030	
Sensibilizzare i dipendenti sui rischi cyber e formarli a riconoscerli	Erogare per ciascun anno **2 campagne** di **sensibilizzazione anti phishing/anti adescamento finanziario**			Gruppo (Società del Gruppo a perimetro tecnologico*)

*Cetena, E-Phors, Finso, HMS IT, Ingegneria dei Sistemi, Isotta Fraschini, IsselNord, Marine Interiors, Fincantieri NexTech, Operae, Power4Future, Seanergy, Fincantieri SI, Support Logistic Services, SOF, Fincantieri Marine Group.

CYBERSECURITY A SUPPORTO DEL PRODOTTO NAVE

La piattaforma navale, sia civile sia militare, rappresenta un ecosistema altamente digitalizzato e interconnesso e, come tale, sempre più esposto a minacce di natura cibernetica.
In questo contesto, adottiamo un approccio **cybersecurity-by-design**, integrando i requisiti di sicurezza lungo l'intero ciclo di vita della nave. Sviluppiamo soluzioni tailor-made, calibrate sulle specifiche caratteristiche operative delle unità navali dei segmenti cruise e difesa.
Nel 2025 abbiamo avviato la pianificazione della prima installazione di una soluzione avanzata di monitoraggio cyber a bordo di un'unità cruise, con avvio operativo previsto nel 2026. La medesima tecnologia è stata adottata nel segmento Difesa, nell'ambito di una specifica commessa con la Marina Militare italiana.
La tecnologia sviluppata, integrata nel contesto tecnologico di Navis Sapiens, mette a disposizione degli equipaggi strumenti automatici di monitoraggio e supporto alle decisioni.

Inoltre, attraverso E-Phors, abbiamo proseguito le attività di ricerca e sviluppo in ambiti quali:

- soluzioni di sicurezza per piattaforme multi-dominio (aeree, terrestri, navali e subacquee);
- infrastrutture di comunicazione subacquee resilienti;
- ambienti avanzati di simulazione per addestramento e testing;
- architetture digitali integrate ed ecosistemi cloud multi-dominio.

INCLUSIONE

VALORIZZAZIONE, SVILUPPO E TUTELA DELLE PERSONE

79%
Employee Engagement rate

+12,5%
ore di formazione erogate vs 2024

+12,4%
dipendenti valutati sulle proprie performance vs 2024

PARI OPPORTUNITÀ E DIVERSITÀ

45%
dipendenti donne qualificate in discipline STEM

19%
dipendenti donne middle manager (quadri)

27%
dipendenti con oltre 20 anni di anzianità di servizio

SVILUPPO DI COMUNITÀ E TERRITORI

€2,6 mln
importi destinati alla comunità

100%
dei dirigenti assunti dalla comunità locale

€100
di produzione Fincantieri generano
€405
nell'economia italiana

I NOSTRI IMPEGNI

- **Codice Etico del Gruppo Fincantieri**
- **Codice Etico Fornitori del Gruppo Fincantieri**
- **Policy** Diritti Umani, Impegno per il Rispetto dei Diritti Umani e delle Diversità
- **Policy** Contro le Molestie sui Luoghi di Lavoro

STAKEHOLDER

- **Risorse umane**
- **Sindacati**
- **Comunità**
- **Partner**
- **Istituzioni e PA**

AZIONI

- Ampliamento delle iniziative di welfare al fine di migliorare la work-life balance e il benessere dei dipendenti tramite supporto alla persona, sostegno alla genitorialità, polizza sanitaria e welfare economico.
- Avvio di un campus digitale per supportare la crescita professionale e lo sviluppo di competenze dei dipendenti e di una nuova edizione di un piano dedicato alle competenze per la transizione ecologica e digitale.
- Ampliamento del programma Talent On Board dedicato ai giovani talenti ad alto potenziale e finalizzato a sviluppare la leadership del futuro e rafforzare il ricambio generazionale nelle posizioni manageriali.
- Avvio del progetto EmpowHER volto a favorire l'ingresso di laureande e neolaureate in ambito STEM nel Gruppo, tramite una selezione con strumenti di gamification, colloquio online e assessment in presenza.
- Sottoscrizione del protocollo di intesa del progetto Cresciamo il futuro, finalizzato allo sviluppo di una rete nazionale di asili nido aziendali e privati a beneficio delle lavoratrici e dei lavoratori delle aziende aderenti.
- Sviluppo di un progetto di ricerca in collaborazione con una primaria università italiana per analizzare attitudini, comportamenti e dinamiche relazionali delle diverse generazioni presenti in azienda.
- Erogazione presso i cantieri italiani di corsi di educazione civico-linguistica dedicati ai lavoratori stranieri delle ditte dell'indotto, per favorire una partecipazione sempre più consapevole e attiva alla vita sociale e lavorativa.
- Promozione di un roadshow che porta le istituzioni e gli stakeholder nei cantieri italiani, mirando a valorizzare l'eccellenza della navalmeccanica italiana e a promuovere un dialogo trasparente con le istituzioni locali.
- Avvio di un progetto finalizzato a portare l'indotto al centro del nostro modello industriale e a rafforzare la filiera produttiva, stimolando il coinvolgimento di tutti i livelli organizzativi e introducendo una visione di lungo periodo.

VALORIZZAZIONE, SVILUPPO E TUTELA DELLE PERSONE



"Quando diciamo che in Fincantieri costruiamo il futuro, parliamo prima di tutto delle persone. Dietro ogni nostro progetto ci sono competenze, talento, capacità di innovare, senso di appartenenza e una cultura industriale che si tramanda e si rinnova ogni giorno. Il nostro impegno è quello di promuovere un ambiente di lavoro in cui ogni individuo possa esprimere appieno le proprie potenzialità, contribuendo al successo e alla reputazione del Gruppo e favorendo, come i dati ci mostrano, una cultura aziendale inclusiva e orientata al futuro."

Luciano Sale
Executive Vice President Human Resources & Real Estate

La valorizzazione delle persone rappresenta per noi un elemento fondante della capacità del Gruppo di generare risultati sostenibili nel tempo. La nostra People Strategy è costruita per allineare gli obiettivi delle risorse umane a quelli di business, promuovendo un ambiente di lavoro collaborativo, aperto al dialogo e al feedback continuo, inclusivo e capace di riconoscere e valorizzare le diversità.

La centralità delle persone costituisce un principio imprescindibile e orienta l'intera **employee experience**, con l'obiettivo di rafforzare il senso di appartenenza, la motivazione e la capacità di affrontare le trasformazioni di un mercato in continua evoluzione.

Inoltre, in coerenza con la nostra Employee Value Proposition (EVP), **People On Board**, sviluppiamo strategie di employer branding e azioni concrete di gestione, formazione e sviluppo delle persone, accompagnando ogni fase del percorso professionale. L'EVP guida tutte le fasi dell'employee experience a partire dalle fasi di attraction, recruitment e onboarding, fino ai processi di crescita, valorizzazione delle competenze e dialogo continuo. Questo approccio ci consente di rafforzare la nostra attrattività sul mercato del lavoro, valorizzare esperienze e competenze e offrire opportunità di sviluppo coerenti con le aspettative individuali e con l'evoluzione del business.

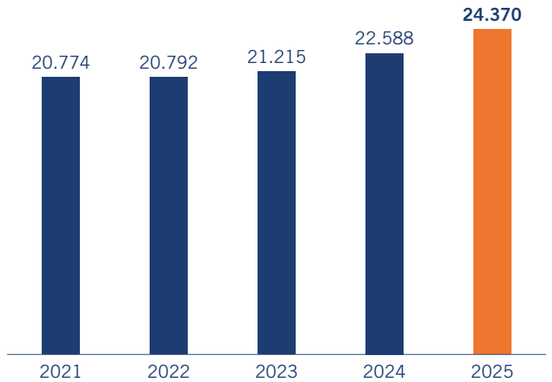
PEOPLE ON BOARD



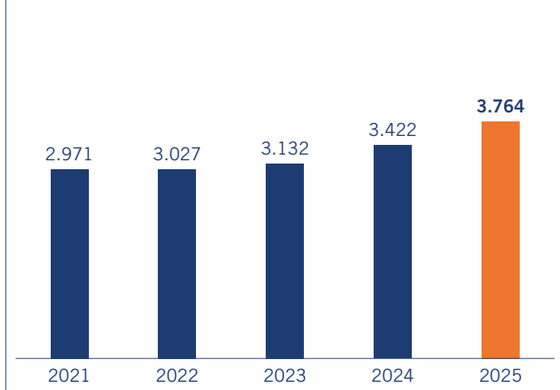
L'efficacia del nostro modello è confermata anche dal conseguimento della certificazione **Top Employer Italia 2026**, rilasciata per il quinto anno consecutivo dal **Top Employers Institute**, che attesta l'eccellenza nelle politiche e nelle strategie di gestione delle risorse umane e nella loro implementazione.

Nel periodo 2021-2025 la popolazione aziendale è cresciuta da 20.774 a 24.370 dipendenti (+17,3%). Nello stesso arco temporale, anche il numero di dipendenti donne è aumentato, passando da 2.971 a 3.764 (+26,7%), a conferma di un progressivo rafforzamento della presenza femminile nel Gruppo.

CRESCITA DELLA POPOLAZIONE AZIENDALE

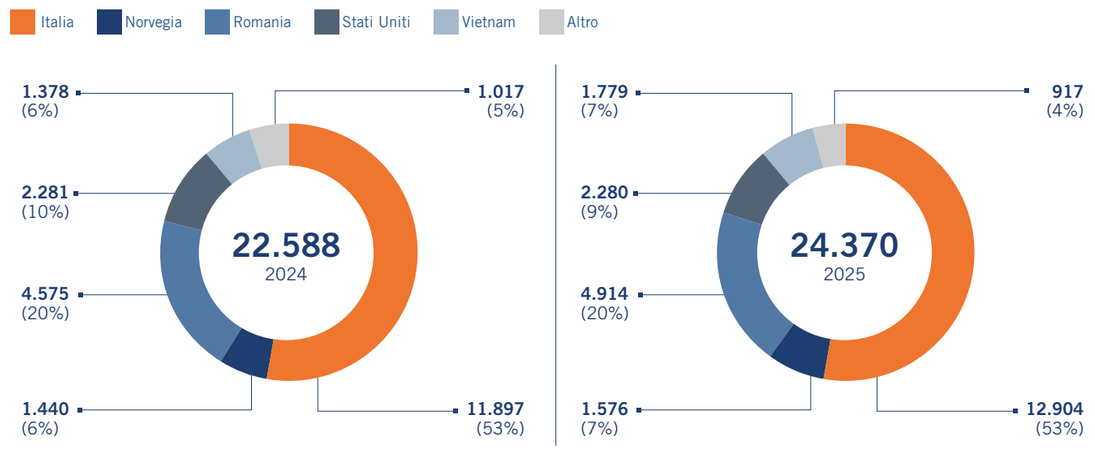


CRESCITA DELLA POPOLAZIONE AZIENDALE - DONNE



I dati si riferiscono a tutto il Gruppo Fincantieri.

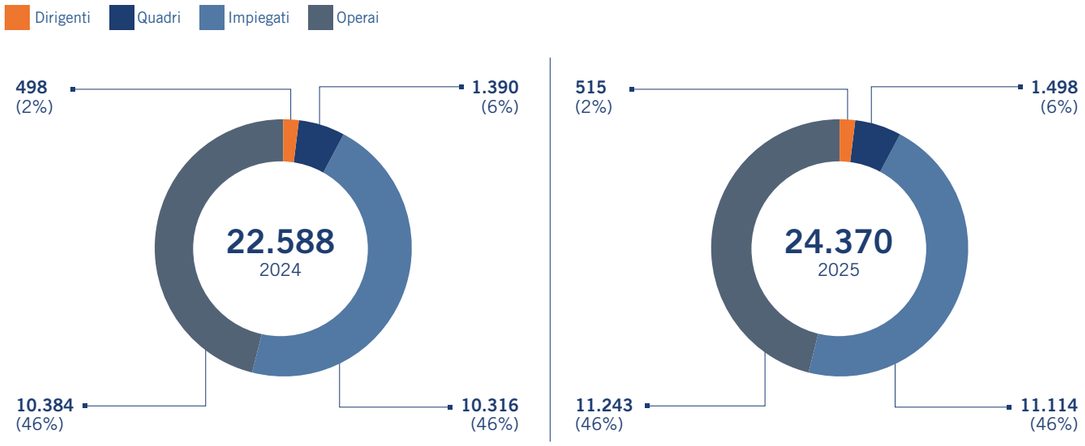
NUMERO DI DIPENDENTI PER AREA GEOGRAFICA



I dati si riferiscono a tutto il Gruppo Fincantieri.
Nella categoria "Altro" sono ricompresi: altri paesi dell'Europa e dell'Asia, Africa, Oceania, Sud America e Canada.

Rispetto ai 22.588 dipendenti del 2024, si è registrato:
- un aumento dell'organico principalmente in Vietnam, Romania, Norvegia e Italia;
- una diminuzione dell'organico negli altri paesi relativa alla riduzione del carico di lavoro in Cile.

NUMERO DI DIPENDENTI PER CATEGORIA PROFESSIONALE

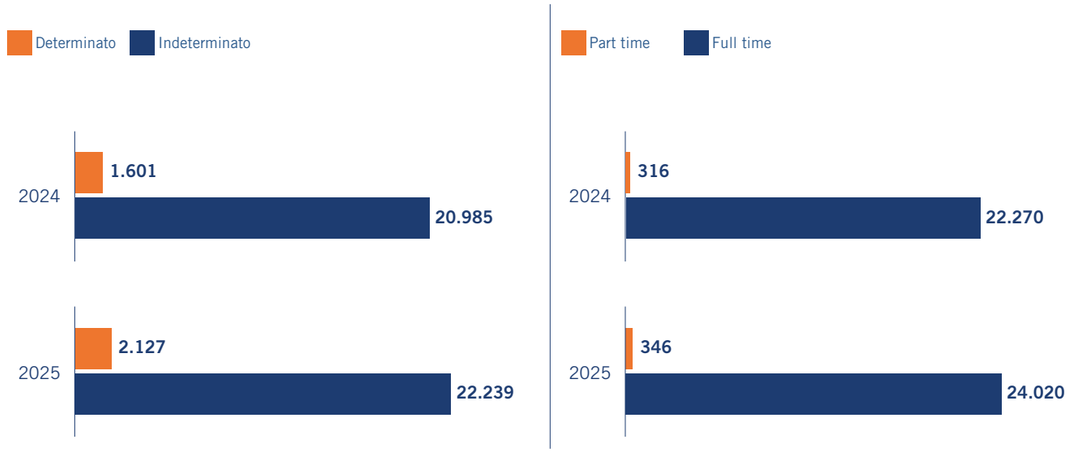


I dati si riferiscono a tutto il Gruppo Fincantieri.

Nel 2025, l'incremento registrato per **quadri** e **dirigenti** rispetto al 2024 è dovuto da un lato alle assunzioni dal mercato esterno e dall'altro ai passaggi di livello.

Inoltre, la maggior parte dei nostri dipendenti è assunta con **contratto a tempo indeterminato**, a conferma dell'attenzione alla stabilità occupazionale e alla continuità professionale. L'incremento dei contratti a tempo determinato registrato in Romania e Vietnam è legato al rafforzamento delle attività produttive e al conseguente aumento delle esigenze operative. In questi paesi, infatti, è prassi procedere inizialmente con contratti a tempo determinato, che vengono successivamente convertiti a tempo indeterminato al termine del percorso di inserimento.

NUMERO DI DIPENDENTI PER TIPOLOGIA DI CONTRATTO E DI IMPIEGO



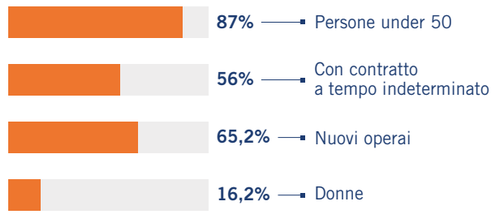
I dati si riferiscono a tutto il Gruppo Fincantieri.
Nel 2025 sono state impiegate 4 risorse a ore non garantite, a fronte di 2 risorse nel 2024.

Nel 2024
4.557
posizioni aperte di cui il 30% coperte da personale interno

Nel 2025
4.707
posizioni aperte di cui il 32% coperte da personale interno

Nel 2025 il Gruppo ha proseguito il rafforzamento della propria forza lavoro, mantenendo un saldo occupazionale positivo pari a **+1.296** e concentrando gli inserimenti soprattutto nelle fasce di età più giovani e intermedie.

ASSUNZIONI - 2025





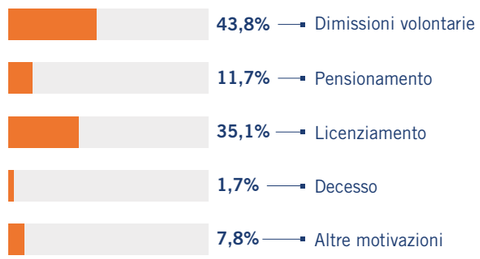
Il tasso di assunzione è calcolato come (numero totale di assunzioni/numero totale di dipendenti)*100.

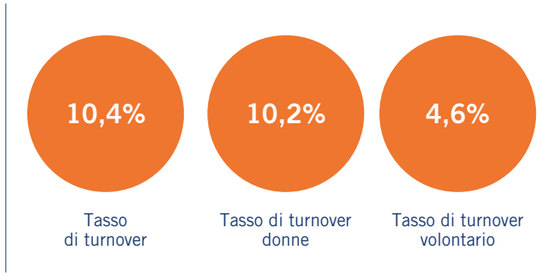
NUMERO DI ASSUNZIONI PER GENERE E CATEGORIA PROFESSIONALE

	2024				2025				VAR. 2025/2024
	Uomo	Donna	Altro	Totale	Uomo	Donna	Altro	Totale	
Dirigenti	31	3	0	34	28	0	0	28	-17,6%
Quadri	87	27	1	115	74	32	0	106	-7,8%
Impiegati	994	418	0	1.412	827	372	2	1.201	-14,9%
Operai	2.170	181	2	2.353	2.277	219	3	2.499	6,2%
Totale	**3.282**	**629**	**3**	**3.914**	**3.206**	**623**	**5**	**3.834**	**-2,0%**

I dati si riferiscono a tutto il Gruppo Fincantieri.

CESSAZIONI - 2025





Il tasso di turnover è calcolato come (numero totale di cessazioni/numero totale di dipendenti)*100.

NUMERO DI CESSAZIONI PER GENERE E CATEGORIA PROFESSIONALE

	2024				2025				VAR. 2025/2024
	Uomo	Donna	Altro	Totale	Uomo	Donna	Altro	Totale	
Dirigenti	31	5	0	36	53	3	0	56	55,6%
Quadri	91	17	0	108	115	27	0	142	31,5%
Impiegati	547	184	0	731	529	210	0	739	1,1%
Operai	1.638	169	2	1.809	1.458	143	0	1.601	-11,5%
Totale	**2.307**	**375**	**2**	**2.684**	**2.155**	**383**	**0**	**2.538**	**-5,4%**

I dati si riferiscono a tutto il Gruppo Fincantieri.

Valorizzazione - Talent Acquisition & Employer Branding

In un mercato del lavoro caratterizzato da un crescente disallineamento tra domanda e offerta di competenze, particolarmente evidente nelle discipline Science, Technology, Engineering and Mathematics (STEM) e nei profili tecnico-specialistici, la capacità di attrarre persone qualificate e accompagnarne l'ingresso nel Gruppo rappresenta una leva strategica per la competitività e la continuità industriale. In questo contesto investiamo nel rafforzamento della nostra employer brand reputation e brand recognition, con l'obiettivo di consolidare il posizionamento di Fincantieri tra i datori di lavoro più attrattivi del settore.

Questo impegno è confermato anche nei riconoscimenti esterni, tra cui il posizionamento, per il settimo anno consecutivo, tra i **Most Attractive Employers** in Italia nel ranking di Universum 2025 e l'inclusione tra le **Top 100 Most Attractive Companies** nel 2026 secondo Joinrs.

PROCESSO DI SELEZIONE

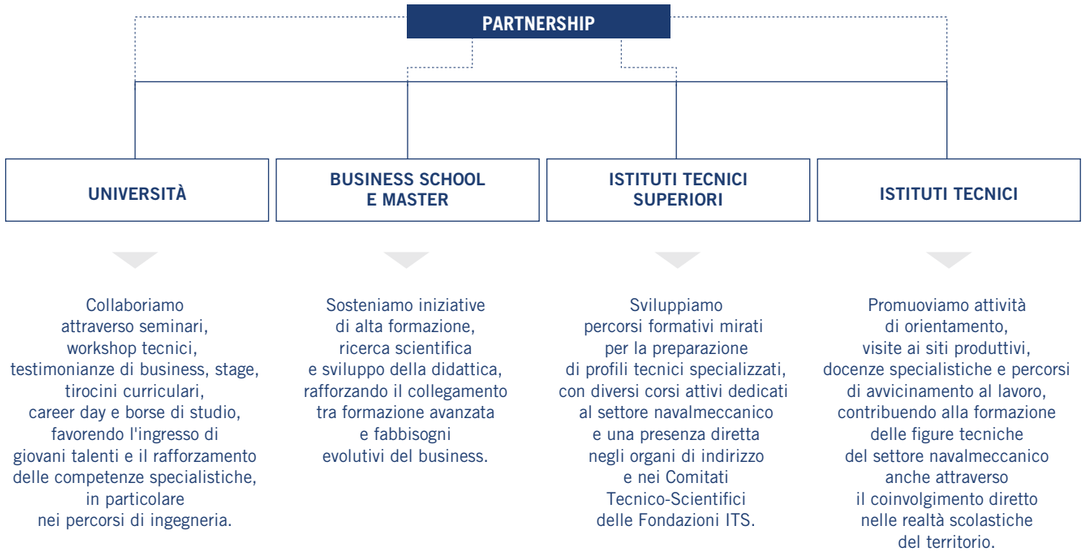
Raccolta CV → **Screening** → **Phone Interview** → **Colloqui** → **Test attitudinali** → **Proposta di inserimento**

Il nostro processo di selezione è strutturato e trasparente, fondato su principi di **uguaglianza e inclusività**, per garantire pari opportunità a tutti gli individui, indipendentemente da età, etnia, nazionalità, religione, genere, disabilità, orientamento sessuale, appartenenza politica, stato civile e condizione socioeconomica. La valutazione dei candidati prende in considerazione competenze tecniche e trasversali, attitudini, esperienze e aspirazioni professionali, con l'obiettivo di assicurare un'analisi approfondita dei profili e di prevenire distorsioni di giudizio e unconscious bias.

A supporto di questo approccio, monitoriamo anche la qualità della "**candidate experience**" attraverso un'indagine dedicata, volta a rilevare il grado di **soddisfazione dei candidati** nelle diverse fasi del processo di recruiting.

L'attenzione alla relazione con le persone inizia fin dall'ingresso in azienda grazie a un percorso strutturato di **onboarding** che mira a integrare i nuovi assunti nella cultura e nelle dinamiche operative del Gruppo, facilitando la creazione di una comunità.

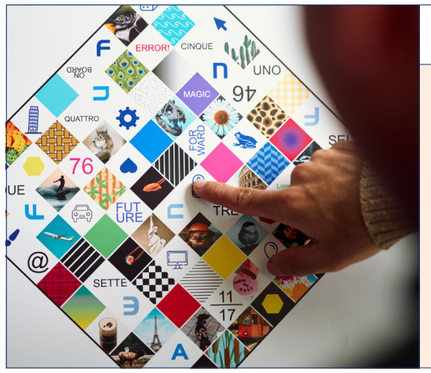
Il Gruppo investe nei giovani già durante il percorso di studi, con esperienze di tirocinio, offrendo loro l'opportunità di conoscere il Gruppo e approfondire on the job tematiche in linea con gli ambiti di interesse. Abbiamo sviluppato nel tempo partnership con scuole, ITS, Università e Business School con l'obiettivo di creare una crescente sinergia tra mondo del lavoro, istruzione e formazione.



Assume una particolare rilevanza anche la collaborazione con il **consorzio ELIS**, attraverso progetti volti a orientare e ispirare i giovani verso le materie e le professioni STEM, contrastare l'abbandono scolastico e la povertà educativa, avvicinare domanda e offerta di lavoro e intercettare e inserire i Not in Education, Employment or Training (NEET) nel mondo del lavoro.



Accanto alle collaborazioni consolidate con il mondo dell'istruzione e della formazione, sviluppiamo programmi dedicati ad attrarre giovani talenti, accompagnarne l'ingresso nel Gruppo e rispondere in modo mirato al fabbisogno di competenze strategiche per l'evoluzione industriale.



FUTURE FORWARD: ripensare il recruiting in chiave Gen Z

Un progetto pensato per avvicinare la Gen Z al mondo del lavoro e ripensare il rapporto tra università e impresa attraverso un percorso di recruiting innovativo e interattivo. Grazie a una piattaforma digitale interamente personalizzata per Fincantieri, studenti e studentesse partecipano a un'esperienza che combina gamification, challenge, business case su tematiche di business, innovazione e ragionamento logico-matematico, oltre a un'intervista con agente IA. Il percorso si conclude con un recruiting day in presenza, durante il quale i partecipanti hanno l'opportunità di confrontarsi direttamente con l'azienda attraverso prove di squadra e un colloquio individuale.



EMPOWHER: sviluppo del talento femminile in ambito STEM

Un progetto avviato per favorire l'ingresso di laureande e neolaureate in ambito STEM, e in particolare in ingegneria, nel Gruppo.
Il percorso di selezione si sviluppa in più fasi e comprende una preselezione iniziale basata su strumenti di gamification per la valutazione di competenze e attitudini, un primo colloquio conoscitivo online e un assessment finale in presenza presso uno stabilimento produttivo.



GRADUATE PROGRAM: percorsi accelerati di crescita professionale

Un progetto dedicato alle aree Amministrazione, Finanza e Controllo e Procurement & Supply Chain, che consente di attrarre e inserire giovani ad alto potenziale attraverso un percorso di job rotation nazionale e internazionale, l'esposizione alle funzioni chiave dell'area e l'attività di formazione tecnica e trasversale. Il programma permette ai partecipanti di sviluppare competenze a 360 gradi su una specifica famiglia professionale e di intraprendere un percorso di crescita accelerato. Il programma è attivato tramite un processo di selezione online, un'attività di gamification e un assessment di gruppo.



MAESTRI DEL MARE: nuove competenze per la cantieristica del futuro

Un progetto finalizzato alla ricerca, formazione e assunzione di operai specializzati direttamente in Fincantieri, fondata sull'evoluzione del concetto di manodopera verso un'idea di "testa d'opera". Attraverso un percorso di formazione gratuito e retribuito, il Gruppo sostiene lo sviluppo di competenze tecnico-specialistiche finalizzate a un rapido inserimento nel settore della cantieristica navale. Tra la fine del 2024 e il 2025 sono stati organizzati otto percorsi formativi, che hanno portato all'assunzione di 108 persone nel corso dell'anno, per un totale di 250 assunzioni dall'avvio del progetto.



Sviluppo - Formazione

Attrarre competenze è solo il primo passo: per accompagnare la crescita delle persone e sostenere l'evoluzione del business, investiamo in un ecosistema di apprendimento diffuso e in un'offerta formativa sempre più ampia, personalizzata e orientata allo sviluppo continuo.

OBIETTIVO	TARGET			PERIMETRO
	2026	2028	2030	
Sviluppare il capitale umano, promuovendo la crescita della leadership del futuro, coerentemente con lo sviluppo del Piano Industriale	**35%** di dipendenti coinvolti in **formazione** su temi riguardanti la **transizione green** e **digital**	**+10pp** di dipendenti coinvolti in **formazione** su temi riguardanti la **transizione green** e **digital** rispetto al **2026**	**+10pp** di dipendenti coinvolti in **formazione** su temi riguardanti la **transizione green** e **digital** rispetto al **2028**	Gruppo

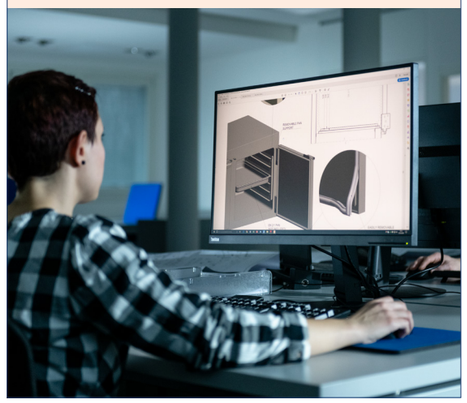
672.530
ore di formazione nel 2025 (+12,5% vs 2024)

Per presidiare le competenze necessarie al raggiungimento degli obiettivi aziendali e garantire il costante aggiornamento dei profili professionali, negli anni abbiamo sviluppato un'offerta formativa ampia e differenziata, con una crescente attenzione alla costruzione di programmi personalizzati in funzione dei ruoli, delle competenze e delle esigenze evolutive del business. La formazione rappresenta per noi una leva strategica per sostenere la crescita professionale delle persone, promuovere il miglioramento continuo e attivare percorsi di upskilling e reskilling in un contesto industriale in continua trasformazione.

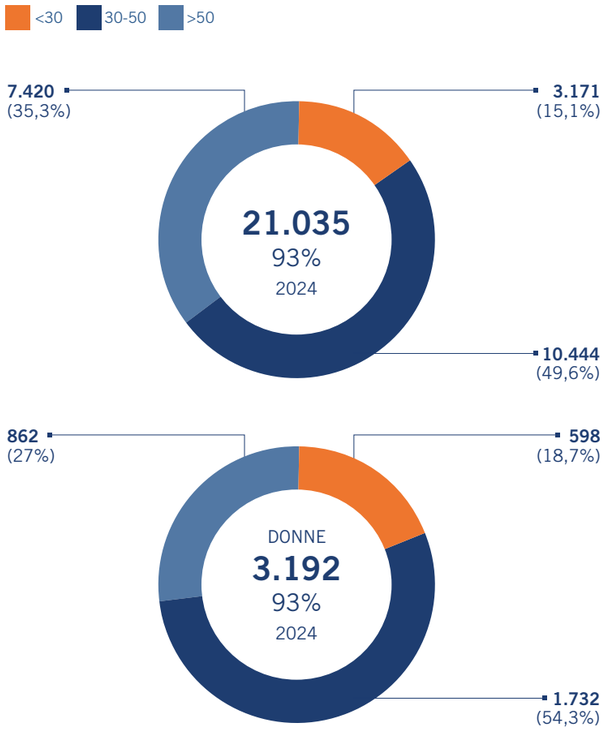


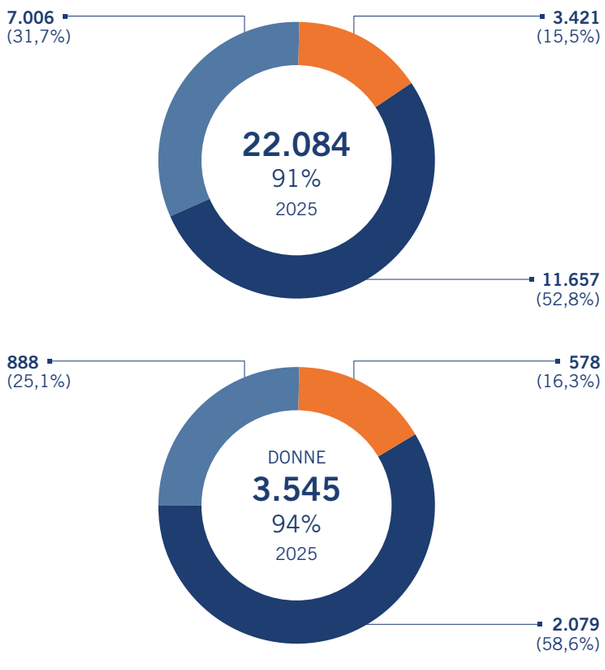
LEARNING FOR FUTURE: un ecosistema digitale per la crescita continua

Nel 2025 abbiamo lanciato Learning for Future, il campus virtuale della formazione del Gruppo, che raccoglie l'offerta formativa aziendale in un vero ecosistema di apprendimento.
Il campus digitale è progettato per supportare la crescita professionale dei dipendenti, favorire lo sviluppo di competenze, promuovere una cultura orientata al miglioramento continuo e attivare percorsi di upskilling e reskilling.



NUMERO DI DIPENDENTI FORMATI PER ETÀ





I dati si riferiscono a tutto il Gruppo Fincantieri.

NUMERO DI ORE MEDIE DI FORMAZIONE PRO CAPITE

	2024	2025	VAR. 2025/2024
Ore medie di formazione pro capite	26,5	27,6	4,2%
Ore medie di formazione pro capite - Uomini	26,6	27,2	2,3%
Ore medie di formazione pro capite - Donne	25,6	29,9	16,8%
Ore medie di formazione pro capite - Dirigenti	15,2	16,4	7,7%
Ore medie di formazione pro capite - Quadri	22,2	25,6	15,0%
Ore medie di formazione pro capite - Impiegati	19,5	23,8	22,1%
Ore medie di formazione pro capite - Operai	34,6	32,2	-6,9%

I dati si riferiscono a tutto il Gruppo Fincantieri.
Le ore pro capite sono state calcolate come rapporto tra ore erogate a tutto l'organico e il numero di dipendenti in forza a fine anno.

Circa
€10 mln
investiti in formazione nel 2025 (+29% vs 2024) pari a €409 pro capite

La formazione è garantita a tutti i dipendenti del Gruppo nel rispetto delle pari opportunità, indipendentemente da contratto, livello, inquadramento o posizione organizzativa. L'ampiezza dei percorsi attivati contribuisce non solo all'aggiornamento delle competenze tecniche, professionali e manageriali, ma anche al rafforzamento dell'attraction e della retention delle risorse, in particolare delle giovani generazioni, i cui indicatori vengono costantemente monitorati per valutare l'efficacia delle azioni intraprese.

ORE DI FORMAZIONE PER TIPOLOGIA 2025

	NUMERO DI ORE EROGATE	% SUL TOTALE ORE DI FORMAZIONE
Gestionale/relazionale	122.890	18,3%
Tecnica	349.916	52,0%
Digital	23.938	3,6%
Salute e sicurezza	172.341	25,6%
Green	3.445	0,5%

I dati si riferiscono a tutto il Gruppo Fincantieri.

Nell'ambito dell'offerta formativa aziendale, un ruolo strategico è ricoperto dalla **Corporate University**, la scuola di formazione manageriale interna di Fincantieri, le cui docenze sono affidate a primarie business school e manager del Gruppo. I percorsi tecnico-gestionali proposti accompagnano le persone nelle diverse fasi del loro sviluppo professionale e contribuiscono a diffondere nel management scenari, strumenti e orientamenti aggiornati della managerialità d'impresa. Nel 2025 attraverso la Corporate University sono state erogate **oltre 41.000 ore di formazione** e coinvolte **oltre 650 persone**, confermandosi un presidio chiave per lo sviluppo delle competenze manageriali e tecnico-gestionali.

Sviluppo - Crescita professionale e leadership

La capacità di valorizzare il capitale umano e di costruire una leadership solida e diffusa rappresenta una leva strategica per garantire continuità, competitività e sostenibilità al business nel lungo periodo.
In questo contesto i processi di valutazione e le attività di formazione e sviluppo costituiscono la base delle attività di **people review**, uno strumento gestionale fondamentale attraverso cui:

- definiamo percorsi di crescita professionale;
- creiamo la pipeline di risorse da inserire nei piani di successione per le posizioni chiave;
- assicuriamo la continuità manageriale nelle funzioni strategiche.

L'aggiornamento dei piani di successione avviene su base annuale, con l'obiettivo di individuare i futuri successori e rafforzare la capacità dell'organizzazione di affrontare in modo strutturato l'evoluzione del business nel tempo. Le attività di **people development** consentono inoltre di identificare gli high potential, ovvero risorse con elevato potenziale di crescita e forte impatto organizzativo, sulle quali il Gruppo investe attraverso percorsi strutturati di sviluppo, job rotation, mobilità nazionale e internazionale, formazione, coaching e mentoring affinché, in futuro, possano ricoprire ruoli chiave a supporto della guida del business. Tali percorsi garantiscono il rispetto delle pari opportunità, indipendentemente da contratto, livello, inquadramento o posizione organizzativa.

TALENT ON BOARD: costruire oggi la leadership di domani

Un programma dedicato ai giovani talenti ad alto potenziale, finalizzato a sviluppare la leadership del futuro e rafforzare il ricambio generazionale nelle posizioni manageriali. Il percorso, della durata di 24 mesi, prevede l'affiancamento continuo di un mentore – un/una manager con significativa esperienza tecnica e gestionale – che supporta le risorse nello sviluppo professionale. Il programma include inoltre attività di formazione manageriale e di leadership, nonché esperienze di peer coaching. Nel 2025 il programma è stato ulteriormente ampliato estendendolo anche al gruppo VARD (Norvegia e Romania) e Fincantieri Marine Group e consolidandone il perimetro su Capogruppo, Polo Arredamento, Polo Elettronico e Prodotti Digitali, Polo Sistemi e Componenti Meccanici e Polo Infrastrutture.



Lo sviluppo delle persone si rafforza anche attraverso iniziative esperienziali orientate alla collaborazione, alla leadership diffusa e alla costruzione di relazioni trasversali. In questa logica si inseriscono le attività off-site di team building e team coaching rivolte ai diversi livelli organizzativi e al Top Management.

PIANO T.E.D.: competenze per la transizione ecologica e digitale

A fine 2025 è stata avviata una nuova edizione del piano T.E.D., dedicato alla Transizione Ecologica e Digitale, a cui si è aggiunto un focus su welfare aziendale e benessere organizzativo. Il programma, finanziato dal Fondo Nuove Competenze, coinvolgerà tra il 2025 e il 2026 circa **4.500 persone** di **15 società del Gruppo Fincantieri** e alcune società dell'indotto attive nella progettazione e nella produzione.



DOERS ON BOARD: la forza del lavoro di squadra

Un programma di team building, realizzato a bordo della barca a vela Doers On Board, per favorire il lavoro di squadra, migliorare la comunicazione, sviluppare la leadership condivisa e rafforzare il senso di appartenenza in un contesto ad alta collaborazione e forte valore esperienziale.



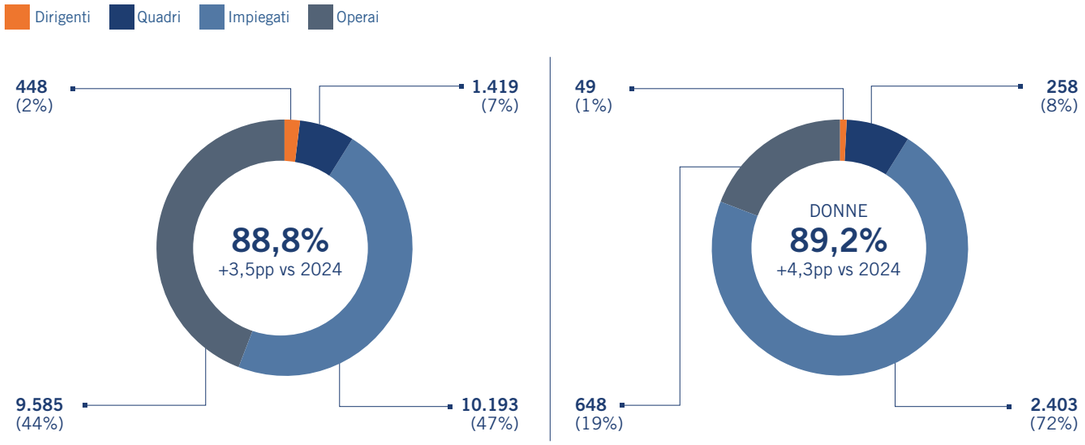
CULTURA DELLA PERFORMANCE E DEL MERITO

21.645
dipendenti valutati nel 2025 (+12,4% vs 2024)

Alla base dello sviluppo professionale delle persone vi è una cultura fondata sul feedback continuo, elemento essenziale per promuovere un ambiente di lavoro aperto all'ascolto, al dialogo e alla responsabilizzazione individuale.

Un confronto costante, costruttivo e orientato alla crescita consente di andare oltre i momenti formali di valutazione, favorendo la costruzione di relazioni professionali solide e autentiche, basate sulla fiducia reciproca, e contribuendo allo sviluppo di una cultura organizzativa collaborativa e meritocratica.

NUMERO DI DIPENDENTI VALUTATI PER CATEGORIA PROFESSIONALE 2025



I dati si riferiscono a tutto il Gruppo Fincantieri.

I processi di valutazione rappresentano uno strumento chiave per valorizzare competenze, benessere e potenziale delle persone, sostenendo percorsi di crescita coerenti con le esigenze del business e con l'evoluzione dell'organizzazione. Il modello adottato dal Gruppo combina valutazioni periodiche e momenti di **feedback continuo** tra collaboratori e responsabili, assicurando un dialogo strutturato e costante lungo tutto il percorso professionale.

Il modello di **Performance Management**, comune a livello globale, collega in modo diretto persone, ruoli, competenze e obiettivi aziendali attraverso la valutazione di due driver tra loro complementari:

- gli obiettivi individuali (**WHAT**);
- i comportamenti agiti (**HOW**), connessi alle competenze dell'Excellence Map, il modello delle competenze di Gruppo.

1.447
dipendenti che hanno ottenuto un avanzamento di carriera nel 2025 (+3,1% vs 2024)

Il processo di valutazione prevede l'assegnazione di obiettivi individuali alla popolazione impiegatizia e dirigenziale. Sono previsti momenti di auto assegnazione degli obiettivi e autovalutazione, con l'obiettivo di responsabilizzare le persone e renderle protagoniste del proprio percorso di crescita. Il Modello delle Competenze, denominato **Excellence Map**, costituisce le fondamenta dell'intero processo di Talent Management e guida i processi che abilitano lo sviluppo delle risorse umane attraverso l'identificazione, lo sviluppo, il coinvolgimento e il trattenimento dei talenti all'interno dell'organizzazione.



Al Performance Management sono collegate le **politiche meritocratiche** finalizzate al riconoscimento dei risultati conseguiti, nonché i percorsi di sviluppo professionale e le opportunità di carriera. L'utilizzo di parametri chiari, oggettivi e condivisi garantisce equità nella definizione degli interventi meritocratici, favorisce un ambiente di lavoro dinamico e motivante e assicura il pieno allineamento tra obiettivi individuali e strategie aziendali.

FEEDBACK 360°: feedback for future

Uno strumento di sviluppo dedicato ai people manager che consente di ottenere una visione completa delle competenze manageriali e dei comportamenti di leadership, quali feedback, delega, gestione e sviluppo dei collaboratori e riconoscimento degli altri. Il processo integra autovalutazione ed etero-valutazione, mettendo a confronto la percezione del diretto interessato con quella di responsabili, colleghi e collaboratori, al fine di individuare punti di forza, aree di miglioramento e successive azioni di autosviluppo.

VALUTAZIONE DEL POTENZIALE: focus sulla persona

Un'attività di assessment che si focalizza sulla persona in chiave prospettica, indipendentemente dal ruolo ricoperto, con l'obiettivo di supportare la definizione di percorsi di crescita, job rotation, piani di successione e cambiamenti organizzativi attraverso una mappatura del patrimonio di competenze ed esperienze presenti. Questo processo consente inoltre di evidenziare punti di forza, aree di miglioramento e leve motivazionali, accompagnando in modo coerente sia le esigenze organizzative sia lo sviluppo individuale delle persone.

Tutela - Relazioni industriali

Il Gruppo promuove un modello di relazioni industriali fondato su confronto continuo, partecipazione e responsabilità condivisa. Il dialogo con le Organizzazioni sindacali si sviluppa sia a livello nazionale sia di sito e presidia in modo strutturato temi quali condizioni di lavoro, welfare, formazione, sicurezza, diversità e inclusione, accompagnando le trasformazioni organizzative e industriali del business. Il confronto prevede presidi anche per i temi legati all'orario di lavoro ed i trattamenti economici, garantendo il rispetto del quadro normativo di riferimento e degli accordi aziendali.

Negli anni, il modello si è evoluto in senso sempre più partecipativo attraverso organismi dedicati di confronto e commissioni paritetiche che consentono un presidio costante degli aspetti più rilevanti per le persone e per l'organizzazione.

In continuità con il percorso intrapreso nel 2025 è stato firmato un protocollo d'intesa sul Modello Produttivo e Appalti della filiera con le Segreterie nazionali FIM, FIOM e UILM, con l'esecutivo del coordinamento sindacale e con le Rappresentanze Sindacali Unitarie (RSU) di tutti i siti di Fincantieri S.p.A. Il Protocollo rappresenta un passaggio fondamentale del percorso di crescita della filiera, grazie ad una visione condivisa dei seguenti principi guida: innovazione dei processi produttivi, integrazione sociale e valorizzazione delle persone, legalità e sicurezza. In questa cornice sono stati sviluppati cinque pilastri: semplificazione del sistema degli appalti, verifica e controllo dei rapporti di lavoro, supporto all'integrazione sociale e lavorativa, iniziative in materia di salute e sicurezza e rafforzamento del modello partecipativo delle relazioni industriali.

Per ulteriori informazioni sul modello di relazioni industriali, degli organismi di partecipazione e degli accordi sindacali si rimanda alla sezione ESRS S1-2 – Processi di coinvolgimento della forza lavoro propria e dei rappresentanti dei lavoratori in merito agli impatti della Rendicontazione Consolidata di Sostenibilità 2025.

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA E REMUNERAZIONE

Crediamo che qualità del lavoro, benessere delle persone e competitività del business siano strettamente connessi. Per questo presidiamo in modo strutturato le condizioni economiche e normative della nostra forza lavoro attraverso il dialogo con le rappresentanze sindacali, la contrattazione collettiva e un sistema retributivo fondato su adeguatezza, equità e valorizzazione del merito. Inoltre, in conformità alla normativa di riferimento, è previsto il pagamento delle ore effettuate dai dipendenti al di fuori del normale orario di lavoro. Il **tasso di dipendenti coperti da accordi collettivi di contrattazione** è pari al 100% in Italia, Norvegia, Romania e Vietnam e al 55% negli Stati Uniti.

DIALOGO SOCIALE E TUTELA DELLE CONDIZIONI DI LAVORO

47,8%
dipendenti iscritti alle organizzazioni sindacali nel 2025

In Italia, nel corso del 2025 Fincantieri ha partecipato attivamente alla trattativa per il rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale dei Metalmeccanici, contribuendo al rafforzamento delle condizioni retributive e di welfare a favore dei dipendenti. Inoltre, attraverso la contrattazione di secondo livello, continuiamo a integrare misure dedicate al benessere delle persone e all'equilibrio tra vita privata e professionale, già descritte nella sezione dedicata al welfare aziendale. In questo contesto in Italia, nel febbraio 2026, è stato sottoscritto con le Segreterie Nazionali di FIM, FIOM e UILM un contratto integrativo a favore delle società del Polo Elettronico e dei Prodotti Digitali e del Polo Infrastrutture.

L'accordo ha previsto per la prima volta il riconoscimento di un **Premio di risultato** e ha introdotto delle condizioni normative in materia di diversità ed inclusione, favorendo così un progressivo adeguamento alle condizioni del Gruppo. L'accordo è definito con la finalità di motivare i dipendenti al raggiungimento degli obiettivi aziendali, anche in un'ottica di sostenibilità e competitività. Nel 2025 è stato anche sottoscritto un accordo che ha ulteriormente rafforzato il Piano Sanitario Residuale, introducendo nuove prestazioni nelle aree dell'alta specializzazione, degli accertamenti diagnostici e delle cure ortodontiche per i figli fiscalmente a carico, consolidando così il sistema di protezione sanitaria integrativa destinato ai dipendenti.

L'impegno verso relazioni industriali efficaci e reciprocamente vantaggiose si estende a tutti i paesi in cui operiamo. Con particolare riferimento alle nostre principali aree di interesse nel panorama internazionale, si evidenza che:

In **Norvegia**, i contratti collettivi nazionali garantiscono salari minimi, aumenti salariali annuali equi e trasparenti e la possibilità di accesso a piani di pensionamento anticipato.

In **Romania**, i dipendenti di Vard Shipyards Romania sono coperti da un contratto collettivo aziendale che prevede l'adeguamento annuale dei livelli salariali.

In **Vietnam**, il coinvolgimento dei lavoratori negli accordi collettivi avviene con cadenza biennale attraverso il Comitato Esecutivo del Sindacato.

Negli **Stati Uniti** la forza lavoro di Fincantieri Marine Group opera nell'ambito di accordi di contrattazione collettiva che disciplinano condizioni di lavoro e retribuzione.

SALARI ADEGUATI E STRUTTURA DELLA REMUNERAZIONE

Garantiamo a tutte le nostre persone una remunerazione adeguata, definita nel rispetto delle legislazioni locali, dei salari minimi previsti nei diversi paesi, dei contratti collettivi nazionali di lavoro e degli accordi integrativi aziendali. Il nostro sistema retributivo è costruito per assicurare equilibrio tra competitività, equità interna e valorizzazione del contributo professionale, riconoscendo in modo coerente responsabilità, competenze e risultati. In particolare, la remunerazione si articola in una **componente fissa** e in una **componente variabile**. La componente fissa remunera il ruolo ricoperto e tiene conto delle responsabilità attribuite, dell'esperienza maturata, della qualità del contributo fornito e del livello di eccellenza espresso nello svolgimento delle attività assegnate. La componente variabile è invece collegata a obiettivi di performance di Gruppo e individuali, predeterminati e misurabili, e consente di valorizzare i risultati conseguiti nel breve e nel lungo periodo. Parte integrante della componente variabile della remunerazione della popolazione non dirigente di Fincantieri S.p.A., Cetena S.p.A., Isotta Fraschini Motori S.p.A. e Orizzonte Sistemi Navali S.p.A. è il **Premio di Sostenibilità**, che rafforza il collegamento tra performance aziendale e obiettivi ESG. Il premio è infatti associato a diversi indicatori di sostenibilità riguardanti i consumi energetici, le emissioni di composti organici volatili, il prelievo idrico e i rifiuti prodotti.

100%
dipendenti ricevono un salario adeguato nel 2025, in linea con le normative locali e i contratti collettivi applicabili

Accanto alla componente economica, il sistema di remunerazione si integra con gli strumenti di welfare e di assistenza sanitaria previsti dalla contrattazione collettiva e aziendale, contribuendo a rafforzare la tutela delle persone e la qualità complessiva dell'esperienza lavorativa.

Anche nelle principali geografie internazionali il modello retributivo si sviluppa secondo criteri di trasparenza e coerenza.

Negli **Stati Uniti** Fincantieri Marine Group applica le normative nazionali e gli accordi collettivi di riferimento, con salari e bonus definiti per ciascun ruolo.

In **Norvegia** e **Romania**, i contratti collettivi assicurano livelli minimi salariali e adeguamenti periodici.

Il **gruppo VARD**, adotta anche sistemi di remunerazione variabile per il management, includendo obiettivi ESG legati, tra gli altri, alla salute e sicurezza sul lavoro, alla gestione ambientale e alla sostenibilità della catena di fornitura.

Tutela - Benessere delle persone

Promuovere il benessere delle persone significa costruire un ambiente di lavoro capace di accompagnare le diverse esigenze che emergono nelle varie fasi della vita professionale e personale, favorendo un equilibrio sostenibile tra lavoro, famiglia e cura di sé. Per questo, anche in coerenza con gli obiettivi del Piano di Sostenibilità 2026-2030, abbiamo sviluppato un modello di welfare efficace e inclusivo, in linea con la normativa vigente e pensato per rispondere in modo concreto ai bisogni della popolazione aziendale, contribuendo a rafforzare engagement, senso di appartenenza, attrattività e retention.

L'efficacia di questo approccio trova conferma anche nei più recenti risultati della employee engagement survey di Gruppo, che hanno evidenziato un forte apprezzamento da parte dei dipendenti nei confronti delle iniziative introdotte per migliorare work-life balance, well-being e benessere dei lavoratori e dei loro familiari.

L'offerta welfare è destinata alla totalità dei dipendenti di Fincantieri S.p.A. e ai lavoratori delle società controllate e collegate italiane e si sviluppa attraverso strumenti e servizi con durata pluriennale, differenziati in funzione delle diverse esigenze di conciliazione vita-lavoro, supporto familiare, assistenza sanitaria e protezione sociale.

WELFARE COSTRUITO SUI BISOGNI DELLE PERSONE

Organizzazione del lavoro e gestione del tempo

Misure che supportano flessibilità operativa, tempi di vita e bisogni familiari

SMART WORKING
Uno strumento che favorisce una migliore gestione dei tempi di lavoro e di vita, rafforzando autonomia, responsabilizzazione e allineamento con gli obiettivi del Gruppo.
65% della popolazione eligibile coinvolta.

PERMESSI RETRIBUITI AGGIUNTIVI
Misure dedicate all'inserimento dei figli al primo anno di asilo nido e scuola materna, all'assistenza di figli con disabilità e al supporto di genitori anziani in situazioni di ricovero o dimissione da istituti di cura.

FERIE SOLIDALI
La possibilità di cedere volontariamente ferie e riposi maturati a colleghi e colleghe che affrontano situazioni personali o familiari particolarmente delicate, rafforzando un clima aziendale solidale.

Welfare economico e tutela previdenziale

Strumenti che ampliano la possibilità di scelta e rafforzano la protezione nel tempo

PREMIO SOCIALE
Un istituto erogato annualmente in servizi di welfare, con destinazione automatica degli eventuali importi non fruiti al Fondo di previdenza complementare del dipendente aderente.

CONVERSIONE DEL PREMIO DI RISULTATO IN WELFARE
La possibilità di convertire il Premio di Risultato in servizi di welfare, con una maggiorazione economica riconosciuta al dipendente nei limiti previsti dalla normativa.
Nel 2025 è stato convertito in servizi welfare il 40% del Premio di Risultato complessivamente attribuito.

PORTALE WELFARE
Uno strumento digitale che consente di fruire in modo immediato di servizi dedicati a bisogni familiari, educativi, previdenziali, sanitari e di benessere.

BONUS WELFARE
A giugno 2026 abbiamo fornito un sostegno diretto ai dipendenti quadri, impiegati e operai del gruppo Italia, al fine di fronteggiare l'aumento dell'inflazione del costo della vita a causa dell'attuale scenario geopolitico.

Inoltre, con riferimento al benessere psicologico dei dipendenti, abbiamo definito uno specifico obiettivo all'interno del Piano di Sostenibilità 2026-2030.

OBIETTIVO	TARGET		PERIMETRO
Potenziare l'offerta di servizi di welfare e protezione sociale	**2027**	Introdurre servizi o sportelli di **supporto psicologico** a favore di tutti i dipendenti del Gruppo	Gruppo

Supporto alla persona e ai carichi di cura

Servizi pensati per accompagnare benessere individuale, fragilità e responsabilità di cura

SUPPORTO PSICOLOGICO
Un servizio di consulenza e assistenza psicologica online gratuita accessibile ai dipendenti del Gruppo, a sostegno del benessere personale.

PERCORSI DEDICATI ALLE VITTIME DI VIOLENZA DI GENERE
Un percorso di psicoterapia dedicato, completamente gratuito, rivolto alle persone vittime di violenza di genere.

MAMMA: WORK IN PROGRESS
Un percorso di coaching dedicato alle neomamme, pensato per supportare il rientro in azienda e la gestione della nuova fase di vita personale e professionale.

CAREGIVING
Un servizio dedicato ai caregiver che, attraverso una piattaforma digitale, mette a disposizione strumenti utili a sostenere i carichi di cura di familiari anziani, fragili o non autosufficienti.

Sostegno alla genitorialità

Interventi che accompagnano le famiglie nella gestione dei figli e dei tempi di cura

ASILI NIDO AZIENDALI
Due strutture dedicate presso Trieste e Monfalcone, pensate per sostenere le famiglie nella gestione quotidiana dei figli dai 3 ai 36 mesi durante la giornata lavorativa, con oltre 70 bambini accolti complessivamente.

FONDAZIONE CRESCIAMO IL FUTURO
Accesso per i dipendenti a una rete nazionale di asili nido aziendali e privati, che permette di scegliere la struttura più adeguata in funzione della sede di lavoro o della residenza. La presidenza della Fondazione è stata affidata a Luciano Sale, Direttore Human Resources and Real Estate del Gruppo.

CONVENZIONI CON ASILI NIDO PRIVATI
Accordi attivi in alcuni territori in cui non sono presenti strutture aziendali, per estendere il supporto alle famiglie anche oltre i siti direttamente serviti dal Gruppo o dalla rete di asili nido diffusi.

ABILITY PARENT CARE
Un percorso di sostegno per le famiglie di Fincantieri con figlie e figli con disabilità o neurodiversità, a cura di Ability Garden.

L'attenzione al benessere delle persone si estende anche alla **polizza sanitaria** e alla continuità dell'assistenza lungo tutto il percorso professionale e oltre. Le società italiane del Gruppo aderiscono ai fondi sanitari previsti dai rispettivi settori di appartenenza e, in particolare, per il comparto metalmeccanico, al fondo sanitario MetaSalute, che garantisce un piano di assistenza sanitaria integrativa a beneficio dei dipendenti e dei familiari fiscalmente a carico, anch'essi coperti senza costi aggiuntivi.

A inizio 2026 si sono inoltre conclusi gli accordi che prevedono, per tutti i dipendenti delle società presenti sul territorio italiano, l'integrazione di un'ulteriore copertura sanitaria, rafforzando ulteriormente il sistema di tutela e supporto alle persone.
Inoltre, è garantita anche ai pensionati la possibilità di continuare a usufruire dell'assistenza sanitaria integrativa, con contribuzione a proprio carico, fino al compimento dei 75 anni, assicurando continuità di protezione anche oltre la vita lavorativa.

L'impegno verso il benessere delle persone si estende anche alle principali realtà internazionali del Gruppo. Negli **Stati Uniti** è attivo un programma di rimborso per le spese assistenziali, affiancato da servizi sanitari tramite cliniche in loco e corsi dedicati alla salute. In **Norvegia**, **Romania** e **Vietnam**, il Gruppo garantisce ai dipendenti a tempo indeterminato assistenza medica e possibilità di lavoro da remoto, rafforzando il presidio del benessere organizzativo anche nei diversi contesti internazionali in cui opera.



Tutela - Diritti Umani

Abbiamo sviluppato un approccio strutturato e progressivo alla gestione dei diritti umani, articolato principalmente sulle seguenti leve: definizione degli impegni, valutazione, controllo e gestione dei rischi e degli impatti, e formazione.

Impegni e politiche → **Governance e sistemi di gestione** → **Due diligence** (Risk Assessment; Presidi e rimedi; Monitoraggio e comunicazione) → **Cultura e formazione**

- Adesione ai 10 Principi del Global Compact;
- Politica Diritti Umani - Impegno per il Rispetto dei Diritti Umani e delle Diversità;
- Codice Etico del Gruppo;
- Codice Etico Fornitori.

Tramite le politiche abbiamo definito i principi, le aspettative e gli impegni a cui devono attenersi nell'ambito delle nostre attività le nostre Persone, i nostri partner commerciali, inclusi gli intermediari e i fornitori. Ci impegniamo, con programmi e presidi, e in particolare tramite una specifica attività di due diligence, a prevenire e gestire i rischi specifici del nostro settore in materia di diritti umani, a monitorare e rendicontare gli impatti delle nostre attività su di essi, e a garantire meccanismi di rimedio.

GOVERNANCE E SISTEMI DI GESTIONE

Il rispetto dei diritti umani è una responsabilità diffusa che coinvolge tutte le nostre funzioni aziendali, in ogni controllata del Gruppo, ed è allocata all'interno della Direzione Human Resources and Real Estate.

La società Vard Vung Tau in Vietnam e alcune società italiane quali Fincantieri Infrastructure, Fincantieri Infrastructure Opere Marittime, FINSO, SOF e Fincantieri NexTech sono in possesso della certificazione Social Accountability 8000 (SA 8000), standard internazionale volto a certificare alcuni aspetti della gestione aziendale attinenti alla responsabilità sociale d'impresa. Tramite lo standard le società tutelano i diritti umani del personale che ricade nella loro sfera di influenza.

DUE DILIGENCE SUI DIRITTI UMANI

A livello operativo, presidiamo il tema dei diritti umani tramite un processo continuo di **Human Rights Due Diligence** che combina analisi, valutazione, monitoraggio e azione, valorizzando il coinvolgimento delle funzioni aziendali e il dialogo con gli stakeholder. Tale approccio è fondato su una logica **risk-based** ed è integrato nei processi aziendali, con l'obiettivo di individuare, prevenire e mitigare gli impatti negativi, effettivi e potenziali, lungo l'intera catena del valore.

RISK ASSESSMENT

Nel 2023 abbiamo avviato il processo di due diligence partendo dall'identificazione dei **Salient Human Rights Issues**, sui quali abbiamo sviluppato un'analisi strutturata dei rischi.



LE FASI DELL'ANALISI DELLE SALIENT HUMAN RIGHTS ISSUES

AZIONI

BENCHMARK
Svolto preliminarmente un'analisi di benchmark.

INTERVISTE ALLE FUNZIONI
Intervistato i responsabili di funzione di Fincantieri e i manager HSE della direzione generale, dei poli produttivi e delle società controllate.

MAPPATURA DEI PRESIDI
Individuato i presidi già in essere, nell'ottica di definire una roadmap di miglioramento.

VISITE ON-SITE
Condotto delle visite on-site prendendo come riferimento un campione di cantieri navali in Italia, Norvegia e Romania, nonché alcuni siti di controllate italiane.

INTERVISTE AI LAVORATORI
Intervistato, a campione, i lavoratori, per verificare possibili violazioni di diritti umani a cui sono esposti e il grado di conoscenza dei presidi e delle procedure in essere per la gestione di eventuali situazioni critiche.

PERIMETRO

SOCIETÀ:
- Fincantieri S.p.A.
- Società del Polo Arredo
- Società dei Poli Elettronica e Meccatronica
- Società del Polo Infrastrutture
- Siti europei del gruppo VARD

CATENA DEL VALORE:
- Operazioni dirette
- Appaltatori e fornitori Tier 1

In coerenza con i principali standard di riferimento, Fincantieri ha preso in considerazione le operazioni dirette, la catena di fornitura e le relazioni commerciali, nonché la revisione periodica della mappatura dei rischi.

RISULTATI DELLO HUMAN RIGHTS RISK ASSESSMENT

78% dei siti coperti	**di cui il 100% presenta almeno un rischio**	**di cui lo 0% è stato oggetto di azioni di mitigazione**

Per la **catena di fornitura**, integriamo il processo di Human Rights Risk Assessment con attività di valutazione e monitoraggio basate su un approccio risk-based, che tiene conto sia del livello di rischio sia della strategicità dei fornitori, al fine di identificare, prevenire e mitigare i potenziali impatti negativi sui diritti umani. Tali attività sono sviluppate in coerenza con i principali standard internazionali di riferimento, tra cui gli **UN Guiding Principles on Business and Human Rights**. Attraverso questo approccio analizziamo le ditte appaltatrici e i fornitori attivi, individuando quelli associati ad almeno un rischio prioritario, sui quali vengono successivamente svolti audit ESG. Il modello di valutazione considera diversi ambiti ESG, inclusi la tutela dei diritti umani e gli aspetti relativi a salute e sicurezza. Le verifiche sono condotte mediante risorse interne e, ove necessario, con il supporto di consulenti specializzati. Sulla base degli esiti delle attività di assessment e audit, definiamo eventuali percorsi di miglioramento e, nei casi di non conformità, specifiche azioni di mitigazione.

3.871 (100%) di ditte appaltatrici e fornitori attivi (Tier 1) valutati	**di cui 85 (2,2%) presenta almeno un rischio prioritario**	**di cui 0 (0%) è stato oggetto di azioni di mitigazione riguardanti i diritti umani**

Inoltre, entro il 2026, completeremo la copertura del perimetro di Gruppo, a eccezione delle controllate USA, come formalizzato nel Piano di Sostenibilità 2026-2030.

OBIETTIVO	TARGET		PERIMETRO
Favorire la tutela dei diritti umani lungo la catena del valore	**2026**	Human Rights Risk Assessment sui siti di Vard Vung Tau e di Vard Promar	Gruppo

L'assessment ha consentito di:
- identificare i principali ambiti di rischio;
- individuare i gruppi potenzialmente più esposti, tra cui lavoratori diretti e appaltatori, donne, e minori;
- mappare i rischi lungo la catena del valore, anche in relazione ai contesti geografici e ai fattori socio-politici dei paesi in cui operiamo.

Con l'analisi abbiamo individuato i seguenti **Salient Issues**, a cui sono associati 32 fra rischi potenziali ed effettivi:



Abbiamo raccolto tali rischi in un Risk Register, valutando ciascuno di essi in termini di severità e probabilità, sulla base delle principali linee guida internazionali. La severità è determinata dalla combinazione di gravità (ritenuta di default sempre critica, ossia di massimo livello), diffusione (estensione della popolazione coinvolta) e rimediabilità (possibilità di porre rimedio all'impatto). Per la probabilità abbiamo tenuto conto del contesto operativo, incluso il rischio paese, della storicità degli eventi e dell'ampiezza della popolazione esposta. La valutazione degli eventi di rischio ha restituito una classificazione su quattro livelli: remoto, basso, medio, alto. Il processo di valutazione è stato integrato nell'Enterprise Risk Management (ERM).
A seguito della valutazione del rischio inerente, abbiamo analizzato il rischio residuo a valle dell'applicazione dei presidi di prevenzione e mitigazione. Tale analisi ha evidenziato che nei casi in cui l'impatto sia indiretto, l'azione di leverage risulti più complessa, in particolare nella catena di fornitura. Rispetto ai 32 rischi potenziali emersi, a valle delle misure di prevenzione, risultano 8 rischi per cui è necessaria una maggiore attenzione, ossia quelli relativi all'impiego di lavoratori in condizioni di lavoro forzato, al traffico di esseri umani, alla violazione dei diritti dei migranti, all'utilizzo di pratiche di caporalato, all'impiego non regolare dei lavoratori, a danni all'ambiente con conseguenze sulle comunità, all'assenza di condizioni di lavoro adeguate e alla violazione della salute dei lavoratori.

PRESIDI E RIMEDI

Le risultanze dell'attività di due diligence ci hanno consentito di individuare e rafforzare i presidi più adeguati. In quest'ottica, nel 2025 abbiamo adottato la **procedura di Gruppo Human Rights Due Diligence**, che recepisce le Linee Guida OCSE sul dovere di diligenza per la condotta d'impresa responsabile. Con la procedura abbiamo reso più organico il processo, definendo chiaramente ruoli e responsabilità, articolando nel dettaglio le attività di identificazione e valutazione degli impatti negativi, effettivi e potenziali, quelle di prevenzione e mitigazione degli impatti, nonché il monitoraggio dell'implementazione e dei risultati, il reporting e la comunicazione, e l'attivazione di canali di segnalazione e misure di rimedio.
A supporto del processo, abbiamo introdotto specifici indicatori di performance (KPI), allineati alle Salient Issues, per monitorare sia i potenziali impatti negativi sia l'efficacia delle azioni intraprese. Tali indicatori coprono tutti gli Human Rights Salient Issues individuati. Rientrano, a titolo esemplificativo, il numero di segnalazioni relative a lavoro forzato, modern slavery, tratta di esseri umani, lavoro minorile, discriminazione e molestie, nonché gli episodi connessi alla contrattazione collettiva e le relative azioni disciplinari.
In quest'ottica, mettiamo a disposizione di tutti gli stakeholder, inclusi i nostri dipendenti, i lavoratori di terze parti e le comunità interessate, la possibilità di segnalare potenziali violazioni dei diritti umani attraverso il nostro sistema di whistleblowing.

Per maggiori dettagli sul Sistema di segnalazione e canale di whistleblowing si rimanda alla sezione Business etico per il Gruppo e per la filiera del presente documento.

Tuteliamo direttamente le nostre persone, anche tramite le disposizioni contrattuali e un presidio diretto.
Per la catena di fornitura, caratterizzata da una minore capacità di intervento, abbiamo invece sviluppato nel tempo misure e presidi diversificati.

OSSERVATORIO FORNITORI

Tramite l'Osservatorio Fornitori monitoriamo il parco fornitori anche in relazione ai diritti umani, gestendo eventuali criticità tramite azioni quali piani di miglioramento mirati o, nei casi più rilevanti, percorsi di phase-out. Inoltre, promuoviamo il progetto sulla certificazione ASSE.CO. per asseverare il rispetto da parte dei fornitori delle norme retributive e contributive.

AUDIT DI SOSTENIBILITÀ

Svolgiamo audit di sostenibilità sui fornitori strategici, finalizzati a verificare il rispetto dei requisiti ESG, inclusi i diritti umani.

VALUTAZIONE ESG

Valutiamo le performance ESG dei fornitori tramite il portale e-NGAGE, con uno scoring strutturato per pilastri. La componente sociale include diritti umani, condizioni di lavoro e salute e sicurezza, orientando piani di miglioramento mirati.

INTEGRAZIONE DEI LAVORATORI STRANIERI

Promuoviamo percorsi di recruiting responsabile e integrazione, nel rispetto dei diritti umani e delle condizioni di lavoro dignitose. In particolare, nell'ambito del Piano Mattei, inseriamo manodopera straniera accompagnandola con percorsi di formazione civico-linguistica nei Paesi di origine. Attraverso NAVIGARE INSIEME, favoriamo inoltre inclusione, integrazione e tutela dei diritti lungo la filiera.

PROGRAMMI DI FILIERA

Nel 2021 abbiamo sottoscritto tramite la Capogruppo un accordo con le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative, che ha introdotto, tra le altre misure, un meccanismo di controllo sui lavoratori dipendenti delle ditte appaltatrici, volto a garantire il rispetto dei limiti di legge sull'orario di lavoro, quale quello di almeno 11 ore di riposo tra un turno e l'altro.

Per maggiori dettagli sui presidi adottati per i fornitori in relazione ai diritti umani, si veda la sezione Business etico per il Gruppo e per la filiera del presente documento.

MONITORAGGIO E COMUNICAZIONE

Il sistema di monitoraggio definito nella procedura di Gruppo Human Rights Due Diligence pone in capo alle Direzioni e alle società controllate l'attuazione dei presidi e della valutazione periodica della loro efficacia, nonché della qualità e completezza dei dati trasmessi alla Capogruppo.

Le informazioni raccolte sono analizzate a livello di Gruppo e confluiscono nello **Human Rights Due Diligence Report**, che supporta l'individuazione di eventuali criticità e la definizione delle relative azioni di miglioramento. Per la verifica dell'efficacia dei presidi, svolgiamo audit periodici, sia sulle operazioni dirette sia lungo la catena di fornitura, secondo un approccio basato sul rischio. Sulla base delle risultanze, aggiorniamo continuamente la valutazione dei rischi e dei relativi presidi.

Le segnalazioni relative a potenziali violazioni dei diritti umani, invece, sono oggetto di specifiche attività di analisi e verifica. In caso di accertata violazione, implementiamo opportune misure di rimedio, che possono includere interventi correttivi, azioni disciplinari o, nei casi più rilevanti, la cessazione dei rapporti di lavoro o commerciali. Il Top Management e gli organi competenti sono periodicamente aggiornati in merito all'andamento delle attività e alle azioni intraprese. Nel 2025, non sono stati inoltre registrati casi di ammende, sanzioni o risarcimenti significativi connessi a segnalazioni relative ai diritti umani, gestiti nell'ambito dei procedimenti previsti.



CULTURA E FORMAZIONE

Il rafforzamento del presidio sui diritti umani passa anche dalla diffusione di una cultura aziendale dedicata. Nel 2025 la formazione ha coinvolto **2.272 dipendenti** a livello di Gruppo e verrà estesa significativamente nei prossimi anni, come previsto nel Piano di Sostenibilità 2026-2030.

OBIETTIVO	TARGET		PERIMETRO
Favorire la tutela dei diritti umani lungo la catena del valore	**2026**	**Percorso formativo** sui **diritti umani** rivolto a impiegati, quadri e dirigenti delle società con perimetro **Italia** con una **partecipazione maggiore del 70%**	Italia
	2027	**Percorso formativo** sui **diritti umani** rivolto a impiegati, quadri e dirigenti delle società del **perimetro** di **Gruppo** con una partecipazione maggiore del **70%**	Gruppo (escluse società controllate americane)

Inoltre, promuoviamo attività di sensibilizzazione sui diritti umani lungo la filiera, nell'ambito del programma PartnerShip. In particolare, nel 2025 abbiamo realizzato il **workshop S Factor** e il webinar di avvio del Digital Assessment, rafforzando consapevolezza e coinvolgimento dei partner.

Ascolto diretto ed employee engagement

Il coinvolgimento delle persone rappresenta una leva fondamentale per orientare la nostra People Strategy, accompagnare l'evoluzione del modello industriale e migliorare la qualità dell'esperienza lavorativa. Il dialogo con la forza lavoro si sviluppa attraverso un approccio integrato che combina il confronto strutturato con le rappresentanze dei lavoratori e l'ascolto diretto e continuativo dei dipendenti, con l'obiettivo di rafforzare trasparenza, partecipazione e fiducia reciproca.

OBIETTIVO	TARGET		PERIMETRO
Sviluppare un contesto lavorativo dove i dipendenti si sentano sempre più coinvolti, motivati e intenzionati a costruire il proprio futuro professionale, attraverso l'utilizzo di survey annuali volte a misurare l'ingaggio dei dipendenti	**2026**	Migliorare di **5pp** l'**Employee Engagement rate** registrato nella survey del 2022	Gruppo
	2028	Migliorare di **7pp** l'**Employee Engagement rate** registrato nella survey del 2022	

Accanto al confronto con le rappresentanze dei lavoratori, promuoviamo da anni un dialogo diretto e continuativo con le nostre persone, fondato su ascolto, fiducia e trasparenza, con l'obiettivo di comprendere bisogni, aspettative e priorità e tradurli in iniziative concrete di miglioramento.

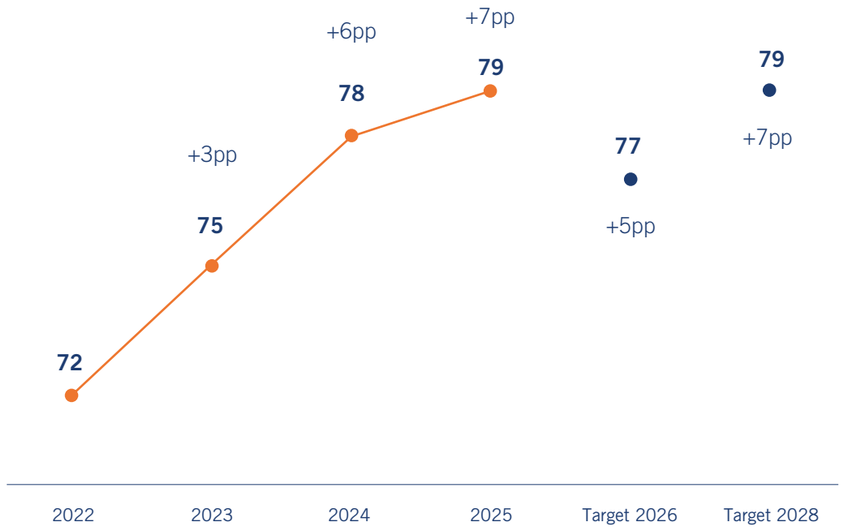
Strumento cardine di questo approccio è l'**Employee Engagement Survey** di Gruppo, implementata annualmente dalla Direzione Human Resources and Real Estate per misurare il clima organizzativo e guidare le azioni a supporto della centralità delle persone. La survey rileva il senso di appartenenza, il livello di soddisfazione e la motivazione dei dipendenti del Gruppo, offrendo una vista di dettaglio su 11 dimensioni, tra cui engagement, empowerment, employee experience, confidence in the future, diversità, equità e inclusione.

87%
tasso di risposta nel 2025 (+12pp vs 2022)

79%
tasso di engagement nel 2025 (+7pp vs 2022)

19.660
dipendenti coinvolti con la survey nel 2025 (+12pp vs 2024)

EMPLOYEE ENGAGEMENT RATE (%)



I dati si riferiscono a tutto il Gruppo Fincantieri.

La raccolta dei feedback si completa attraverso il presidio continuo della Funzione Risorse Umane e ulteriori strumenti di ascolto dedicati alla valutazione della soddisfazione rispetto a eventi, percorsi formativi e iniziative aziendali. Nei contesti internazionali, come negli Stati Uniti, questo approccio è supportato anche da strumenti digitali dedicati, come l'app aziendale The Helm, che favorisce comunicazione, ascolto e partecipazione attiva a tutti i livelli.

Inoltre, le Società del Gruppo Fincantieri hanno adottato dei **sistemi dedicati alla segnalazione** di preoccupazioni, esigenze o criticità nell'ambiente di lavoro (c.d. whistleblowing) come strumenti formali volti a garantire un processo strutturato di gestione e risposta alle istanze ricevute, relative a possibili impatti negativi sui lavoratori.

Per maggiori dettagli sul Sistema di segnalazione e canale di whistleblowing, si rimanda alla sezione Business etico per il Gruppo e per la filiera del presente documento.

PARI OPPORTUNITÀ E DIVERSITÀ



"Fincantieri considera le differenze come vera bussola per tracciare la rotta: tante prospettive che convergono in un'unica direzione. La diversità è un motore strategico che rafforza le decisioni, accelera l'innovazione e genera valore nel tempo. Per questo il Gruppo promuove pari opportunità e diversità con azioni concrete in un percorso strutturato fondato su equità, rispetto e valorizzazione delle unicità."

Sara Carrer
Amministratore Indipendente e Presidente Comitato per la Sostenibilità

La promozione di un ambiente di lavoro equo, inclusivo e rispettoso della persona si fonda su un sistema di principi e presidi che orienta i comportamenti quotidiani, i processi organizzativi e le relazioni lungo tutta la catena del valore. In questo quadro, il **Codice Etico del Gruppo**, la **Politica Diritti Umani - Impegno per il Rispetto dei Diritti Umani e delle Diversità** e la **Politica contro le Molestie sui Luoghi di Lavoro** rappresentano i principali riferimenti per la tutela della dignità, delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze.

Il Codice Etico del Gruppo Fincantieri, la Politica Diritti Umani - Impegno per il Rispetto dei Diritti Umani e delle Diversità e la Politica contro le Molestie sui Luoghi di Lavoro sono disponibili sul sito internet istituzionale del Gruppo.

1,7
milioni di euro investiti nelle iniziative di pari opportunità e inclusione nel 2025

Abbiamo sviluppato un modello aziendale di Diversità, Equità e Inclusione (DEI), **Fincantieri everyDEI**, con l'obiettivo di valorizzare ogni elemento di diversità come fonte di arricchimento e crescita, ponendo al centro le persone con le loro unicità e allineando questa visione ai processi di miglioramento continuo dell'organizzazione.

#FINCANTIERIeveryDEI
Clicca qui per ulteriori dettagli e per guardare il video

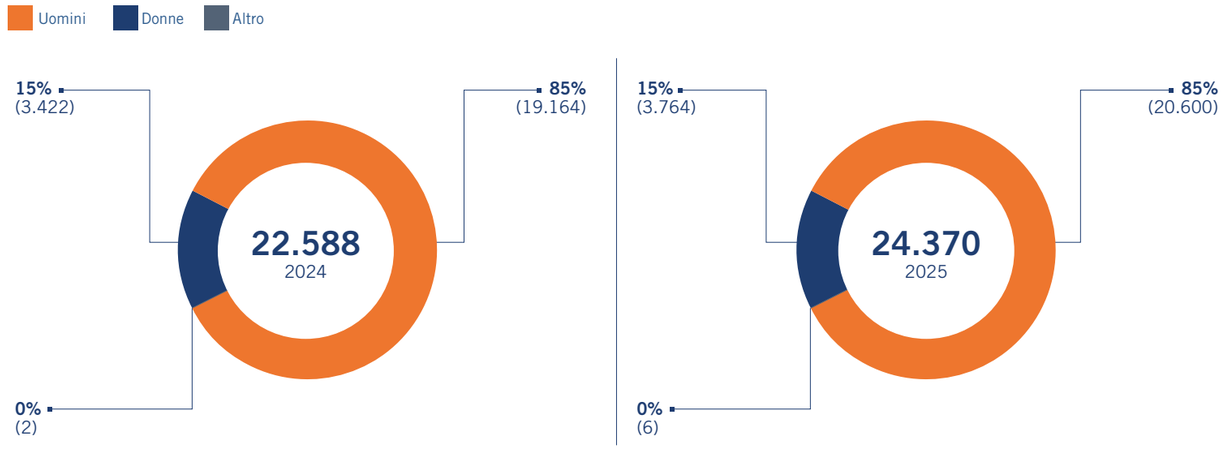
Nel 2025, abbiamo promosso diverse iniziative, secondo le **quattro direttrici** del modello:

- **Diversità di genere**
- **Diversità culturale**
- **Diversità generazionale**
- **Disabilità**

Diversità di genere

Promuoviamo iniziative dedicate alla diversità di genere con l'obiettivo di rafforzare pari opportunità, prevenzione delle discriminazioni e tutela della dignità della persona.

PERCENTUALE DI DIPENDENTI PER GENERE



I dati si riferiscono a tutto il Gruppo Fincantieri.



PREVENZIONE DELLE DISCRIMINAZIONI E TUTELA DELLE PERSONE

Prevenzione della violenza di genere

Nel 2025, nell'ambito del progetto **Respect for Future**, è proseguita l'iniziativa **Antenne**, realizzata in collaborazione con **Differenza Donna**, con un gruppo di circa 60 dipendenti formati per offrire supporto e orientamento alle donne che vivono situazioni di violenza o particolare fragilità. Restano attivi i **Punti Viola**, creati insieme a **DonneXStrada**, presso 10 sedi del Gruppo, pensati per garantire protezione a chiunque si trovi in una situazione di pericolo. Inoltre, abbiamo sviluppato il **Road Show Respect for Future** - che con eventi itineranti negli stabilimenti produttivi ha promosso il confronto aperto e una cultura del rispetto condivisa, coinvolgendo circa 10.000 persone, tra dipendenti del Gruppo e dell'indotto.

#RespectForFuture
Clicca qui per ulteriori dettagli e per guardare il video

Formazione e sensibilizzazione delle persone

Per favorire una diffusione capillare della Politica contro le Molestie sui Luoghi di Lavoro, nel 2025 è stato erogato un **percorso formativo e-learning** rivolto ai dipendenti del Gruppo, disponibile in italiano, inglese, norvegese, vietnamita e rumeno. Il Gruppo ha inoltre promosso percorsi formativi dedicati alla Funzione Risorse Umane di Fincantieri S.p.A. e delle società controllate italiane, con l'obiettivo di rafforzarne le competenze nella gestione di segnalazioni, richieste di supporto e situazioni sensibili, con l'obiettivo di fornire strumenti concreti, competenze operative e linee di intervento coerenti, per intercettare tempestivamente situazioni di disagio.

Supporto psicologico dedicato ai dipendenti

In Italia abbiamo attivato una collaborazione con **Serenis**, centro medico autorizzato e piattaforma digitale per il benessere mentale, per offrire servizi di **assistenza psicologica online** a favore di tutti i dipendenti. Nell'ambito della collaborazione è stato sviluppato anche un percorso di consulenza psicologica dedicato alle dipendenti donne che hanno vissuto situazioni di violenza.
A livello internazionale, Vard ha attivato in **Norvegia** e **Romania** sportelli di **consulenza e supporto psicologico** che includono servizi dedicati alle donne vittime di violenza di genere. Negli **Stati Uniti**, Fincantieri Marine Group ha previsto inoltre un servizio di assistenza psicologica che mette a disposizione risorse e servizi specifici per le vittime di abusi e violenza e per il mese di sensibilizzazione alla prevenzione del suicidio.

Nel Piano di Sostenibilità 2026-2030 abbiamo altresì formalizzato l'obiettivo di rafforzare la DEI attraverso l'ottenimento della certificazione ISO 30415, che si inserisce in un più ampio quadro di iniziative come di seguito riportato.

OBIETTIVO	TARGET		PERIMETRO
Rafforzare internamente ed esternamente la DE&I promuovendo la rappresentanza femminile, la valorizzazione delle diverse culture e l'integrazione delle persone con disabilità	**2028**	**Ottentimento certificazione ISO 30415** "Diversità e inclusione" per le società del perimetro **Italia**	Italia
	2030	**Ottentimento certificazione ISO 30415** "Diversità e Inclusione" a livello di **Gruppo**	Gruppo

IMPEGNO NEL SETTORE MARITTIMO

La controllata VARD aderisce a Wista 40by30, iniziativa promossa dalla Women's International Shipping & Trading Association, con l'obiettivo di promuovere la diversità nel settore marittimo e aumentare la presenza delle donne in posizioni di responsabilità entro il 2030.

PRESÌDI A SUPPORTO DELLA PARITÀ DI GENERE

Nel 2025 abbiamo confermato il mantenimento della **Certificazione sulla Parità di Genere UNI/PdR 125:2022**, riconosciuta da RINA dal 2023, per la Capogruppo e le società controllate italiane del Gruppo. Dal 2020 siamo inoltre partner di Valore D, la prima associazione di imprese in Italia per l'equilibrio di genere e una cultura inclusiva: tutti i dipendenti hanno accesso alla piattaforma Younicity by Valore D, con contenuti formativi, webinar ed e-learning su diversità, equità e inclusione.

In support of:

WOMEN'S EMPOWERMENT PRINCIPLES

Established by UN Women and the UN Global Compact Office

Dal 2023 aderiamo ai principi promossi da UN Women e UN Global Compact per il rafforzamento della parità di genere e della leadership femminile nel contesto aziendale.

Grazie alle iniziative implementate negli anni, abbiamo incrementato la presenza femminile nell'organico, inclusa quella in ambito STEM, come evidenziato di seguito.

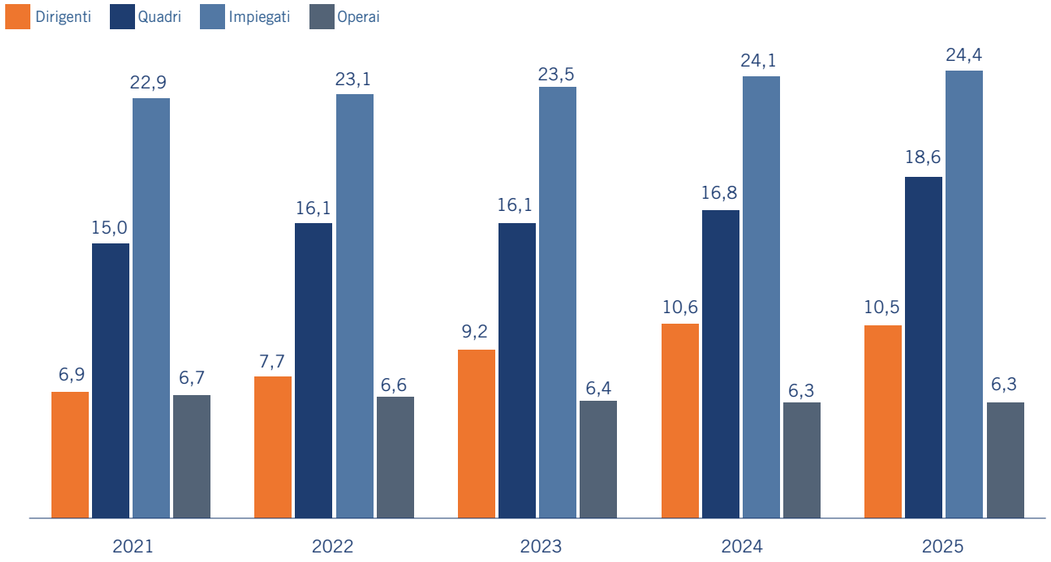
NUMERO DI DONNE PER CATEGORIA PROFESSIONALE

	2021	2022	2023	2024	2025	VAR. 2025/2024
Dirigenti	30	35	42	53	54	1,9%
Quadri	171	197	208	233	279	19,7%
Impiegati	2.095	2.146	2.247	2.484	2.718	9,4%
Operai	675	649	635	652	713	9,4%
Totale	**2.971**	**3.027**	**3.132**	**3.422**	**3.764**	**10,0%**

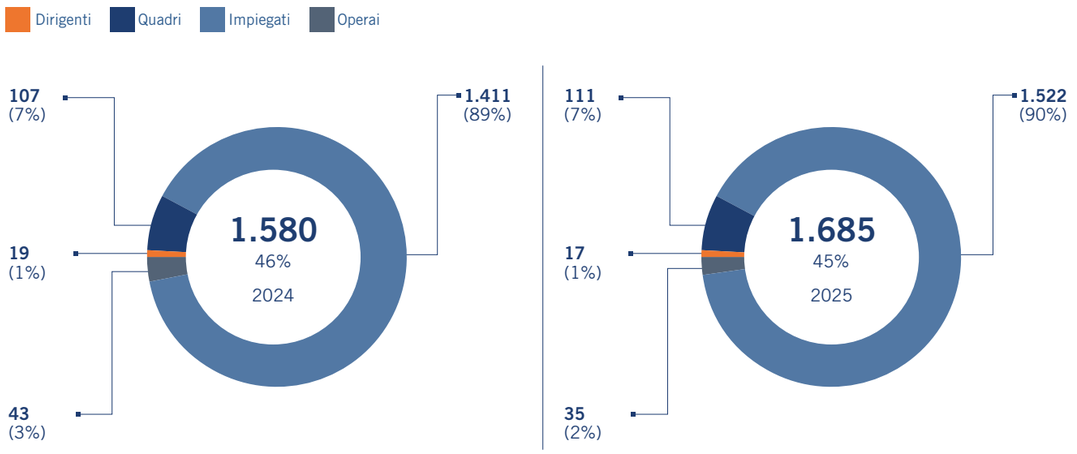
I dati si riferiscono a tutto il Gruppo Fincantieri.

Nel 2025 si riscontra un aumento della rappresentanza femminile in tutte le categorie professionali rispetto agli anni passati. In particolare, l'aumento delle dipendenti donne nella categoria quadri, oltre che dalle assunzioni dal mercato esterno, deriva soprattutto dalle promozioni interne.

PERCENTUALE DI DONNE PER CATEGORIA SUL TOTALE PER CATEGORIA (%)



NUMERO DI DONNE STEM SU TOTALE DONNE

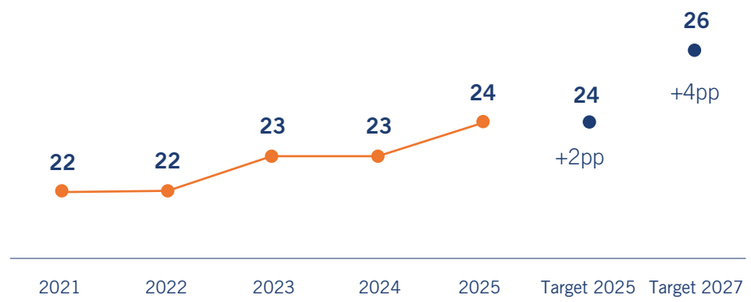


I dati si riferiscono a tutto il Gruppo Fincantieri.

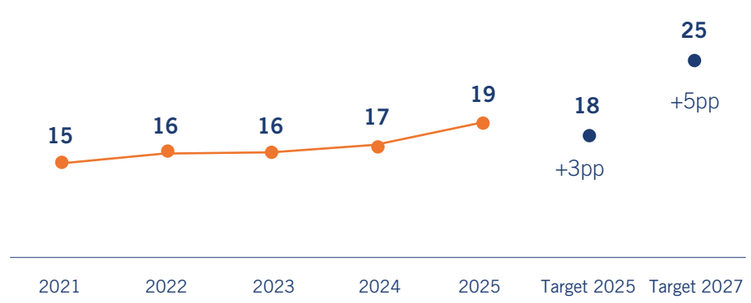
Inoltre, al fine di promuovere ulteriormente la presenza femminile anche in ruoli di responsabilità, in continuità con il Piano di Sostenibilità 2023-2027 abbiamo mantenuto i target di incremento delle donne white collar e middle manager nel Piano di Sostenibilità 2026-2030.

OBIETTIVO	TARGET	PERIMETRO
Garantire livello appropriato di rappresentanza di genere promuovendo la presenza femminile anche in ruoli di responsabilità	**2027** **+4pp donne white collar** (impiegati e quadri) rispetto al 2021 Valore baseline: 22% di donne white collar (impiegati e quadri) **+5pp donne middle manager** (quadri) rispetto al 2021 Valore baseline: 15% di donne middle manager (quadri)	Gruppo

DONNE WHITE COLLAR (IMPIEGATI E QUADRI) SU TOTALE WHITE COLLAR (%)



DONNE MIDDLE MANAGER (QUADRI) SU TOTALE QUADRI (%)



I dati si riferiscono a tutto il Gruppo Fincantieri.

Relativamente all'**Alta Dirigenza** (Dirigenti con Responsabilità Strategiche e Dirigenti con Responsabilità Primarie), nel 2025, la presenza femminile si è attestata al 17%.

Inoltre, per promuovere la crescita professionale e accompagnare lo sviluppo della leadership e di nuove competenze, all'interno del Piano di Sostenibilità 2026-2030, abbiamo definito specifici obiettivi rivolti alle donne nelle posizioni di middle e senior management.

Il percorso prevede programmi strutturati di formazione manageriale finalizzati a promuovere empowerment e crescita professionale con un progressivo ampliamento della platea di dipendenti coinvolte fino al 2030.

OBIETTIVI	TARGET	PERIMETRO
Promuovere per la popolazione di genere femminile delle middle manager l'empowerment e la crescita professionale verso ruoli dirigenziali attraverso percorsi strutturati di formazione manageriale	**2026**: **30%** delle **donne middle manager** (quadri) **coinvolte** in **formazione** **2028**: **70%** delle **donne middle manager** (quadri) **coinvolte** in **formazione** **2030**: **100%** delle **donne middle manager** (quadri) **coinvolte** in **formazione**	Gruppo
Promuovere per la popolazione di genere femminile delle senior manager l'empowerment e la crescita professionale attraverso percorsi strutturati di formazione manageriale	**2026**: **30%** delle **donne senior manager** (dirigenti) **coinvolte** in **formazione** **2028**: **70%** delle **donne senior manager** (dirigenti) **coinvolte** in **formazione** **2030**: **100%** delle **donne senior manager** (dirigenti) **coinvolte** in **formazione**	Gruppo



Sosteniamo la genitorialità tramite specifiche iniziative. Inoltre, abbiamo formalizzato tale impegno nel Piano di Sostenibilità 2026-2030.

OBIETTIVO	TARGET	PERIMETRO
Garantie massima integrazione e pieno coinvolgimento della popolazione aziendale sviluppando iniziative di formazione e sensibilizzazione sul tema della diversità e inclusione	**2026** **1** **progetto** a supporto della **genitorialità** o dei **caregiver**	Gruppo

IMPRESE **RESPONSABILI**

Siamo stati fra le **100 aziende firmatarie** del Codice di autodisciplina di imprese responsabili in favore della maternità, finalizzato a sostenere l'empowerment femminile nel mondo del lavoro e a garantire la continuità di carriera delle madri, le iniziative di prevenzione e cura dei bisogni di salute, l'adattamento dei tempi e modi di lavoro, il sostegno alle spese per la cura e l'educazione dei figli.

SOSTEGNO ALLA GENITORIALITÀ

VadeMum&Dad

Nel 2025 abbiamo redatto il vademecum VadeMum&Dad, uno strumento pensato per offrire ai neogenitori informazioni utili e pratiche nei periodi pre-congedo, durante il congedo e post-congedo, supportando la gestione della genitorialità e la conciliazione tra vita professionale e personale.

Genitorialità e rientro al lavoro

A supporto della genitorialità, nel 2025 sono stati organizzati **webinar informativi** rivolti ai dipendenti genitori della Capogruppo e delle società controllate italiane, dedicati alle diverse fasi di crescita dei figli. Sono proseguiti i percorsi di **coaching per le neomamme**, pensati per accompagnare il rientro al lavoro dopo la maternità e favorire un migliore equilibrio tra vita personale e professionale. Inoltre, implementiamo azioni di conciliazione vita-lavoro, tra cui rientrano anche i summer camp e i centri estivi per i/le figli/e dei/delle dipendenti.

Servizi per l'infanzia

In continuità con gli asili nido aziendali già attivi a Trieste e Monfalcone, nel 2025 abbiamo sottoscritto il protocollo di intesa del progetto **Cresciamo il futuro**, finalizzato allo sviluppo di una rete nazionale di **asili nido** aziendali e privati a beneficio delle lavoratrici e dei lavoratori delle aziende aderenti. Abbiamo inoltre attivato convenzioni per i genitori dipendenti del cantiere di Marghera, con accesso agevolato ad asili nido privati nelle aree limitrofe a partire dall'anno educativo 2025-2026.

EQUITÀ RETRIBUTIVA DI GENERE

La parità di genere nella remunerazione rappresenta un principio imprescindibile nella gestione aziendale. Le retribuzioni vengono coerentemente determinate sulla base di identici presupposti e in ragione di criteri uniformi di valutazione. Il Gruppo monitora con crescente dettaglio gli indicatori sull'equilibrio di genere, inclusa l'analisi del gender pay gap, tenendo conto delle diverse complessità dei ruoli organizzativi.

Nel 2025 il divario retributivo di genere a livello di Gruppo è migliorato passando dal **-0,3%** del 2024 a **-2,9%**. Il divario retributivo di genere viene determinato sulla base della retribuzione lorda globale per dipendenti uomini e donne. In particolare, il calcolo sottrae alla retribuzione lorda media oraria dei dipendenti uomini quella delle dipendenti donne; quindi, divide il risultato per la retribuzione lorda media oraria degli uomini e la presenta in termini percentuali. Ciò significa che un **valore negativo** dell'indicatore indica che, in media, la retribuzione delle dipendenti donne è superiore a quella degli uomini; un valore positivo, viceversa, segnala che la retribuzione maschile è mediamente più elevata.

Il risultato del 2025 è principalmente influenzato dal peso preponderante dei dipendenti operai uomini (pari al 43% della forza lavoro del Gruppo) che contribuisce a ridurre il divario retributivo complessivo tra i generi.

Di seguito si riportano i dati di pay ratio di genere riguardanti la retribuzione fissa e globale, che consentono di analizzare le dinamiche retributive per singola categoria professionale, evidenziando il rapporto tra la remunerazione delle donne e quella degli uomini. Il dato è calcolato in base allo scostamento tra la retribuzione media degli uomini e delle donne ed è rapportato alla retribuzione media degli uomini.

RAPPORTO TRA LA REMUNERAZIONE BASE MEDIA DELLE DONNE E QUELLA DEGLI UOMINI

	2024	2025
Dirigenti	0,96	0,97
Quadri	1,04	0,99
Impiegati	0,90	0,92
Operai	0,93	0,99

I dati si riferiscono a tutto il Gruppo Fincantieri. Per remunerazione base si intende l'importo fisso annuo garantito al dipendente per le mansioni svolte, indipendente da performance o incentivi variabili.

RAPPORTO TRA LA REMUNERAZIONE GLOBALE MEDIA DELLE DONNE E QUELLA DEGLI UOMINI

	2024	2025
Dirigenti	0,88	0,84
Quadri	0,99	0,97
Impiegati	0,89	0,91
Operai	0,99	1,00

I dati si riferiscono a tutto il Gruppo Fincantieri. Per remunerazione globale si intende la somma di tutte le componenti retributive e dei benefici riconosciuti al dipendente nell'anno. Il rapporto rappresenta la parità tra donne e uomini, <1 rappresenta un rapporto a favore degli uomini e >1 rappresenta un rapporto a favore delle donne.

Il dato relativo alla remunerazione globale riflette, nel 2024 e nel 2025, uno sbilanciamento a favore degli uomini, particolarmente evidente nella popolazione dirigenziale. Tale differenza è principalmente riconducibile alla maggiore presenza di dirigenti uomini nei piani di incentivazione di medio-lungo termine (Long Term Incentives - LTI) avviati negli anni precedenti. Nell'ambito delle iniziative volte alla valorizzazione del talento femminile, si evidenzia il progressivo aumento della percentuale di dirigenti donne beneficiarie dei piani LTI, in particolare nel 2025. Sebbene tale evoluzione non sia ancora pienamente visibile nelle statistiche retributive, per effetto della natura pluriennale dei piani, è atteso un miglioramento del gender pay gap nei prossimi anni.

Inoltre, il rapporto tra la remunerazione della persona che percepisce il salario più elevato - l'Amministratore Delegato - e la remunerazione mediana dei dipendenti del Gruppo si mantiene sostanzialmente stabile, attestandosi nel 2025 a 65,5, in linea con il dato del 2024 (65,6). Questo indicatore consente di monitorare nel tempo l'equilibrio complessivo del sistema retributivo e la coerenza tra livelli di responsabilità e riconoscimento economico. Il valore della remunerazione mediana è calcolato come valore mediano delle remunerazioni globali dei dipendenti di Fincantieri, escludendo il dipendente con il salario più elevato, inclusive quindi, del valore della componente fissa e dei compensi variabili, tra cui le dovute quote di Piano di Incentivo maturate. Per la residua parte dell'organico per cui il valore della remunerazione globale non è puntualmente disponibile, si assume che la remunerazione individuale corrisponda al valore medio della categoria professionale e di genere di appartenenza.

Diversità culturale

Promuoviamo una cultura aziendale capace di valorizzare le diverse nazionalità, culture ed esperienze che caratterizzano il Gruppo, riconoscendo a tale diversità un elemento di crescita organizzativa, coesione e sicurezza.

FORMAZIONE E CONSAPEVOLEZZA

Formazione e cultura inclusiva

Le attività formative dedicate alla diversità culturale comprendono percorsi sul linguaggio inclusivo, sulla leadership e sul change management in contesti multiculturali, oltre a momenti di sensibilizzazione sul riconoscimento e sul superamento di bias e stereotipi. L'obiettivo è rafforzare la consapevolezza organizzativa e promuovere un ambiente di lavoro sempre più aperto, rispettoso e inclusivo.

Cultural Navigator

Per i dipendenti che si trasferiscono in realtà aziendali differenti da quelle di origine è disponibile il Cultural Navigator, uno strumento pensato per facilitare l'inserimento e la comprensione culturale nel paese di distacco. Il supporto include indicazioni sui diversi contesti culturali, sugli stili comunicativi e sulle principali dinamiche relazionali, favorendo una più rapida integrazione nei team internazionali.

Diversità generazionale

Valorizzare il contributo di persone con esperienze, competenze e prospettive differenti significa rafforzare il trasferimento di know-how, favorire l'innovazione e consolidare la continuità delle competenze distintive del Gruppo.

COINVOLGIMENTO E SVILUPPO ORGANIZZATIVO

Ricerca sull'intergenerazionalità

Nel 2025 abbiamo sviluppato un progetto di ricerca in collaborazione con una primaria università italiana per analizzare attitudini, comportamenti e dinamiche relazionali delle diverse generazioni presenti in azienda. L'obiettivo è rafforzare la comprensione dei bisogni organizzativi e orientare strategie sempre più efficaci nella valorizzazione delle diversità anagrafiche.

Eventi per il coinvolgimento

Nel corso dell'anno sono stati organizzati momenti di condivisione e sensibilizzazione rivolti ai dipendenti e alle loro famiglie, con iniziative dedicate alla multiculturalità e all'intergenerazionalità nei diversi contesti del Gruppo. Family Day, eventi territoriali e momenti di incontro hanno contribuito a rafforzare il senso di appartenenza e il dialogo tra persone, generazioni e culture differenti.



TRASFERIMENTO DI COMPETENZE E SVILUPPO DELLA LEADERSHIP

Mentoring intergenerazionale

Favoriamo l'integrazione tra generazioni attraverso attività di mentoring che supportano il passaggio di competenze tecniche e trasversali dalle risorse senior ai più giovani. Questo approccio consente di valorizzare il patrimonio di esperienza presente nel Gruppo e accompagnare lo sviluppo professionale delle nuove generazioni, rafforzando la continuità operativa e manageriale.

Upskilling e reskilling

Continuiamo a investire nell'upskilling e nel reskilling delle risorse senior, favorendo l'acquisizione di nuove competenze e il mantenimento di quelle già consolidate. Questo approccio consente di sostenere la continuità professionale delle persone e accompagnare l'evoluzione dei modelli produttivi e organizzativi del Gruppo.

Leadership inclusiva

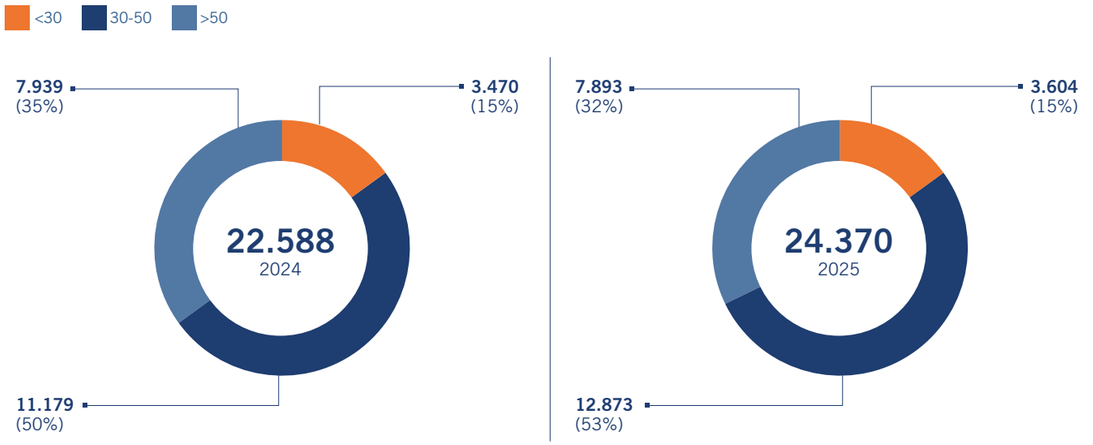
Abbiamo rafforzato workshop e momenti formativi dedicati ai people manager con l'obiettivo di sviluppare una leadership inclusiva e fornire strumenti concreti per la gestione di team composti da generazioni diverse. L'attenzione è rivolta alla valorizzazione delle differenze, alla collaborazione e alla costruzione di ambienti di lavoro capaci di integrare esperienze e approcci differenti.

NUMERO DI DIPENDENTI PER ANZIANITÀ DI SERVIZIO

	2022	2023	2024	2025	VAR. 2025/2024
Anzianità da 0 a 2 anni	4.697	4.492	5.572	6.306	13,2%
Anzianità da oltre 2 fino a 10 anni	6.232	6.900	7.201	7.760	7,8%
Anzianità da oltre 10 fino a 20 anni	4.592	3.999	3.830	3.836	0,2%
Anzianità superiore a 20 anni	5.268	5.824	5.985	6.468	8,1%
Totale	**20.789**	**21.215**	**22.588**	**24.370**	**7,9%**

I dati si riferiscono a tutto il Gruppo Fincantieri.

NUMERO DI DIPENDENTI PER FASCIA D'ETÀ



I dati si riferiscono a tutto il Gruppo Fincantieri.

Disabilità

2,4%
dipendenti con disabilità nel 2025 (2,3% uomini e 2,9% donne)

L'inclusione delle persone con disabilità rappresenta una dimensione centrale del modello **Fincantieri everyDEI**, con un approccio che unisce attenzione alla persona, valorizzazione delle competenze e costruzione di un ambiente di lavoro realmente accessibile e inclusivo.

INSERIMENTO, INCLUSIONE E VALORIZZAZIONE PROFESSIONALE

Partnership con Ability Garden

Nel 2025 abbiamo avviato una partnership con Ability Garden, realtà specializzata nell'inclusione lavorativa di persone con disabilità attraverso percorsi personalizzati e accompagnamento da tutor specializzati. L'iniziativa è finalizzata a valorizzare i talenti delle persone coinvolte e favorirne l'inserimento in contesti aziendali attraverso un'esperienza concreta, strutturata e significativa.

Ability Parent Care

Abbiamo lanciato Ability Parent Care, un percorso di supporto psicologico dedicato ai genitori e familiari, dipendenti della Capogruppo e delle società controllate italiane, che accompagnano quotidianamente figli e figlie con disabilità o neurodivergenza. L'iniziativa nasce per offrire uno spazio di ascolto e supporto concreto, riconoscendo il valore della cura e il ruolo delle famiglie nei percorsi di inclusione.

Inclusione professionale

Promuoviamo l'inclusione professionale già nelle prime fasi del processo di assunzione attraverso la partecipazione a eventi di recruiting dedicati, finalizzati a facilitare l'inserimento di persone con disabilità e a costruire percorsi professionali personalizzati e integrati, compatibilmente con le caratteristiche dell'attività cantieristica e con i relativi profili di rischio.

Promuoviamo la cultura della Diversità, Equità ed Inclusione a tutti i livelli organizzativi con interventi di formazione dedicati a partire dal programma di Induction per tutti i neoassunti. Nel 2025 sono state erogate oltre 20.000 ore di **formazione su tematiche DEI** coinvolgendo oltre 12.000 dipendenti.

SVILUPPO DI COMUNITÀ E TERRITORI



"Con Respect for Future abbiamo voluto costruire un percorso capace di generare un impatto concreto nei territori in cui operiamo, promuovendo una cultura diffusa del rispetto e della responsabilità. Un progetto nato per rafforzare la prevenzione, il dialogo e la consapevolezza, contribuendo al tempo stesso al contrasto di ogni forma di violenza e discriminazione."

Lorenza Pigozzi
Executive Vice President Group Strategic Communication

Da sempre abbiamo un ruolo attivo nei territori in cui siamo presenti ma vogliamo diventare l'Azienda che rende sistematica, quotidiana, proattiva l'attenzione verso le proprie persone e comunità, a partire da coloro che sono più deboli e devono sentirsi inclusi.

Indirizziamo le nostre attività valutando attentamente il contesto, le necessità e i bisogni dei territori in cui siamo presenti, in linea con il **Codice Etico del Gruppo**.
Inoltre, come espresso nella **Politica Diritti Umani - Impegno per il Rispetto dei Diritti Umani e delle Diversità**, ci impegniamo a rispettare i diritti delle comunità locali nei paesi in cui operiamo in modo da ridurre l'impatto sociale e ambientale delle attività sviluppate nei siti produttivi.

Il Codice Etico del Gruppo Fincantieri, la Politica Diritti Umani - Impegno per il Rispetto dei Diritti Umani e delle Diversità sono disponibili sul sito internet istituzionale del Gruppo.

Supportiamo e coinvolgiamo le nostre comunità attraverso iniziative, donazioni, liberalità e investimenti rivolti a rispondere alle esigenze più sentite, diventando parte attiva dello sviluppo sociale ed economico del territorio.
Nel nostro Piano di Sostenibilità 2026-2030 ci siamo impegnati a definire obiettivi concreti che guidino le azioni dei prossimi anni. L'impegno al dialogo e alla partecipazione attiva è uno dei cardini della strategia di Fincantieri, così come la formazione e la valorizzazione del capitale umano.

OBIETTIVI	TARGET		PERIMETRO
Incrementare la disponibilità di competenze emergenti	**2026**	**10 accordi** con **partner** al fine di garantire le **competenze** necessarie	Fincantieri S.p.A.
Rafforzare l'equità, la diversità e l'inclusione	**2027**	Sviluppare un progetto di **inclusione** sociale di giovani con **disabilità**	Italia
	2030	**Estensione** del progetto alle società del **Gruppo**	Gruppo
Favorire lo sviluppo e il coinvolgimento delle Persone, a beneficio delle comunità e del Gruppo	**2028**	**Sistema strutturato** per favorire **attività** di **volontariato** durante l'**orario lavorativo** presso associazioni e organizzazioni del territorio a favore di tutti i dipendenti	Gruppo

Indotto economico

Crediamo in un'economia come sistema di relazioni, un network integrato e dinamico, costruito nel tempo per creare e scambiare valore. Grazie a un modello produttivo competitivo e fortemente connesso con la rete di produzione nazionale, Fincantieri genera impatti aggiuntivi per l'economia italiana. Non è un'attività economica in astratto che genera valore e occupazione, ma la presenza di un attore come Fincantieri che per dimensione, comportamenti, visione e responsabilità attiva un effetto moltiplicativo.

INDOTTO ECONOMICO ▸ **Modello produttivo (make or buy)** + **Supply chain** = **Impatto produzione di Fincantieri sull'economia nazionale**

Nel 2025 è stato avviato il progetto **Evoluzione Indotto**, finalizzato a portare l'indotto al centro del nostro modello industriale e a rafforzare la filiera produttiva, stimolando il coinvolgimento di tutti i livelli organizzativi. Il progetto mira a dare maggiore visibilità alle imprese promuovendo collaborazioni di lungo periodo.
L'iniziativa, inoltre, al fine di creare valore condiviso, mette a disposizione percorsi di sviluppo per i fornitori, strumenti di supporto economico e formativo di filiera, iniziative congiunte di formazione e reclutamento, in particolare per la forza lavoro extraeuropea, e meccanismi di incentivazione legati alla performance.

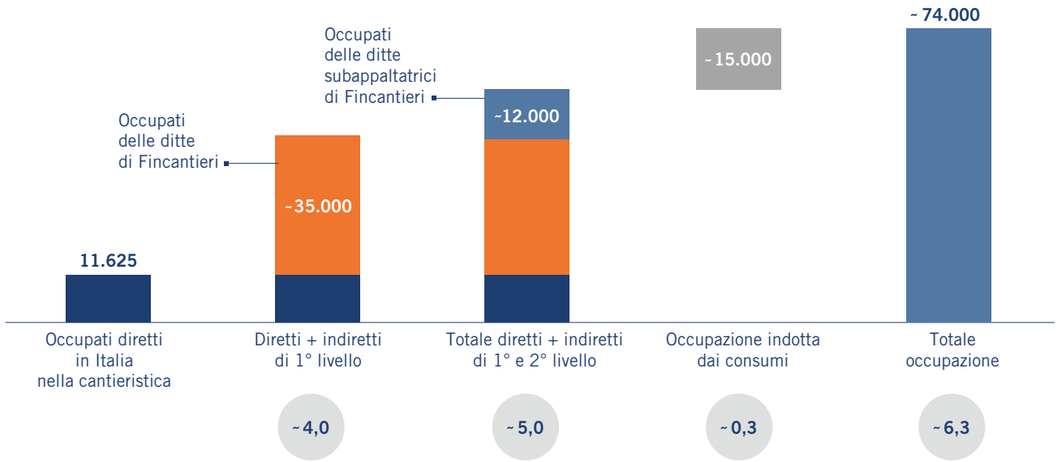
A supporto di questo progetto, nel 2025 sono stati stipulati **14 accordi quadro con fornitori strategici**, ulteriori 10 accordi sono previsti nel 2026, per un totale di **24 accordi**, pari al **32%** del totale degli incroci cantiere/officina/ditta nel perimetro (24 su 76).

STUDIO CENSIS

L'analisi input-output, effettuata dal Centro studi investimenti sociali - Censis "Fincantieri: l'impatto socio-economico di un player globale. La cantieristica navale al servizio del Paese" (luglio 2023, basato su dati medi 2019-2021), fondata sulle tavole intersettoriali ISTAT evidenzia la capacità di Fincantieri di generare effetti economici lungo l'intera filiera nazionale. Per ogni **100 euro di produzione** realizzata da Fincantieri si attivano altri 305 euro, generando complessivamente **405 euro di produzione sull'economia nazionale** (il risultato è dato dalla moltiplicazione del valore generato per il coefficiente di 4,05 che è stato calcolato tramite una stima econometrica). Questo effetto deriva dall'elevata integrazione della cantieristica navale con il tessuto industriale nazionale: la domanda generata da Fincantieri si trasmette ai fornitori di primo livello e ai relativi sub-fornitori, attivando una catena di relazioni economiche che coinvolge numerosi segmenti manifatturieri, tecnologici e di servizi. Il risultato è un impatto complessivo che supera di oltre quattro volte il valore della produzione diretta iniziale, confermando il ruolo di Fincantieri quale abilitatore di crescita economica per il sistema produttivo italiano.

Sempre dallo stesso studio, è stata calcolata la ricaduta in termini di occupazione. L'**impatto sull'occupazione** può essere calcolato considerando a monte l'occupazione diretta, cioè gli occupati di Fincantieri in Italia coinvolti nell'attività cantieristica, alla quale si aggiunge l'occupazione indiretta di primo livello, ovvero l'occupazione delle ditte appaltatrici di Fincantieri e quella di secondo livello, rappresentata dagli occupati delle ditte subappaltatrici e degli addetti che sviluppano l'attività lavorativa presso il sito del fornitore. A tale occupazione finale è necessario sommare l'occupazione indotta dai consumi delle famiglie degli occupati.

INDOTTO ECONOMICO - ITALIA 2025



Fonte: Stime Fincantieri riferite all'esercizio 2025 su base studio Censis, "Fincantieri: l'impatto socio-economico di un player globale. La cantieristica navale al servizio del Paese", luglio 2023.

- **Effetto diretto e indiretto**: Fincantieri impiega in Italia 11.625 addetti nella cantieristica. La sua presenza innesca un moltiplicatore diretto e indiretto dell'occupazione pari a 5,0; ovvero per ogni addetto di Fincantieri se ne attivano 4,0 nei settori di fornitura del processo di produzione, che nel complesso corrispondono a oltre 45.000 occupati dell'indotto industriale (totale indiretti di 1° e 2° livello). L'intera filiera industriale ammonta a circa 60.000 addetti.
- **Effetto indotto**: i circa 60.000 addetti dell'intera filiera industriale innescano un moltiplicatore pari a 0,3, generando oltre 15.000 posti di lavoro indotti tramite la spesa delle famiglie degli occupati diretti e indiretti di primo e secondo livello.
- **Effetto totale**: considerando quindi l'effetto diretto, indiretto e indotto il moltiplicatore totale dell'occupazione si attesta a oltre 6,0, per un'occupazione totale riconducibile all'attività cantieristica di Fincantieri di circa 74.000 unità.

Per maggiori dettagli sul modello sviluppato dal Censis e sulla metodologia impiegata, si rimanda alla Nota Metodologica del presente documento.

Linee di azione

Indirizziamo le nostre attività valutando attentamente il contesto, le necessità e i bisogni dei territori in cui siamo presenti. Nel 2025 come Gruppo abbiamo destinato alle iniziative a favore della comunità, circa **2,6 milioni di euro**, rispetto agli 1,8 milioni di euro stanziati nel 2024. Inoltre, a conferma del nostro impegno verso il territorio, nel corso del 2025 il **100% di dirigenti assunti** è stato selezionato all'interno della **comunità locale** (nazionale).

DIALOGO CON LE COMUNITÀ E LE ISTITUZIONI



"Crediamo che la crescita industriale sia davvero sostenibile quando genera valore anche per le comunità e i territori che la rendono possibile. Per questo promuoviamo un dialogo costante con le istituzioni e gli stakeholder locali, fondato sull'ascolto delle esigenze e delle aspettative e orientato ad un confronto costruttivo sulle opportunità di sviluppo. In Fincantieri consideriamo i nostri cantieri non solo luoghi di produzione, ma motori di sviluppo sostenibile per i contesti in cui operiamo. Iniziative come l'apertura dei nostri cantieri al confronto con i decisori pubblici consentono di condividere la nostra realtà industriale, le sue trasformazioni e le sue sfide, rendendo tangibile il contributo che essa offre alla competitività del Paese e allo sviluppo dei territori."

Loretana Cortis
Executive Vice President Institutional Affairs

Riteniamo che un'interlocuzione attiva, continuativa e trasparente con le istituzioni e con le comunità dei territori in cui operiamo rappresenti un elemento essenziale per la creazione di valore condiviso e per una crescita sostenibile nel lungo periodo.
La nostra attenzione è rivolta alla comprensione delle esigenze, delle aspettative e delle priorità espresse dalle comunità locali, incluse le persone e i gruppi che possono trovarsi in condizioni di maggiore vulnerabilità o fragilità. Attraverso il dialogo e il confronto costante con gli stakeholder territoriali, promuoviamo percorsi di ascolto strutturati che consentono di individuare opportunità di sviluppo, prevenire potenziali criticità e favorire la costruzione di relazioni fondate sulla fiducia reciproca. Le istanze raccolte orientano le iniziative del Gruppo e sono oggetto di monitoraggio e valutazione periodica dei risultati e degli impatti generati, in un'ottica di miglioramento continuo e di creazione di valore condiviso.

Direzione Institutional Affairs
responsabile della collaborazione tra i vari livelli istituzionali

In questo contesto, la Direzione Institutional Affairs svolge un ruolo centrale nel promuovere e coordinare il dialogo con le istituzioni internazionali, nazionali e territoriali, con le autorità indipendenti, le associazioni di categoria e gli altri decisori pubblici rilevanti per l'attività del Gruppo.
Attraverso il presidio delle relazioni istituzionali, la Direzione contribuisce a mantenere un confronto costante con i decisori pubblici, favorendo la comprensione reciproca tra le esigenze di sviluppo industriale e le priorità dei territori. Tale attività consente di cogliere bisogni e aspettative delle comunità locali, rappresentare gli interessi aziendali a supporto delle strategie del Gruppo e promuovere iniziative capaci di generare benefici economici, occupazionali e sociali per la collettività.

La Direzione contribuisce inoltre a valorizzare il ruolo dei cantieri e delle sedi del Gruppo quali motori di sviluppo territoriale, favorendo la realizzazione di progetti e iniziative che rafforzano il legame tra impresa, istituzioni e comunità locali. In questa prospettiva, Fincantieri interpreta la propria presenza sul territorio non soltanto come un fattore produttivo, ma come un elemento di crescita, inclusione e sviluppo sostenibile.





CANTIERI APERTI, VISTA SUL FUTURO

Nell'ottica di favorire un dialogo trasparente, nel 2025, abbiamo promosso l'iniziativa Cantieri aperti, vista sul futuro, un roadshow che accompagna le istituzioni e gli stakeholder dentro i nostri cantieri. L'evento è stato ospitato nei cantieri di Monfalcone, Marghera, Sestri Ponente e Ancona, e mira a valorizzare l'eccellenza della navalmeccanica italiana, mostrare da vicino le innovazioni che stanno trasformando il settore e promuovere un dialogo trasparente con le istituzioni presenti sul territorio sull'innovazione industriale, la trasformazione organizzativa e le sfide della sostenibilità.

European Union Office
garantisce le relazioni di Gruppo a livello europeo

Le relazioni di Gruppo a livello europeo sono garantite dalla Funzione **European Union Office** presso l'Ufficio di Bruxelles. Le attività riguardano la rappresentazione degli interessi aziendali attraverso il dialogo strutturato con gli interlocutori istituzionali e le associazioni di riferimento, con l'obiettivo di creare valore condiviso, con ricadute dirette e tangibili per il Gruppo e per l'intero comparto. Fincantieri è riconosciuto oggi presso gli organismi europei come un interlocutore consolidato, abilitatore strategico di filiera, e partecipa alla definizione delle politiche europee di interesse aziendale e settoriale tramite contributi specifici nelle varie fasi di elaborazione normativa.

Numerosi sono infatti i temi dell'agenda politica europea che impattano le direttrici del Piano Industriale, tra cui le strategie di decarbonizzazione, sostenibilità, transizione energetica e competitività dell'industria marittima europea e di digitalizzazione e innovazione, le iniziative relative al commercio internazionale, la finanza, la corporate governance sostenibile e la due diligence, i programmi di ricerca e sviluppo, oltre ai temi della sicurezza e della difesa europea.
L'attività di rappresentazione degli interessi è realizzata con la volontà di creare un clima di collaborazione in una logica di confronto costruttivo e di beneficio integrato per tutte le parti coinvolte, nazionali e locali.

PATRIMONIO ARTISTICO E CULTURALE

Consideriamo la promozione di attività culturali come un elemento portante per la crescita sostenibile e duratura delle comunità. Con questa consapevolezza, sosteniamo diverse iniziative volte a contribuire all'attrattività dei territori, aumentandone le opportunità di sviluppo.

Barcolana

Partecipazione e identità locale sono gli elementi cardine della Barcolana, la regata velica internazionale più grande del mondo, che si tiene a Trieste da oltre 50 anni. Abbiamo confermato il nostro supporto allo sport e al territorio sponsorizzandone la 57° edizione e partecipandovi con una barca personalizzata, DOERS ON BOARD, avente a bordo un equipaggio interamente composto da dipendenti del Gruppo.

Arena sul Mare

Abbiamo sostenuto il Comune di Ancona nella realizzazione di una nuova edizione dell'Arena sul Mare, spazio culturale allestito nel Porto Antico per eventi culturali e di intrattenimento. Lo scopo dell'iniziativa è quello di valorizzare la città trasformandola da luogo di passaggio a luogo di destinazione.

Festival letterari e teatrali

Abbiamo sostenuto diversi Festival Letterari e di Arti Performative, tra cui la 28° edizione dell'Anderson Festival, manifestazione culturale promossa dal Comune di Sestri Levante, con temi principali l'infanzia, l'immaginazione e la narrazione. Inoltre, tramite le nostre società controllate in Romania, abbiamo supportato il Festival Internazionale di Teatro e Arti Performative di Braila 2025, organizzato dal Teatro Maria Filotti in collaborazione con il Comune di Braila, a sostegno della scena culturale locale. Infine, tramite le nostre società controllate in Norvegia, abbiamo fornito sostegno al Festival Letterario di Alesund, un evento annuale dedicato alla letteratura, alla lettura e agli autori.

Musei marittimi

Abbiamo sostenuto diversi musei dedicati al patrimonio marittimo americano, come il Door County Maritime Museum e il Wisconsin Maritime Museum, entrambi caratterizzati da significativi legami con Fincantieri attraverso le nostre controllate americane.

EDUCAZIONE E FORMAZIONE

Ci impegniamo a mantenere attivo un circolo virtuoso e un legame sempre più stretto e duraturo con le comunità di riferimento, creando opportunità di crescita e valorizzando le capacità delle persone. Ambiamo a ridurre il divario tra domanda e offerta di lavoro, puntando sullo sviluppo delle competenze e offrendo percorsi di orientamento e formazione per studenti, inoccupati e disoccupati, in linea con i profili più richiesti all'interno dei settori in cui operiamo.



CONSORZIO ELIS: Maestri del Mare e Politiche Attive del Lavoro

Collaboriamo con il Consorzio ELIS, una rete che coinvolge oltre 120 soggetti tra grandi imprese, PMI, università ed enti pubblici e privati, promuovendo iniziative di orientamento dei giovani al mondo del lavoro e contribuendo alla diffusione delle competenze richieste dal mercato. In questo ambito, siamo parte attiva nel progetto **Distretto Italia**, che favorisce l'orientamento, la formazione e l'inserimento dei giovani nel mondo del lavoro, contribuendo al contrasto del fenomeno **Not in Education, Employment or Training** (NEET) e alla riduzione della carenza di competenze.
Inoltre, promuoviamo attivamente le discipline STEM, contrastando gli stereotipi di genere e incentivando la formazione in ambiti strategici, anche attraverso iniziative dedicate come le testimonianze nelle scuole di role model donne, manager d'azienda, e il progetto di recruiting EmpowHER, con focus su laureande e laureate in ingegneria.
In parallelo, prosegue il progetto **Maestri del Mare**, un'iniziativa di politica attiva del lavoro finalizzata alla formazione e assunzione di operai specializzati, basata sull'evoluzione del concetto di manodopera verso quello di "testa d'opera". Il programma prevede percorsi di formazione gratuiti e retribuiti, finalizzati all'acquisizione di competenze tecnico-specialistiche per un rapido inserimento nel settore della cantieristica navale. Tra la fine del 2024 e il 2025 sono stati attivati 8 percorsi formativi, che hanno portato all'assunzione di 108 persone nell'anno, per un totale di 250 inserimenti dall'avvio del progetto.

Vantiamo inoltre consolidate collaborazioni con scuole, Istituti Tecnici Superiori, Università e Business School, con l'obiettivo di creare una crescente sinergia fra il mondo del lavoro, della scuola e della formazione professionale. Abbiamo avviato diversi progetti che coinvolgono le nostre persone in qualità di maestri di mestiere, modelli e mentori, con l'obiettivo di sviluppare negli studenti competenze sia tecniche sia trasversali e valorizzare, al contempo, le loro passioni e i loro talenti. Abbiamo sviluppato collaborazioni con diverse scuole superiori dei territori ove siamo presenti che prevedono docenze di nostri manager, seminari su temi specifici, laboratori, visite e giornate esperienziali in azienda.

Sostegno agli studenti

Sosteniamo la formazione universitaria di studenti meritevoli tramite diversi progetti, tra cui:

- Contribuiamo alla raccolta fondi per l'erogazione di esoneri a favore del progetto Sostegno agli Studenti - Cyber Risk Partnership nell'ambito del Corso di Laurea Magistrale in Cyber Risk Strategy and Governance istituito dall'Università Commerciale Luigi Bocconi in partnership con il Politecnico di Milano.
- Contribuiamo e promuoviamo il Master universitario di II livello in Logistica Marittima Integrata dell'Università degli Studi di Napoli, al fine di qualificare figure professionali nell'ambito della logistica marittima.
- Supportiamo il Politecnico di Torino per un esonero totale della quota di iscrizione riservato a studenti meritevoli del Master universitario di II livello in Intelligenza Artificiale: Tecnologie, Modelli e Applicazioni.

Sviluppo delle competenze dei giovani in Vietnam

Nel 2024, il gruppo VARD ha lanciato in Vietnam il programma Apprendistato Retribuito - Futuro Sostenibile, rivolto a candidati di età pari o superiore ai 18 anni. L'iniziativa, proseguita nel 2025, offre una formazione professionale specializzata (saldatura, montaggio, allestimento e verniciatura) con una durata variabile da 3 settimane a 6 mesi. Al termine di una rigorosa valutazione delle competenze e di una fase di formazione sul campo, gli apprendisti che superano con successo il percorso vengono inseriti in ruoli a tempo indeterminato, garantendo un solido percorso di carriera per i giovani del territorio.

Residenza Universitaria Delle Peschiere (Genova) - Fondazione Rui

Sosteniamo gli studenti meritevoli di Ingegneria Navale che necessitano di supporto economico, permettendo loro di beneficiare dei servizi completi offerti dalla Residenza.

Fondazione Ugo Tiberio

Nell'aprile del 2026 abbiamo rinnovato il nostro supporto alla Fondazione Ugo Tiberio, tramite la quale sosteniamo attività istituzionali (borse di studio e workshop) dedicate alla ricerca in tecnologie subacquee ed elettroniche per la Difesa.

Sportelli di mediazione e Step2Connect

Per i lavoratori stranieri delle ditte dell'indotto, sono attivi tre sportelli fisici di mediazione culturale presso gli stabilimenti di Sestri Ponente, Muggiano e Riva Trigoso (inaugurato a Marzo 2026), pensati per offrire un supporto concreto al personale straniero e per fornire assistenza nella gestione di pratiche amministrative. In aggiunta agli sportelli fisici, abbiamo sviluppato Step2Connect, una web app di mediazione culturale, multilingue, fruibile 24 su 24, 7 giorni su 7. La web app funge da sportello online di mediazione culturale con l'intenzione di ampliare l'accessibilità, offrendo un servizio virtuale e customizzato alla realtà regionale di riferimento del singolo.

Progetti di recruiting in ambito Extra SEE

Per rispondere al fabbisogno di manodopera qualificata e favorire l'integrazione dei lavoratori stranieri, abbiamo avviato progetti di recruiting extra Sistema Economico Europeo (SEE), valorizzando le opportunità offerte dall'art. 23 del Testo Unico sull'Immigrazione e dal Piano Mattei. Le iniziative prevedono percorsi di formazione professionale e civico-linguistica nei paesi di origine, finalizzati allo sviluppo di competenze per il settore navalmeccanico e all'inserimento in Italia, supportato anche da misure di accoglienza logistica. In questo ambito, abbiamo partecipato alla realizzazione della Scuola di cantieristica navale in Ghana, che ha portato all'inserimento di 23 lavoratori addetti al montaggio di condotte e addetti alla conduzione di carrelli elevatori tra il 2024 e il 2025. Inoltre, in partnership con ELIS, abbiamo sviluppato un progetto finalizzato alla selezione, formazione e inserimento di 20 saldatori navali provenienti dalla Tunisia, inseriti nei primi mesi del 2026 presso fornitori del Gruppo.

Protocolli di collaborazione

Promuoviamo collaborazioni con università, business school e istituti scolastici superiori per offrire tirocini, dottorati e progetti di ricerca, arricchendo l'esperienza formativa degli studenti e preparandoli per il futuro.

Per maggiori dettagli sui programmi educativi e formativi si rimanda alla sezione Valorizzazione, sviluppo e tutela delle persone del presente documento.

IDENTITÀ DI GRUPPO

Organizziamo numerose iniziative volte a rafforzare l'identità del nostro Gruppo e il senso di appartenenza delle nostre persone, promuovendo la conoscenza dell'Azienda, dei suoi valori e della sua cultura, creando relazioni solide e consolidando la nostra reputazione tra i diversi stakeholder.

We Are Here for You

Progetto implementato tramite la società controllata Vard Shipyards Romania, che offre supporto gratuito a tutti i dipendenti che affrontano situazioni di violenza di genere sia nella sfera personale sia in quella professionale.

Family Day

Il 4 e 5 ottobre 2025, i nostri stabilimenti italiani hanno aperto le porte a oltre 6.500 dipendenti e alle loro famiglie per il Family Day - Exploring Cultures. Il tema della multiculturalità ha caratterizzato anche i Family Day tenutisi nel corso dell'anno nei nostri stabilimenti in Romania, Stati Uniti e Norvegia. Questi eventi hanno consentito di intrecciare storie, origini ed emozioni all'insegna della multiculturalità. Occasioni in cui abbiamo celebrato la bellezza della diversità, un viaggio attraverso sapori, colori, parole e musiche che raccontano le culture che rendono Fincantieri unica.

Workers e Bimbi a Bordo

In occasione del completamento della costruzione di ogni unità, presso i cantieri con sede in Italia si tiene abitualmente un evento celebrativo Workers durante il quale le maestranze coinvolte nel progetto vengono ospitate a bordo dalla società armatrice. L'iniziativa, che ha luogo prima del formale passaggio di proprietà, prevede una visita alla nave ultimata da parte delle maestranze coinvolte nella costruzione, accompagnate da un familiare. La società armatrice ospitante offre a tutti un pranzo/cocktail celebrativo. Nella stessa occasione ha luogo Bimbi a Bordo, evento grazie a cui i figli dei nostri dipendenti di età compresa tra 4 e 10 anni possono visitare le navi realizzate presso i nostri stabilimenti e assistere a uno spettacolo a tema. L'obiettivo di entrambi gli eventi è quello di ringraziare coloro che hanno contribuito, con il loro impegno e professionalità, alla realizzazione della nave, valorizzando il lavoro delle maestranze e celebrando la fine del progetto insieme alle proprie famiglie. Nel corso del 2025, si sono tenuti 5 eventi Workers e Bimbi a Bordo che hanno visto il coinvolgimento di 20.000 maestranze e 2.500 bambini.



RESPECT FOR FUTURE

Ci siamo impegnati a promuovere la cultura del rispetto e il contrasto della violenza di genere tramite un roadshow che, da novembre 2023 a giugno 2025, ha toccato 11 tappe in tutta Italia, coinvolgendo quasi 10.000 persone tra dipendenti e ditte dell'indotto. Un impegno per riconoscere, prevenire ed eliminare tutte le forme di violenza, promuovendo l'uguaglianza, il rispetto reciproco, la libertà individuale e la condanna di ogni forma di sopraffazione, generando esternalità positive sulle comunità dei destinatari.

Circoli aziendali

Al fine di promuovere iniziative e attività di aggregazione sociale, in Italia sono attivi dieci circoli aziendali, costituiti da lavoratori dipendenti, ex dipendenti ora in pensione, loro familiari e simpatizzanti. A fine 2025 gli iscritti ammontano a circa 16.000, di cui oltre 7.000 dipendenti Fincantieri.
Le strutture dei circoli aziendali, il personale deputato alla gestione amministrativa e le dotazioni economiche necessarie al loro mantenimento sono assicurate prevalentemente da Fincantieri.

Capital Markets Day

A febbraio 2026, si è tenuta la presentazione alla comunità finanziaria della nuova strategia legata al Piano Industriale 2026-2030.

PartnerShip SUMMIT

In Italia, a Napoli si è svolta la terza edizione dell'evento annuale dedicato ai nostri fornitori. Il programma, che coinvolge tutto il Gruppo, ambisce a stimolare l'innovazione, rafforzare la collaborazione e la crescita condivisa lungo tutta la filiera.

Sostegno a corpi di vigili del fuoco volontari locali

Negli Stati Uniti abbiamo effettuato donazioni a favore di numerosi corpi di vigili del fuoco volontari locali nell'ambito delle loro campagne annuali di raccolta fondi, rinnovando il nostro sostegno a coloro che garantiscono quotidianamente la sicurezza delle comunità in cui operiamo e in cui vivono i nostri dipendenti e le loro famiglie.

Promozione dello sport

Sosteniamo diverse attività sportive tramite le sponsorizzazioni di eventi, competizioni e realtà locali, come la squadra giovanile dell'Unione Fincantieri Calcio di Monfalcone al fine di promuovere stili di vita salutari.
Negli Stati Uniti, nel Nord-Est del Wisconsin, supportiamo iniziative sportive e ricreative giovanili che promuovono attività comunitarie sane e inclusive, come calcio, baseball, vela, hockey, pesca e mestieri specializzati.
In Norvegia sosteniamo squadre di calcio e associazioni sportive che includono attività come nuoto, ginnastica, golf, pallamano e tiro con l'arco.

Convention aziendale

Incontro di condivisione e allineamento con management e middle management di tutta Italia e dell'estero tenutosi a Trieste sugli obiettivi aziendali delineati nel Piano Industriale 2026-2030.

CAMBIAMENTO CLIMATICO

Il rispetto per l'ambiente, per i territori e per ogni singolo individuo con cui condividiamo spazi e attività costituisce un presupposto imprescindibile per assicurare la continuità e la crescita del nostro Gruppo nel tempo, a vantaggio delle generazioni future.

Centro nazionale per la mobilità sostenibile (MOST)

Siamo socio fondatore del MOST, tramite il quale, in collaborazione con università, imprese e Consiglio Nazionale delle Ricerche (CNR), promuoviamo un'innovazione sostenibile e inclusiva nell'ambito della transizione ecologica e digitale. Il Centro connette ricerca, imprese e territorio, favorendo la cooperazione e accelerando lo sviluppo di tecnologie strategiche in vari ambiti, tra cui mobilità aerea, veicoli su strada sostenibili, trasporto marittimo, trasporto ferroviario, veicoli leggeri e mobilità attiva, e veicoli connessi e autonomi.

Fondazione Venezia Capitale Mondiale della Sostenibilità

Siamo socio co-fondatore della Fondazione Venezia Capitale Mondiale della Sostenibilità (Venice Sustainability Foundation), confermando il nostro ruolo di prime mover nelle tematiche dell'innovazione e della transizione ecologica nell'industria navale. La Fondazione nasce dalla necessità di rispondere alle sfide ambientali, sociali ed economiche che caratterizzano il delicato ecosistema di Venezia, con l'obiettivo di promuovere un modello di sviluppo sostenibile che possa servire da esempio a livello globale. Nata sotto il patrocinio del Governo italiano, si avvale della collaborazione di enti territoriali, istituzioni culturali e accademiche e imprese leader dei rispettivi mercati. La sua attività si focalizza su aree tematiche cruciali per lo sviluppo sostenibile della città lagunare, con l'intento di stimolare sinergie tra i vari attori coinvolti. Con il nostro know-how e le nostre specializzazioni - oltre alla nostra presenza consolidata nel territorio veneziano - ci impegniamo a dare il nostro contributo sulle tematiche della transizione e della manutenzione infrastrutturale per la decarbonizzazione e la protezione dell'ecosistema lagunare.

Barcolana Sea Summit

Abbiamo partecipato alla quinta edizione del Barcolana Sea Summit, evento dedicato alla blue economy, alla salvaguardia del mare e delle acque interne. L'evento ha consentito di promuovere il dialogo sulla tutela dell'ecosistema marino e sullo sviluppo sostenibile del territorio, coinvolgendo studenti, cittadini, imprese, istituzioni, comunità scientifica e professionisti del settore. Al centro del Sea Summit è stato posto il tema dell'Underwater, analizzato da una prospettiva normativa, economica e ambientale grazie al contributo dei principali attori industriali, scientifici e istituzionali.

Tutela ambientale e biodiversità

In Vietnam, tramite la società controllata Vard Vung Tau, promuoviamo il nostro impegno nella salvaguardia dell'ecosistema locale attraverso regolari attività di pulizia delle coste, svolte dai nostri dipendenti lungo il litorale adiacente al cantiere navale.

RICERCA SCIENTIFICA E INNOVAZIONE

La ricerca e l'innovazione tecnologica sono le principali risorse che consentono a un paese di rimanere competitivo e di garantire il benessere e il livello di vita di una popolazione. Con questo obiettivo in mente promuoviamo e sosteniamo attività finalizzate a diffondere una cultura dell'innovazione e della ricerca e la realizzazione di progetti scientifici con il contributo di studiosi ed esperti.
Nel corso del 2025 abbiamo promosso e sponsorizzato alcuni congressi, conferenze ed eventi legati ai settori in cui operiamo.

CLIA Cruise Week Europe

La CLIA Cruise Week Europe ha riunito a Rotterdam, dall'12 al 14 marzo, i principali leader dell'industria crocieristica, i responsabili politici, i partner commerciali e fornitori per discutere il futuro del settore.

Seafuture

Siamo sponsor principale della 9° edizione di Seafuture, un evento per la promozione e condivisione di tecnologie e innovazioni in ambito marittimo e della Blue Economy.

Stati generali della natalità

Abbiamo sostenuto la V edizione degli Stati Generali della Natalità, evento nazionale sul tema della crisi demografica italiana. L'evento è in linea con il nostro impegno verso il benessere sociale, la sostenibilità e le politiche a supporto delle famiglie e dell'occupazione femminile.

SOSTEGNO ALLE PERSONE VULNERABILI

Pensiamo che il sostegno e la promozione di iniziative solidali a favore delle persone più svantaggiate rappresenti un'assunzione di responsabilità sociale, e una modalità per rafforzare il legame con i nostri territori sulla base di valori condivisi.

Salvation Army

Abbiamo effettuato diverse donazioni a sostegno delle attività dell'organizzazione negli Stati Uniti, che offre alloggio, pasti e assistenza alle persone in difficoltà, riaffermando il nostro impegno per il benessere delle comunità locali. Inoltre, supportiamo un'organizzazione omonima in Norvegia che offre "zuppa, sapone e salvezza" dal 1888.

Big Brothers Big Sisters of Northeast Wisconsin

Abbiamo sostenuto la più grande rete di mentoring degli Stati Uniti dedicata a bambini e ragazzi tra i 7 anni e la giovane età adulta. L'iniziativa promuove relazioni positive e continuative tra volontari adulti ("Bigs") e giovani ("Littles"), contribuendo a generare un impatto duraturo e positivo nel percorso di crescita dei beneficiari.

Sostegno alle persone senza dimora

Abbiamo contribuito alla St. Vincent De Paul Society, un'organizzazione non profit impegnata nella prevenzione della condizione di senzatetto nel Nord Est del Wisconsin (USA).



WOW - WHEELS ON WAVES - AROUND THE WORLD

Abbiamo sostenuto WOW - Wheels on Waves - Around The World, iniziativa triennale (2023-2025) promossa da Difesa Servizi e dal Ministero della Difesa, che ha previsto un viaggio intorno al mondo, 80 porti a livello globale, a bordo di Lo Spirito di Stella. Si tratta del primo catamarano al mondo completamente accessibile, guidato dallo skipper disabile Andrea Stella, con l'obiettivo di sensibilizzare sul tema dei diritti delle persone con disabilità e di promuovere una cultura dell'inclusione. L'iniziativa risponde in particolare a uno degli obiettivi centrali del Piano di Sostenibilità 2023-2027: promuovere una cultura della diversità e accrescere la consapevolezza sulle disabilità, visibili e invisibili, all'interno e all'esterno dell'organizzazione.

Istituto Andrea Doria

Abbiamo deciso di destinare una parte delle risorse tradizionalmente dedicate alle strenne natalizie di Fincantieri S.p.A. a una donazione in favore dell'Istituto Andrea Doria. L'istituto sostiene orfani e famiglie dei militari della Marina Militare italiana tramite l'offerta di attività educative, assistenziali e di sostegno continuativo, riflettendo il nostro impegno verso la solidarietà.

Ability Garden

Fincantieri ha avviato una partnership con Ability Garden, realtà specializzata nell'inclusione lavorativa di persone con disabilità, finalizzata allo sviluppo di percorsi di inserimento professionale strutturati e personalizzati.
L'iniziativa prevede l'attivazione di esperienze lavorative nel Gruppo, supportate da tutor aziendali dedicati, con l'obiettivo di valorizzare le competenze e i talenti dei/delle partecipanti e favorirne l'integrazione nel mondo del lavoro.

SALUTE E RICERCA MEDICA

Siamo convinti che solo attraverso la ricerca scientifica si possono migliorare la qualità e le prospettive di vita delle persone, poiché la tutela della salute è un valore etico e sociale di primaria importanza. Il nostro contributo si sostanzia primariamente in iniziative di supporto al settore medico-scientifico o a sostegno dei malati.

Fondazione Telethon ETS

Sostegno alla Fondazione Telethon, impegnata nella ricerca delle malattie genetiche rare, tramite la partecipazione alla 27ª Staffetta 24 x 1 ora Telethon di Udine. L'iniziativa ha visto il coinvolgimento attivo di 48 dei nostri dipendenti, che hanno preso parte alla staffetta cittadina con due squadre.

Fondazione Maruzza Lefebvre D'Ovidio ETS

Nell'aprile del 2026 abbiamo rinnovato il nostro contributo economico alla Fondazione per le attività istituzionali e in particolare per sostenere l'erogazione di cure palliative pediatriche, verso chi ha patologie inguaribili, ad alta complessità assistenziale.

Sensibilizzazione e prevenzione del cancro

Abbiamo fornito supporto finanziario a diverse organizzazioni non profit nel Nord Est del Wisconsin (USA), che aiutano i pazienti oncologici a coprire le spese non mediche durante le cure e raccolgono fondi a sostegno delle famiglie colpite dal cancro, come l'American Cancer Society, Door County Cancer Inc. e Aurora Healthcare Foundation. Inoltre, in Norvegia, supportiamo la ricerca sul cancro pediatrico tramite The Children's Cancer Association (Barnekreft foreningen), un'organizzazione che offre supporto ai bambini e ragazzi malati e alle loro famiglie e svolge attività di informazione e sensibilizzazione.

Laboratorio di ecocardiografia di Monfalcone

Abbiamo effettuato una donazione destinata all'acquisizione di un letto ergometro al fine di rafforzare i servizi clinico-strumentali a beneficio della popolazione del territorio.

LOTTA ALLA CRIMINALITÀ

Vista la complessità del nostro business, siamo impegnati a prevenire e contrastare qualsiasi tentativo di infiltrazione criminale e delle irregolarità nel settore economico e produttivo, tutelando l'agire etico e contribuendo alla sicurezza e integrità del mercato. A tal fine, nel 2025 abbiamo lavorato per consolidare e rinnovare le partnership istituzionali in essere da tempo. In Italia, abbiamo siglato due Protocolli strategici che prevedono l'adozione di clausole contrattuali vincolanti per la catena di fornitura al fine di obbligare i fornitori al rispetto di principi di trasparenza, regolarità contributiva, sicurezza sul lavoro e tutela ambientale, nonché degli obblighi di denuncia agli organi competenti. Attraverso queste clausole i fornitori accettano e adottano i principi dei Protocolli, impegnandosi a garantirne la diffusione ai propri subcontraenti operanti all'interno delle unità produttive aziendali e generando così un virtuoso effetto a cascata con effetti positivi anche sulle comunità presso cui le imprese operano.

FIRMA PROTOCOLLO D'INTESA CON IL COMANDO GENERALE DELLA GUARDIA DI FINANZA

Istituzione di una collaborazione d'eccellenza volta a rafforzare la tutela della regolarità e della trasparenza dell'indotto, con un focus su prevenzione e contrasto dell'illegalità economico-finanziaria, delle frodi, della corruzione e del lavoro irregolare. L'intesa prevede un'azione capillare presso ogni sede delle unità produttive Fincantieri, al fine di rafforzare gli scambi di dati e notizie utili a forte valenza preventiva tra la Società e gli organi territoriali della Guardia di Finanza. A seguito della firma sono stati avviati gli scambi operativi di informazioni con tutte le strutture territoriali della Guardia di Finanza ove Fincantieri opera, nell'obiettivo di individuare preventivamente fenomeni a rischio e rafforzare i controlli sull'indotto.

RINNOVO PROTOCOLLO DI LEGALITÀ CON IL MINISTERO DELL'INTERNO

Introduce nuove e più ampie misure di prevenzione volte a contrastare i tentativi di infiltrazione criminale nelle attività del Gruppo e nei rapporti contrattuali tra Fincantieri e il proprio indotto, autorizzando l'accesso a strumenti istituzionali di verifica (Banca Dati Nazionale Unica Antimafia) e accelerando le capacità di controllo per agire tempestivamente in caso di criticità. Le imprese fornitrici, appaltatrici ed eventuali subcontraenti dovranno rispettare stringenti requisiti in materia di etica, regolarità contributiva, sicurezza sul lavoro, tutela ambientale e trasparenza nei rapporti contrattuali. Inoltre, l'intesa prevede l'istituzione di una Cabina di regia congiunta tra il Ministero e Fincantieri per monitorare un'efficace attuazione del protocollo.

Attraverso queste intese miriamo a diffondere nel mercato i più alti standard di trasparenza e legalità, valorizzando le imprese virtuose del territorio e riducendo lo spazio per gli operatori che adottano pratiche illegali. Oltre a un impegno concreto e costante per la promozione di un ambiente imprenditoriale trasparente, sicuro e rispettoso delle regole, ambiamo a mitigare e porre rimedio ai potenziali disagi alle comunità in relazione ai processi di inclusione e integrazione sociale in contesti caratterizzati da un'elevata eterogeneità culturale della forza lavoro, promuovendo lo sviluppo sociale ed economico delle comunità locali. Infatti, ci impegniamo a sostenerle attraverso iniziative sociali, culturali, educative e formative, collaborando con governi e associazioni per promuovere una società resiliente e sostenibile. Le nostre attività filantropiche sono allineate ai nostri valori, al nostro purpose e alla nostra mission, e sono selezionate in base alle necessità specifiche dei territori in cui operiamo.

Fondazione Fincantieri

La Fondazione Fincantieri ETS, fondata nel 2008, sostiene in modo proattivo e consapevole la cultura d'impresa. Si propone come punto di raccordo con il tessuto sociale stabilendo un rapporto responsabile, equilibrato e virtuoso con i territori di riferimento.

Oltre a custodire la memoria storica dell'eccellenza italiana nella cantieristica e nella Difesa, la Fondazione si propone come un motore di crescita per le nuove generazioni, sostenendo percorsi di studio e ricerca in ambiti strategici. La Fondazione Fincantieri promuove molteplici progetti e iniziative per i quali svolge un ruolo centrale di gestione e coordinamento, confermandosi un catalizzatore di cultura, innovazione e inclusione.

Convenzione Fincantieri - Università Sapienza

Fondazione Fincantieri e Università Sapienza hanno siglato una convenzione per promuovere ricerca e innovazione nella medicina del lavoro e nell'ingegneria dei materiali, con l'obiettivo di valorizzare il capitale umano e il progresso tecnologico nell'ambito della cantieristica navale e sui temi legati alla salute e alla sicurezza sul lavoro. L'accordo rappresenta un impegno congiunto per promuovere l'eccellenza nella ricerca e nella formazione, creando un ponte tra il mondo accademico e quello dell'industria andando a favorire lo sviluppo di conoscenze e tecnologie all'avanguardia. In questo ambito, le parti intendono collaborare allo sviluppo integrato di progetti finalizzati, da un lato, all'analisi storica ed epidemiologica dei rischi occupazionali e allo sviluppo di strumenti di aggiornamento continuo delle evidenze scientifiche; dall'altro, alla mappatura, caratterizzazione e individuazione di soluzioni alternative sostenibili alle resine attualmente impiegate nel contesto industriale navalmeccanico. Attraverso tali iniziative condivise, obiettivo della convenzione è quello di valorizzare il capitale umano e stimolare l'innovazione, contribuendo alla crescita sostenibile e al progresso scientifico, con focus sulla medicina del lavoro, dove Fincantieri adotta un approccio pionieristico nel quale la sicurezza è evoluta da vincolo a valore.

Navigare Insieme

La Fondazione Fincantieri ha esteso il progetto di inclusione culturale e professionale dei dipendenti stranieri NAVIGARE INSIEME, avviato nel 2024 nei cantieri di Monfalcone e Sestri Ponente, ai cantieri di Marghera, Ancona, e il cantiere integrato di Riva Trigoso e Muggiano. Il progetto, svolto in collaborazione con l'Associazione Dante Alighieri, consente alle persone di lingua straniera di sentirsi parte attiva della vita aziendale e sociale tramite l'offerta di corsi di lingua italiana. I percorsi sono stati strutturati su più livelli ed estesi grazie all'elevata adesione, coinvolgendo, dalla partenza a novembre 2024 fino a gennaio 2026, 6 stabilimenti e circa 900 persone, per un totale di 26 corsi e 1.300 ore di lezione. Forte di questo successo, per il 2026 (aprile - giugno 2026 date previste per l'inizio dei nuovi percorsi) l'iniziativa si evolverà ulteriormente attraverso l'introduzione dei percorsi di educazione civico-linguistica: l'attivazione di programmi formativi mirati a promuovere i principi democratici e la partecipazione sociale attiva, per un'integrazione che sia non solo linguistica e professionale, ma anche profondamente civica.



FONDAZIONE TENDER TO NAVE ITALIA ETS

Fondazione Fincantieri e il Gruppo Fincantieri sostengono con dedizione la Fondazione Tender to Nave Italia ETS, consolidando una sinergia volta a promuovere l'inclusione sociale a bordo del brigantino più grande al mondo. Il supporto si concretizza anzitutto attraverso la condivisione di competenze tecniche, know-how e risorse professionali dedicate alla cura e alla manutenzione specialistica della nave, garantendo l'efficienza necessaria alle sue missioni solidali. Questa collaborazione, nata per abbattere le barriere della disabilità, è destinata a evolversi negli anni a venire: l'obiettivo è trasformare Fondazione Fincantieri in un partner strategico anche nella progettazione e realizzazione dei percorsi educativi e riabilitativi. Insieme alla Marina Militare, si vuole così rafforzare un modello di solidarietà dove l'eccellenza nautica diventa lo strumento per generare autonomia, crescita e inclusione per le persone più fragili.

Progetto SUBCAP

Fondazione Fincantieri e Università Luiss Guido Carli hanno avviato il progetto SUBCAP - SUBsea CAbles Protection, per rafforzare la sicurezza delle infrastrutture critiche sottomarine. Il progetto di ricerca mira alla definizione dei profili regolatori e allo sviluppo di soluzioni operative per la protezione dei cavi e delle condotte subacquee. L'iniziativa è stata affidata al centro di ricerca Law and Governance: Compliance, Security and Sustainability e si inserisce nel quadro delle attività promosse da Fincantieri nell'ambito della sicurezza marittima. L'accordo promuove l'eccellenza nella ricerca e nella formazione, creando sinergie tra università e industria per sostenere lo sviluppo di conoscenze e tecnologie all'avanguardia.
La collaborazione intende contribuire alla definizione di un quadro normativo chiaro e coerente per la protezione delle infrastrutture sottomarine, in particolare che stabilisca in modo esplicito i limiti e le condizioni delle attività di protezione condotte nel dominio subacqueo, specialmente in contesti internazionali. Il progetto si propone di elaborare soluzioni operative capaci di guidare l'impiego di tecnologie avanzate, come sensori, sonar, droni e veicoli autonomi subacquei, all'interno di un quadro giuridico definito.

Borsa di studio alla memoria del Generale Graziano

Nell'ambito del XLI ciclo (triennio 2025-2027) del Dottorato in Scienze della Difesa e della Sicurezza, la Fondazione Fincantieri, in collaborazione con il Centro Alti Studi per la Difesa (CASD), finanzia una borsa di studio dedicata alla sicurezza del dominio subacqueo. Titolo del progetto: "L'impatto del controllo e della gestione delle infrastrutture sottomarine sulla sicurezza globale. Politiche di prevenzione e dinamiche di cooperazione". Il progetto analizza la protezione delle infrastrutture critiche sottomarine (dati ed energia) come asset strategici per la stabilità internazionale. L'obiettivo è definire nuove strategie di prevenzione e modelli di cooperazione tra attori globali per fronteggiare le minacce nel settore underwater. Questa iniziativa consolida il legame tra l'eccellenza industriale di Fincantieri e l'alta formazione della Difesa, investendo sulle competenze chiave per la sicurezza del futuro.

KAUST - Borsa di studio sulla sicurezza marittima

La King Abdullah University of Science and Technology (KAUST), uno dei più prestigiosi istituti universitari di ricerca del Medio Oriente, e la Fondazione Fincantieri hanno istituito una borsa di studio dedicata a sostenere giovani ricercatori nei settori della sicurezza marittima, della cyber-resilienza e delle nuove tecnologie applicate alla navigazione.
L'iniziativa riflette l'impegno condiviso di entrambe le organizzazioni nel promuovere l'eccellenza nella formazione e nel trasferimento tecnologico, in linea con la Vision 2030 dell'Arabia Saudita. La borsa di studio consentirà a giovani ricercatori di talento di sviluppare soluzioni innovative per contrastare le nuove minacce alla navigazione.

INTEGRITÀ

SALUTE E SICUREZZA

4,97
indice di frequenza per infortuni sul lavoro (LTIFR)

0,17
indice di gravità per infortuni sul lavoro (LTISR)

172.000
ore di formazione erogate su salute e sicurezza

ECONOMIA CIRCOLARE E USO EFFICIENTE DELLE RISORSE

89%
cantieri certificati ISO 14001

87%
rifiuti destinati a recupero

-21,9%
prelievo di acqua su ore di produzione vs 2021

BUSINESS ETICO PER IL GRUPPO E PER LA FILIERA

80%
personale formato su anticorruzione nel triennio 2023-2025 (in media)

100%
fornitori strategici valutati secondo criteri ESG

85
audit di sostenibilità su fornitori di interesse strategico

I NOSTRI IMPEGNI

- **Codice Etico del Gruppo Fincantieri**
- **Codice Etico Fornitori del Gruppo Fincantieri**
- **Policy** Salute e Sicurezza sul Lavoro, Ambiente, Biodiversità ed Energia
- **Policy** Travel Risk Management
- **Policy** Anticorruzione
- **Policy** Qualità L'Impegno Continuo per l'Eccellenza

STAKEHOLDER

- **Ambiente**
- **Risorse umane**
- **Fornitori**
- **Clienti**
- **Comunità finanziaria**
- **Sindacati**

AZIONI

- Adozione di sistemi con sensori ottici AI-based per verificare interferenze e percorsi pedonali e di alcune tipologie di esoscheletri attivi e passivi atti a supportare e migliorare l'ergonomia riducendo i carichi di lavoro.
- Avvio di un progetto pilota di analisi delle incidentalità focalizzato sull'individuazione dei fattori che contribuiscono agli incidenti, al fine di definire azioni correttive mirate e creare un modello di riferimento.
- Formazione e sensibilizzazione su tematiche di salute e sicurezza tramite la Fincantieri Safety Academy e una campagna di comunicazione istituzionale con affissioni, digital signage e attività esperienziali nei cantieri.
- Creazione di CircularYard, un progetto con l'obiettivo di realizzare un innovativo sistema integrato di gestione dei rifiuti minimizzando quelli destinati allo smaltimento e promuovendo azioni di economia circolare.
- Ottimizzazione dei processi di selezione e differenziazione dei residui di lavorazione e promozione dell'uso di materiali a basso impatto ambientale per una gestione sostenibile durante tutto il ciclo di vita della nave.
- Monitoraggio dei consumi idrici e individuazione tempestiva di eventuali perdite significative attraverso appositi Sistemi di gestione ambientale, finalizzati all'ottimizzazione della gestione della risorsa e al ripristino delle reti.
- Completamento del piano formativo triennale in materia di etica del business, finalizzato a promuovere una cultura della legalità e a rafforzare la consapevolezza dei rischi e dei comportamenti attesi.
- Prosecuzione delle iniziative del programma di filiera PartnerShip, attraverso Roadshow dedicati, strumenti di supporto, webinar e momenti di confronto e condivisione con i fornitori.
- Promozione di strumenti ESG-linked applicati alle convenzioni di reverse factoring con i fornitori, consentendo di sostenere la filiera sotto il profilo finanziario e nel miglioramento delle performance di sostenibilità.

SALUTE E SICUREZZA



Per Fincantieri la sicurezza non è una scelta ma un valore imprescindibile che guida ogni nostra azione quotidiana. Crediamo che creare un ambiente di lavoro sicuro e sano significhi affermare, prima di tutto, il rispetto per la persona e per il suo lavoro. Promuovere una cultura della prevenzione e della responsabilità è per noi fondamentale: la sicurezza si declina nei comportamenti e nelle decisioni di ogni giorno, ed è parte integrante del nostro modo di essere impresa e di costruire il futuro.

Biagio Mazzotta
Presidente

La sicurezza sul lavoro, la salute dei lavoratori, la cura e il miglioramento degli ambienti lavorativi costituiscono da sempre i nostri principi ispiratori e la base delle nostre politiche, che considerano la sicurezza un fattore strategico e di sviluppo dell'impresa.
Poniamo alla base di ogni azione una rigorosa tutela della salute e della sicurezza di tutti i lavoratori, siano essi dipendenti o maestranze di imprese di appalto. Il benessere della persona è posto al centro di ogni dinamica aziendale, nella consapevolezza che la sicurezza sia un diritto di tutti e un dovere di ognuno e che la stessa non possa che essere acquisita attraverso il confronto e la collaborazione. Questo nostro impegno è formalizzato nella **Politica Salute e Sicurezza sul Lavoro, Ambiente, Biodiversità ed Energia**.

La Politica Salute e Sicurezza sul Lavoro, Ambiente, Biodiversità ed Energia è disponibile sul sito internet istituzionale del Gruppo.

Come dichiarato nella Politica, ci impegniamo a migliorare costantemente le performance di salute e sicurezza sul luogo di lavoro, definendo target specifici di riduzione degli indici infortunistici, con l'**ambizione di raggiungere il target Zero infortuni**.
Per dare attuazione ai nostri impegni, in continuità con il Piano di Sostenibilità 2023-2027, il Piano di Sostenibilità 2026-2030 prevede i seguenti obiettivi relativi al miglioramento dell'Indice di frequenza per infortuni sul lavoro e all'adozione di strumenti per migliorare l'ergonomia e ridurre i carichi di lavoro.

OBIETTIVI	TARGET		PERIMETRO
Strumenti di supporto atti a migliorare l'ergonomia e ridurre i carichi di lavoro	**2027**	Attivazione progressiva* dei **sistemi autonomi** di **ispezione** e **monitoraggio** nei **cantieri**, estendendone l'adozione alle società del Gruppo, ove applicabile	Gruppo
Miglioramento delle performance salute e sicurezza sul lavoro nella logica mirata all'azzeramento del fenomeno infortunistico a tutela della salute dei lavoratori e dell'ambiente di lavoro	**2030**	**Ridurre l'indice di frequenza**** per infortuni sul lavoro per i lavoratori dipendenti in modo **progressivo**, considerando come baseline il 2025, per raggiungere l'indice **6,5** nel 2030	Gruppo

*Condizionatamente agli esiti degli studi di fattibilità.
**Indice di frequenza (injury rate) (n. infortuni sul lavoro/ore lavorate*1.000.000).

Le migliori performance aziendali e gli obiettivi di miglioramento riguardanti la salute e la sicurezza costituiscono riferimenti fondamentali per l'intero contesto aziendale e rappresentano, inoltre, le metriche utilizzate nell'ambito dei **sistemi di retribuzione variabile** delle figure con ruoli manageriali, tra cui l'Amministratore Delegato e Direttore Generale, nel 2025.

Piano di Rafforzamento della Safety

A partire dal 2023 è stato implementato, sul perimetro italiano, il **Piano di Rafforzamento della Safety**, che si basa su tre capisaldi: **Sensibilizzazione, Reporting e Miglioramento Continuo.** Il Piano consiste in una serie di azioni e iniziative che coinvolgono in modo proattivo le principali funzioni aziendali. Inoltre, a conferma della rilevanza strategica del Piano, la sua definizione e attuazione vedono il diretto coinvolgimento dei più alti Vertici Aziendali, inclusi i dirigenti e l'Amministratore Delegato e Direttore Generale, nonché la convocazione di un Comitato Salute e Sicurezza, al quale sono invitati a partecipare anche i rappresentanti sindacali. Al fine di garantire un'implementazione efficace, le iniziative sono oggetto di monitoraggio per verificare i progressi nella riduzione e prevenzione dei rischi e dei problemi di salute. L'attuazione del Piano è stata rafforzata dalla campagna di comunicazione istituzionale Zero Accidents Future On Board #SAFETYONBOARD che attraverso affissioni, digital signage e attività esperienziali nei cantieri ha lo scopo di sensibilizzare le persone sull'importanza di mantenere alta la concentrazione per evitare possibili infortuni.

#SAFETYONBOARD
Clicca qui per ulteriori dettagli e per guardare il video

Il processo di valutazione dei rischi specifici, presenti nei siti produttivi, viene elaborato sulla base di linee guida aziendali comuni e dà luogo a conseguenti procedure operative, oltre a fornire gli argomenti su cui articolare la formazione sulla sicurezza che viene erogata a tutto il personale dipendente. Al fine di identificare i pericoli associati alle attività lavorative e valutare i rischi con l'obiettivo di eliminarli o ridurli al minimo, il Gruppo ha definito un Sistema di gestione salute e sicurezza e attuato varie iniziative.



1. Iniziative di sensibilizzazione

PERCEPTIONS ALIGNMENT

Riunione mensile dedicata ai temi Health, Safety & Environment (HSE), finalizzata ad allineare le valutazioni relative al clima organizzativo, alla collaborazione, alle performance e ai relativi piani d'azione, con il coinvolgimento delle funzioni chiave dei cantieri.

SAFETY BREAK

Incontri mensili di condivisione tra preposti e maestranze. L'efficace comunicazione è coadiuvata dalla traduzione in sei lingue e dall'utilizzo di flyer e di cartellonistica. L'attività coinvolge sia i dipendenti diretti sia le imprese in appalto.

SAFETY BULLETIN

Disposizione, da parte degli stabilimenti italiani, di **bollettini informativi** su temi rilevanti, individuati sulla base di significatività e ripetitività di eventi accaduti. Il bollettino, una volta definito a livello di cantiere, viene veicolato centralmente e diffuso a tutti i preposti degli stabilimenti italiani.

SAFETY OBSERVATION

Sistema per la segnalazione di Unsafe Conditions, Unsafe Behaviors e di Positive Feedback effettuate dai preposti durante la quotidiana attività di vigilanza e controllo. Le segnalazioni raccolte contribuiscono al miglioramento continuo delle condizioni di sicurezza e al consolidamento della cultura HSE all'interno degli stabilimenti.

SAFETY ON THE JOB

Riunioni Sicurezza e Ambiente che prevedono sopralluoghi negli ambienti di lavoro finalizzati alla rilevazione e verbalizzazione di anomalie nonché di situazioni conformi.
Commissioni Infortunio istituite a seguito di infortunio allo scopo di effettuare un'approfondita analisi dell'accaduto con l'infortunato e il preposto.

SHIPYARD SAFETY FIRST

Condivisione mensile di informazioni di sicurezza all'inizio di ogni **riunione** con il personale di stabilimento. L'agenda di ogni incontro prevede come primo argomento la condivisione di indicatori di performance e comunicazioni inerenti alla salute e sicurezza sul lavoro.

PARTNER IN SAFETY

Incontri rivolti alle ditte in appalto che operano presso i nostri siti volti a stimolare una collaborazione tra i fornitori e gli enti HSE per identificare e attuare interventi correttivi in materia di salute e sicurezza, condividere best practice e azioni di miglioramento in ambito HSE.

COMITATO INTERIMPRESE

Incontro tra la struttura HSE di stabilimento ed i capi cantiere e preposti delle ditte in appalto durante il quale si affrontano tematiche rilevanti a livello comune e specifiche di sito, quali, ad esempio, l'analisi di un evento infortunistico o di un near-miss rilevante e le risultanze delle attività di Partner in Safety.

SAFETY WALK AROUND

Sopralluoghi per l'addestramento alla percezione del rischio e all'esercizio del ruolo di preposto, svolti dai primi livelli delle aree operative, con il supporto dei Servizi di Prevenzione e Protezione. Coinvolgono i preposti interni e delle imprese in appalto.



2. Iniziative di reporting

Monitoriamo costantemente l'**andamento dei dati e degli indici infortunistici** del personale dipendente e di quello delle ditte in appalto. I dati sono inoltre oggetto di periodiche informative ai diversi livelli di responsabilità e al Vertice Aziendale. I singoli eventi che hanno determinato un infortunio, così come i near miss, sono materia di puntuali approfondimenti tecnici e la loro dinamica viene analizzata per individuarne le cause nonché gli eventuali interventi correttivi. La **maggioranza degli infortuni consiste** in cadute o urti contro parti fisse, con un interessamento principale degli arti inferiori e superiori dei soggetti infortunati.

Per garantire un presidio costante delle prestazioni in materia di salute e sicurezza, adottiamo un sistema articolato di monitoraggio e condivisione delle informazioni che include le seguenti iniziative:

MONTHLY REPORTING

Monitoraggio degli indici rilevanti e dei relativi trend, effettuato mensilmente a livello di Fincantieri S.p.A. e trimestralmente a livello di Gruppo, mediante la rendicontazione sviluppata con il supporto di una piattaforma informatica.

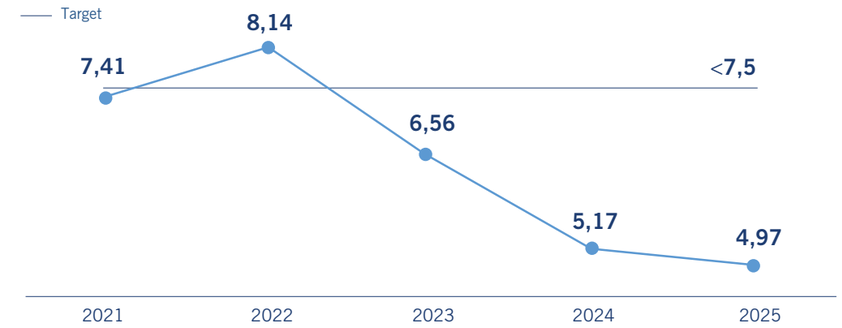
CRISIS REPORTING

Sistema di comunicazione rapida attraverso una chat WhatsApp dedicata, atta a favorire la condivisione tempestiva dei near miss e degli eventi infortunistici dei lavoratori presenti all'interno dei siti di Fincantieri S.p.A.

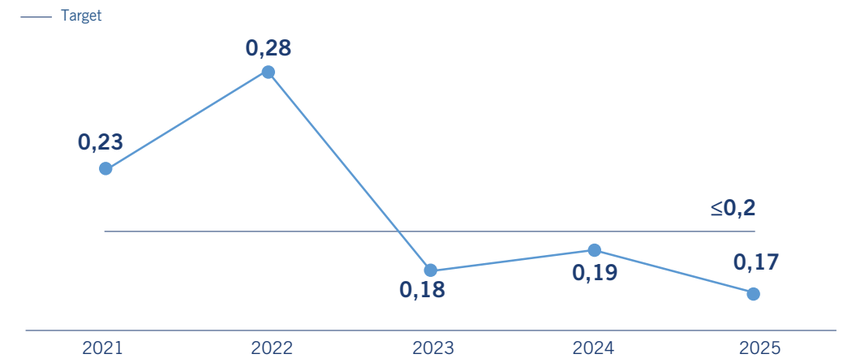
ANALISI DELL'INCIDENTALITÀ

Progetto pilota significativo avviato presso lo stabilimento di Sestri Ponente. Tale analisi, focalizzata sull'individuazione dei fattori che contribuiscono agli incidenti, ha permesso di definire azioni correttive mirate e ha offerto un modello di riferimento per future applicazioni negli altri siti produttivi del Gruppo.

INDICE DI FREQUENZA (LTIFR)*



INDICE DI GRAVITÀ (LTISR)**



I dati si riferiscono a tutto il Gruppo Fincantieri.
*L'indice di frequenza per infortuni sul lavoro è stato calcolato come: (numero di infortuni sul lavoro/ore lavorate)*1.000.000 ed è stato valutato come "Lost Time Injury Frequency Rate - LTIFR" ovvero considerando la somma degli infortuni sul lavoro con almeno un giorno di lavoro perso.
**L'indice di gravità è stato calcolato come: (numero di giorni persi per infortunio/ore lavorate)*1.000 ed è stato valutato come "Lost Time Injury Severity Rate - LTISR" ovvero considerando il numero di giorni persi per infortuni, a partire dal primo giorno successivo all'infortunio.

3. Iniziative di miglioramento continuo

Per quanto riguarda le performance di salute e sicurezza sul lavoro, nel 2025 abbiamo raggiunto i target previsti nel Piano di Sostenibilità 2023-2027. In particolare, l'indice di frequenza per infortuni sul lavoro (LTIFR) si è attestato a **4,97** (al di sotto del target <7,5 di Piano) mentre l'indice di gravità (LTISR) a **0,17** (target ≤0,2).
A conferma della rilevanza strategica attribuita al tema, il Piano di Sostenibilità 2026-2030 prevede il mantenimento dell'indice di frequenza per infortuni sul lavoro al di sotto della soglia di 6,5 entro il 2030, nell'ambito di un percorso di miglioramento continuo delle performance di salute e sicurezza.



I miglioramenti raggiunti sono il frutto delle numerose iniziative, come ad esempio quelle implementate in collaborazione con il dipartimento di Information Technologies e alcuni fornitori, tra cui si evidenziano l'adozione di:

DISPOSITIVI GESTIONALI

Costituiti da una check-list pre-operativa che l'operatore deve ultimare prima dell'avvio del mezzo, e da assistenza alla guida per i carrelli elevatori tramite l'uso di sensori.

SISTEMI CON SENSORI OTTICI AI-BASED

Per identificare eventuali interferenze con movimenti traslatori di gru e cavalletti.

ESOSCHELETRI ATTIVI E PASSIVI

Rese operative alcune tipologie di esoscheletri aventi lo scopo di supportare e migliorare l'ergonomia riducendo i carichi di lavoro.

SISTEMI CON SENSORI OTTICI AI-BASED

Per l'accertamento dell'assenza di intralci nei percorsi pedonali.

INDICATORI SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

	2024	2025	VAR. 2025/2024
Tasso di assenteismo	3,79	2,86	-24,6%
Tasso d'infortunio grave sul lavoro	0,07	0,16	128,6%
Tasso di decessi da infortunio sul lavoro	0	0	-
Numero di infortuni sul lavoro	209	214	2,4%
di cui numero di infortuni gravi sul lavoro	3	7	133,3%
di cui numero di infortuni mortali sul lavoro	0	0	-
Numero di infortuni sul lavoro - donne	9	8	-11,0%
Numero di visite mediche	17.299	19.245	11,3%
Numero di esami diagnostici	29.871	31.060	4,0%
Costi salute e sicurezza (euro)	7.566.813	10.860.023	43,5%
di cui costi salute e sicurezza Fincantieri S.p.A. (euro)	4.471.490	7.631.661	70,7%

I dati si riferiscono a tutto il Gruppo Fincantieri.
Il tasso di assenteismo è stato calcolato come: (numero giorni persi per infortunio e/o malattia/giornate lavorabili)*100.
Il tasso di infortunio grave sul lavoro è stato calcolato come: (numero di infortuni gravi sul lavoro/ore lavorate)*1.000.000.
Per infortuni gravi si intendono eventi che hanno causato più di 180 giorni di assenza.
Il tasso di decessi da infortunio sul lavoro è stato calcolato come: (numero di decessi da infortunio sul lavoro/ore lavorate)*1.000.000.
I costi salute e sicurezza si riferiscono alle spese ordinarie di sorveglianza e relative ai dispositivi e le dotazioni per la salute e sicurezza sui luoghi di lavoro.

Per maggiori dettagli sugli indicatori di salute e sicurezza e sui servizi sanitari e medici extralavorativi si rimanda alle sezioni Indicatori di dettaglio e Valorizzazione, sviluppo e tutela delle persone del presente documento.

Le iniziative di sensibilizzazione inerenti alla prevenzione e protezione sul luogo di lavoro sono state oggetto di ulteriore rafforzamento, sia nei confronti dei dipendenti del Gruppo sia dei dipendenti delle ditte in appalto. Nel corso del 2026 si è verificato un incidente mortale presso lo stabilimento di Monfalcone, che ha coinvolto un dipendente di una ditta specializzata e un evento fatale presso il cantiere di Braila occorso ad un dipendente del cantiere stesso. Entrambi gli eventi sono tuttora oggetto di indagine da parte delle Autorità Competenti.



SAFETY DAY

Il 28 aprile 2026, in occasione della Giornata Mondiale per la Salute e la Sicurezza sul Lavoro, si è svolto presso il cantiere di Monfalcone il primo Safety Day del Gruppo. L'iniziativa, incentrata sul tema della sicurezza, ha rappresentato un momento strutturato di confronto e condivisione tra management e stakeholder qualificati, affrontando il tema come responsabilità condivisa, valore identitario e leva strategica per lo sviluppo industriale. All'evento hanno preso parte numerosi rappresentanti istituzionali, tra cui il Presidente della Regione Autonoma Friuli-Venezia Giulia, il Presidente della XI Commissione Lavoro pubblico e privato e il Sindaco di Monfalcone, insieme al Presidente di Fincantieri, all'Amministratore Delegato e al Top Management aziendale. Sono inoltre intervenuti autorevoli esponenti del mondo accademico e culturale, contribuendo ad arricchire il dibattito con prospettive multidisciplinari.

#SAFETYDAY
Clicca qui per guardare il video

Nel 2025 la società controllata americana Fincantieri Marinette Marine, e a maggio 2026 le società controllate americane Fincantieri ACE Marine, Fincantieri Marine Repair e Fincantieri Bay Shipbuilding hanno ricevuto dallo Shipbuilders Council of America (SCA) i seguenti premi:

1

Significant Safety Achievement Award

Conferito a Fincantieri Marinette Marine e Fincantieri ACE Marine, il premio è assegnato ai cantieri che durante l'anno hanno mantenuto un Total Recordable Incident Rate (TRIR) inferiore a 1,0.

2

Improvement in Safety Award

Conferito a Fincantieri Marinette Marine, Fincantieri Bay Shipbuilding e Fincantieri Marine Repair, il premio è riservato alle aziende che hanno ridotto il proprio TRIR annuo del 10% o più rispetto all'anno precedente.

3

Excellence in Safety Award

Conferito a Fincantieri Marinette Marine, Fincantieri ACE Marine e Fincantieri Marine Repair, il premio è attribuito alle aziende che non hanno registrato incidenti mortali durante l'anno, presentano regolarmente report trimestrali relativi alla sicurezza sul lavoro e registrano una media annua del TRIR inferiore alla media calcolata da SCA.

Importanza della formazione

Oltre
172.000
ore di formazione erogate su salute e sicurezza nel 2025

Oltre
15.200
dipendenti formati su salute e sicurezza nel 2025

Riteniamo che una prevenzione efficace si fondi sulla diffusione di una solida cultura in materia di salute e sicurezza sul lavoro. Per questo motivo investiamo costantemente nella formazione dei nostri dipendenti. Nel 2025, tramite la Fincantieri Safety Academy, sono state erogate oltre 172.000 ore di formazione su salute e sicurezza, con un aumento del 56% rispetto al 2024, grazie al forte incremento delle attività formative in Vietnam e Romania, e sono stati coinvolti oltre 15.200 dipendenti. In particolare, le attività formative hanno lo scopo di mantenere costante l'attenzione sui rischi a cui il lavoratore è esposto in tema di sicurezza e salute sui luoghi di lavoro, in conformità con le normative vigenti. Presso gli stabilimenti italiani eroghiamo a tutte le persone coinvolte nel processo produttivo, inclusi i lavoratori delle ditte in appalto, il corso multimediale **Insieme in Sicurezza**. Il videocorso informativo, della durata di circa tre ore, illustra in modo puntuale i rischi legati alle attività cantieristiche in materia di salute e sicurezza e fornisce indicazioni specifiche su ognuna delle unità produttive e sui Piani di emergenza presenti nelle stesse, oltre che sui comportamenti da adottare in materia di tutela ambientale. Realizzato nelle 10 lingue maggiormente in uso, il videocorso è obbligatorio e viene somministrato in aula al primo ingresso nei siti produttivi del Gruppo.

Al fine di garantire una gestione ottimale del tema salute e sicurezza sul lavoro, adottiamo le best practice in materia e ci siamo dotati di Sistemi di gestione per tutti i siti del Gruppo, ottenendo la certificazione secondo lo standard internazionale volontario **ISO 45001** per il **100% dei cantieri italiani e per l'89% a livello di Gruppo**. Quest'ultimo garantisce i requisiti del Sistema di gestione tramite controlli e audit interni e di terze parti. L'adozione di un Sistema di gestione prevede l'analisi dei rischi rispetto a tutti i soggetti coinvolti nel processo produttivo e include la puntuale attuazione delle attività seguenti.

ANALISI DEI RISCHI

Analizzare attentamente tutti i rischi per la salute e la sicurezza dei nostri dipendenti e fornitori.

MISURE DI PREVENZIONE

Strutturare misure di prevenzione e protezione adeguate a eliminare o ridurre al minimo i rischi, tramite piani di miglioramento con obiettivi misurabili.

GESTIONE EMERGENZE

Prevedere e testare regolarmente misure e procedure per la gestione delle emergenze, in coerenza con i piani di emergenza di ogni sito.

MONITORAGGIO INFORTUNI

Monitorare l'andamento degli infortuni e degli eventi critici attraverso report, e valutare i progressi rispetto agli obiettivi definiti.

VERIFICHE INTERNE

Effettuare verifiche interne periodiche e sopralluoghi strutturati (es. Safety Walk Around) in aree omogenee per attività.

INDAGINI INFORTUNI

Adottare procedure di indagine sugli infortuni e sui near miss, coinvolgendo i soggetti interessati per identificare le cause e definire misure preventive.

Per ulteriori informazioni sui siti e le società certificate si rimanda all'apposita sezione disponibile sul sito internet istituzionale del Gruppo.

Inoltre, al fine di tutelare la salute e sicurezza dei lavoratori lungo l'intera filiera, abbiamo introdotto dei criteri specifici di salute e sicurezza nel processo di qualifica dei fornitori. Il rispetto degli standard internazionali in materia di qualità, salute e sicurezza costituisce uno dei requisiti contrattuali necessari per il superamento del processo di qualifica.

A ulteriore tutela dei nostri dipendenti, mettiamo a disposizione un sistema di segnalazione (whistleblowing) per comunicare eventuali pericoli sul lavoro. La segnalazione può avvenire in forma anonima e ci assicuriamo di garantire la riservatezza delle fonti e delle informazioni comunicate, senza azioni ritorsive o discriminanti.

Per maggiori dettagli sul sistema di qualifica dei fornitori e sul Sistema di segnalazione e canale di whistleblowing si rimanda alla sezione Business etico per il Gruppo e per la filiera del presente documento.

Salute e sicurezza dei materiali

Parte del nostro impegno per la tutela della salute e della sicurezza consiste nell'attenzione che poniamo nell'utilizzo di materiali di qualità e privi di impatti nocivi sulla salute umana, promuovendo importanti interventi di bonifica e misure di prevenzione e mitigazione. Fra i materiali utilizzati nei siti produttivi soggetti a bonifica, merita particolare attenzione l'amianto. La problematica collegata all'esposizione a tale materiale è comune a molte aziende manifatturiere, in quanto è stato ampiamente impiegato per svariate applicazioni industriali fino al 1992, anno in cui ne è stato vietato l'utilizzo. Il settore delle costruzioni navali, in particolare, risulta fra quelli più esposti. A livello storico, è opportuno evidenziare come Fincantieri-Cantieri Navali Italiani S.p.A. (ora Fincantieri S.p.A.) sia il risultato di un'operazione di incorporazione di diverse società di cantieristica navale e, per l'effetto, in qualità di società incorporante, è subentrata negli obblighi delle società incorporate, senza soluzione di continuità. Di conseguenza, risponde direttamente dei danni patiti dagli ex lavoratori diretti o di ditte appaltatrici attribuibili alle società incorporate, benché l'asserita esposizione sia riconducibile ad epoche anteriori all'incorporazione. Ciononostante, abbiamo riconosciuto e continuiamo ad affrontare tale eredità con responsabilità, sia presidiando il tema della salute e sicurezza sul lavoro, sia sostenendo gli oneri economici che ne derivano.

Fra le misure di prevenzione, abbiamo adottato specifici capitolati per l'approvvigionamento dei materiali destinati alle operazioni e delle componenti da installare a bordo nave. In particolare, tali documenti impongono contrattualmente ai nostri fornitori di fornire prodotti che non contengano sostanze identificabili come pericolose ai sensi del Regolamento (CE) 1907/2006 (REACH) - quali ad esempio le sostanze cancerogene, mutagene o reprotossiche o l'amianto - o di segnalarne la presenza laddove tali sostanze non siano sostituibili.

Nel 2025, **Fondazione Fincantieri ETS e Sapienza Università di Roma** hanno sottoscritto una convenzione strategica per promuovere la ricerca e l'innovazione nel settore della cantieristica navale. La convenzione favorirà l'avvio di programmi dedicati allo sviluppo di progetti di ricerca applicata e formazione avanzata nell'ambito dell'ingegneria dei nuovi materiali e della medicina del lavoro con particolare attenzione alla salute e alla sicurezza dei lavoratori, con l'obiettivo di sviluppare materiali in grado di soddisfare i più alti standard di sicurezza, per ridurre l'impatto ambientale della filiera. I dipartimenti universitari coinvolti mettono a disposizione solide competenze scientifiche, che spaziano dall'epidemiologia e dall'analisi storica dei rischi occupazionali fino all'ingegneria dei materiali, alla caratterizzazione chimico-fisica dei polimeri e alla valutazione dell'impatto ambientale e sanitario. La Fondazione Fincantieri, a sua volta, promuove un modello industriale sicuro e sostenibile, orientato alla prevenzione dei rischi per i lavoratori e alla riduzione dell'impatto dei materiali nei cantieri navali.

In particolare, le parti uniscono le forze per sviluppare due specifici progetti di ricerca:

- Advancing Living Evidence on potential occupational Risks and historical Trends (ALERT), mirato all'analisi storica ed epidemiologica dei rischi sul lavoro e alla creazione di strumenti per l'aggiornamento continuo delle evidenze scientifiche.
- Marine Resin Innovations for Safe & Sustainable Shipbuilding (MARISS), dedicato alla mappatura, alla caratterizzazione e alla ricerca di alternative sostenibili alle resine oggi utilizzate nel settore navalmeccanico.

Per maggiori dettagli sulle iniziative promosse da Fondazione Fincantieri si rimanda alla sezione Sviluppo di comunità e territori del presente documento.

Sicurezza nei viaggi

La **protezione delle nostre risorse**, a partire dal capitale umano così come per gli asset materiali e immateriali, riveste un'importanza vitale non solo per l'Azienda, ma anche per i nostri azionisti e, più ampiamente, per il Sistema Italia.
Partendo da questa convinzione, ci impegniamo a sviluppare, applicare e diffondere all'interno del Gruppo le migliori pratiche di **identificazione**, **gestione e mitigazione dei rischi di Security** nella certezza che efficaci strategie di prevenzione e protezione costituiscano un valore etico, oltre che economico, nelle attività gestionali e di business. Assicuriamo un processo costante di security risk management, finalizzato a garantire la più elevata tutela nei confronti dei dipendenti e dei beni tangibili e intangibili di cui disponiamo, per la realizzazione degli obiettivi di sviluppo sociale e di business.

Inoltre, come parte del nostro impegno per il miglioramento continuo, abbiamo redatto la **Politica Travel Risk Management (TRM)**, firmato un Protocollo di Intesa con il Ministero degli Affari Esteri e adottato, sul perimetro Fincantieri S.p.A., un Sistema di gestione certificato ISO 31030, con l'obiettivo di estenderlo anche alle società controllate. Nello specifico, Fincantieri è stata la **prima azienda italiana** ad ottenere l'attestazione ISO 31030.

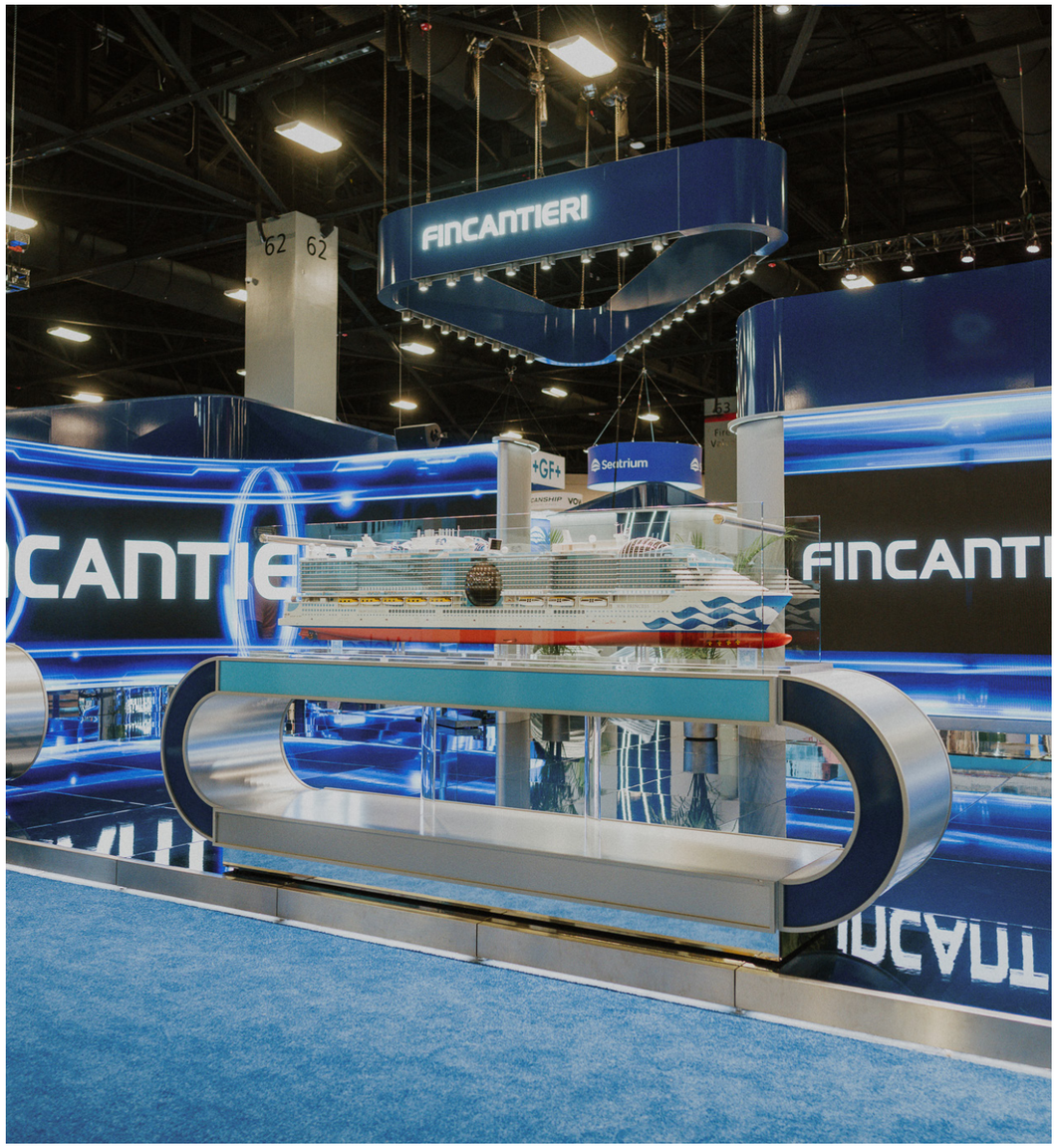
La Politica Travel Risk Management è disponibile sul sito internet istituzionale del Gruppo.

In quest'ottica, nel Piano di Sostenibilità 2026-2030 è presente il seguente obiettivo relativo alla sicurezza delle persone.

OBIETTIVO	TARGET		PERIMETRO
Allineamento del programma Travel Security di FINCANTIERI alla linea guida UNI ISO 31030:2021 per il Travel Risk Management (TRM) - Guidance for organizations per garantire ulteriormente la sicurezza dei dipendenti in trasferta	**2026**	**Gap analysis** tramite **audit** di **terza parte** del **modello TRM** di Fincantieri riferito al perimetro **controllate italiane** e redazione di una roadmap di allineamento	Italia
	2027	Avvio del processo di **gap analysis** del modello TRM di Fincantieri riferito al **perimetro** gruppo **VARD** e redazione di una **roadmap** di **allineamento**	Gruppo (escluse società controllate americane)

A livello operativo, dedichiamo particolare attenzione alla tutela del personale operante all'estero attraverso l'analisi e la gestione di rischi quali, a titolo esemplificativo, conflitti armati, instabilità politica, attività terroristiche, calamità naturali, od eventi sanitari maggiori.

Attraverso aggiornamenti ed esercitazioni periodiche siamo preparati a confrontarci con situazioni di crisi che potrebbero coinvolgere il nostro personale all'estero, mediante il monitoraggio della comparsa di eventuali minacce (Early Warning), e il coordinamento della risposta a situazioni critiche tramite Comitati di Crisi presieduti dai datori di lavoro e coadiuvati dalle funzioni coinvolte nel processo di TRM o ritenute necessarie per la gestione del singolo evento.



RISK ASSESSMENT

Per ciascun viaggio attiviamo un processo di **risk assessment personalizzato**, che ci consente di valutare i potenziali rischi e adottare misure di mitigazione adeguate.

STRUMENTI DIGITALI E ASSISTENZA

Nel 2025, abbiamo gestito le richieste di assistenza attraverso supporto logistico, analisi dedicate e strumenti digitali, tra cui una **security app** per il monitoraggio delle destinazioni, la ricezione di avvisi ministeriali e l'accesso a informazioni sulle ambasciate locali.

SCHEDE RISCHIO PAESE

Aggiorniamo periodicamente le **schede di rischio paese** e monitoriamo gli scenari globali rilevanti per la sicurezza del personale viaggiante, in collaborazione con partner specializzati e in linea con le valutazioni della Farnesina.

MONITORAGGIO E ALLERTA

Durante la trasferta, sono attivi sistemi di **monitoraggio e allerta**, che ci consentono di intervenire tempestivamente, garantendo la massima tutela del personale.

ECONOMIA CIRCOLARE E USO EFFICIENTE DELLE RISORSE



L'economia circolare rappresenta un elemento sempre più centrale nel nostro percorso di crescita sostenibile e nel continuo miglioramento dei processi industriali. In linea con il nostro Piano Industriale e con gli obiettivi di eccellenza operativa, siamo impegnati nell'adozione di pratiche sempre più avanzate per la gestione e la valorizzazione dei rifiuti e degli scarti di produzione, facendo leva su innovazione, tecnologia e competenze. L'obiettivo di Fincantieri è quello di perseguire al tempo stesso sostenibilità ambientale ed efficienza operativa, contribuendo a una crescita responsabile e duratura.

Pierroberto Folgiero
Amministratore Delegato e Direttore Generale

Il Gruppo ha integrato i principi di economia circolare e di gestione responsabile delle risorse naturali all'interno della propria strategia, garantendone l'integrità attraverso una gestione responsabile del business, basata anche sul coinvolgimento di terze parti e su partnership virtuose. Il nostro impegno si declina nell'adozione di best practice di settore, nell'utilizzo efficiente delle risorse naturali, nell'applicazione di principi di ecoprogettazione, nonché nella corretta gestione dei rifiuti.
In particolare, anche in qualità di leader globale nella progettazione e produzione di prodotti complessi, adottiamo soluzioni innovative per l'efficientamento delle risorse e la tutela dell'ambiente, implementando piani di miglioramento volti a minimizzare i volumi delle risorse in uscita e a contenere lo spreco delle risorse idriche.

I principi e i criteri adottati per la gestione dei rifiuti, dell'energia e delle risorse idriche sono contenuti nella **Politica Salute e Sicurezza sul Lavoro, Ambiente, Biodiversità ed Energia**, che mira a ridurre l'impatto ambientale delle attività del Gruppo dettando le linee guida a cui le singole unità devono attenersi, coerentemente con le singole specificità di ciascuna unità produttiva.

La Politica Salute e Sicurezza sul Lavoro, Ambiente, Biodiversità ed Energia è disponibile sul sito internet istituzionale del Gruppo.

A livello operativo, perseguiamo la tutela delle risorse naturali tramite i nostri sistemi di gestione ambientale.
Il **100% dei cantieri italiani e l'89% a livello di Gruppo** sono in possesso della **certificazione ISO 14001**. I sistemi ci permettono di definire, implementare e monitorare le azioni di miglioramento continuo.

Per ulteriori informazioni sui siti certificati si rimanda all'apposita sezione disponibile sul sito internet istituzionale del Gruppo.

Il nostro impegno in materia di economia circolare è rafforzato tramite la diffusione di una cultura aziendale responsabile: siamo impegnati a formare, sensibilizzare e informare le nostre persone sulla corretta gestione degli aspetti ambientali. Nel 2025 abbiamo erogato ai nostri dipendenti programmi di formazioni dedicati alle diverse tematiche ambientali, inclusa la gestione dei rifiuti, dell'acqua, dell'energia e dell'economia circolare, per un totale di **3.445 ore**.

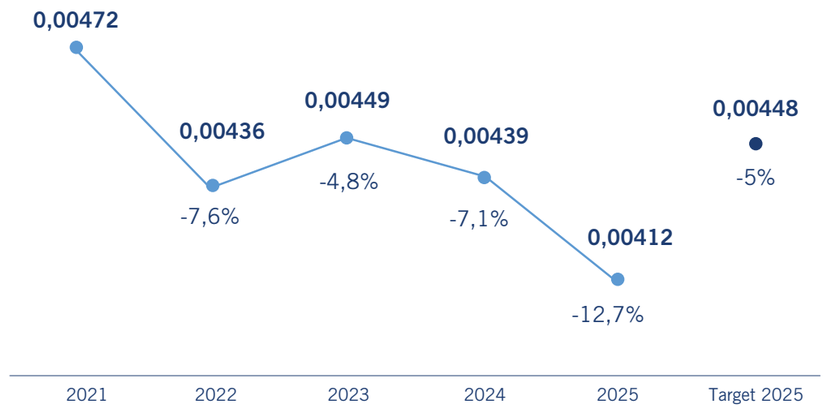
Economia circolare e gestione sostenibile dei rifiuti

La tutela dell'ambiente passa anche da scelte concrete e misurabili. In coerenza con tali indirizzi, in continuità con il Piano di Sostenibilità 2023-2027, abbiamo previsto nel Piano di Sostenibilità 2026-2030 target per la gestione virtuosa dei rifiuti. Al fine di garantire la piena comparabilità delle metriche di Fincantieri con quelle dei principali peer, è stata adottata una diversa modalità di calcolo del target di riduzione dei rifiuti, non più in rapporto alle ore di produzione, bensì in rapporto ai ricavi.

OBIETTIVO	TARGET		PERIMETRO
Riduzione dei rifiuti	**2026-2030**	Mantenere la quota di **rifiuti** avviati a **recupero** al di sopra dell'**80%**	Gruppo
	2027	**-10%** della quantità di **rifiuti prodotti su ricavi** rispetto al 2021	
		Valore baseline: 21,4 t/mln € di ricavi	
	2030	**-12%** della quantità di **rifiuti prodotti su ricavi** rispetto al 2021	

Assicuriamo la gestione dei rifiuti nei nostri stabilimenti tramite un'organizzazione del ciclo produttivo basato su sequenze specifiche delle fasi di lavorazione. Questo modello ci permette di ottimizzare a monte la scelta e l'ingresso dei materiali utilizzati e, successivamente, di organizzare le modalità di differenziazione e raccolta dei rifiuti. Inoltre, tramite iniziative di sensibilizzazione dei dipendenti del Gruppo e delle ditte appaltatrici, promuoviamo corrette modalità di conferimento e gestione dei rifiuti, favorendo una migliore comprensione dei benefici derivanti dalla loro riduzione lungo tutte le operazioni aziendali. Le iniziative implementate hanno garantito il raggiungimento nel 2025 degli obiettivi delineati dal Piano di Sostenibilità 2023-2027 nell'ambito della gestione sostenibile dei rifiuti. In particolare, abbiamo registrato un significativo calo dei quantitativi di rifiuti prodotti rapportati alle ore di produzione, il -12,7% rispetto al 2021, superando l'obiettivo di Piano (-5% al 2025 vs 2021).

RIFIUTI PRODOTTI SU ORE DI PRODUZIONE (t/ORE)



I dati si riferiscono a tutto il Gruppo Fincantieri.

Il raggiungimento della riduzione dei rifiuti prodotti è il frutto di diverse iniziative riconducibili principalmente a 3 stream:

STREAM SOTTOPRODOTTI FERROSI

- Vendita del sottoprodotto ferroso proveniente dalle attività delle Officine Navali già attiva negli stabilimenti di Ancona, Castellammare di Stabia e Sestri, estesa allo stabilimento di Palermo e di Fincantieri Infrastructure nel sito di Valeggio sul Mincio, con re-immissione nel ciclo produttivo dell'acciaio di circa 3.000 tonnellate al trimestre. In tal modo, i rottami di ferro e gli sfridi di materiale ferroso sono:
  - messi direttamente a disposizione delle acciaierie;
  - disponibili in taglio "pronto forno" per la reintroduzione nei relativi cicli produttivi.
- Il consolidamento delle attività sul territorio italiano ha permesso di definire le modalità operative e procedurali e gli accordi contrattuali, con il conseguente avvio delle verifiche di conformità normativa per gli stabilimenti di Tulcea e Braila, con l'obiettivo di estendere l'iniziativa anche a questi siti nel 2026.

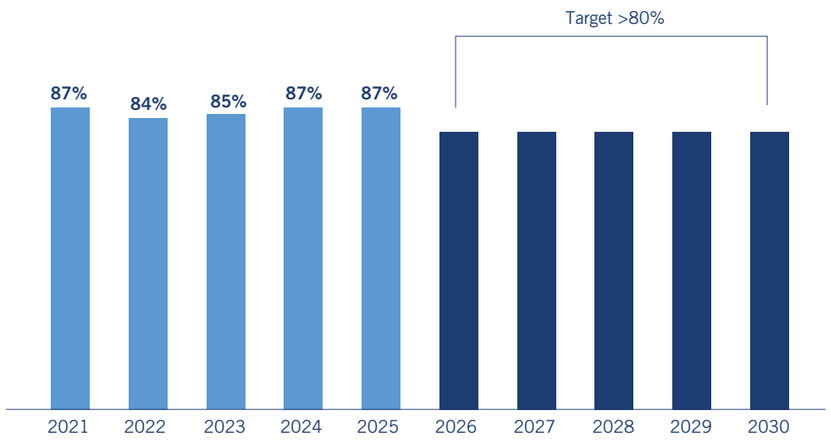
STREAM ACQUE DI PROCESSO E SENTINA

- Sensibilizzazione, presso gli stabilimenti coinvolti, del personale di produzione attraverso incontri inerenti alla corretta gestione delle acque reflue.
- Studio in essere di soluzioni organizzative, tecniche e impiantistiche per la gestione delle acque provenienti da bordo delle navi in costruzione presso i cantieri italiani.

STREAM IMBALLAGGI

- Analisi per la restituzione delle bobine portacavi al fornitore, al fine di individuare le modalità tecnico-operative più efficienti dell'operazione. In fase di approfondimento da parte dell'ufficio acquisti la questione economica/contrattuale.

PERCENTUALE DI RIFIUTI AVVIATI A RECUPERO



I dati si riferiscono a tutto il Gruppo Fincantieri.

Nel 2025, l'87% dei rifiuti prodotti è stato avviato a recupero, confermando un traguardo in linea con l'obiettivo definito nel Piano 2023-2027 e confermato anche nel Piano 2026-2030. In particolare, l'incremento della quota dei rifiuti a recupero è legato sia alle iniziative sopra citate, sia all'ottimizzazione del processo di selezione e differenziazione dei residui di lavorazione prima del successivo recupero. Inoltre, promoviamo l'uso prioritario di materiali a minor impatto ambientale che favoriscano una gestione sostenibile dei prodotti sia durante la fase di produzione sia durante l'esercizio e il fine vita.

RISORSE IN ENTRATA

Durante l'elaborazione delle specifiche tecniche contrattuali e il processo di approvvigionamento individuiamo materiali di allestimento che, a parità di caratteristiche tecniche, qualitative e di compliance, abbiano anche minori impatti ambientali.
Le principali materie prime presenti nel ciclo produttivo sono:

- ferro per la realizzazione dello scafo;
- plastiche, alluminio e altri materiali da costruzione utilizzati nelle parti costitutive o strutturali dei prodotti;
- materiali per gli utilizzi di processo, principalmente l'esecuzione delle saldature e, quindi, anidride carbonica, ossigeno e argon;
- prodotti vernicianti;
- cemento e calcestruzzo per le infrastrutture.

RISORSE IN USCITA

I diversi processi produttivi delle società del Gruppo possono generare diverse tipologie di rifiuti. Quelle più rilevanti derivano dalle attività di cantieristica navale e dalle attività di costruzione di infrastrutture. Per quanto riguarda la navalmeccanica, la generazione dei rifiuti prodotti riflette le fasi di costruzione della nave, comportando quindi differenti flussi in uscita negli anni, sia in termini quantitativi sia qualitativi.
Durante le fasi di prefabbricazione di blocchi, di pre-montaggio sezioni e montaggio della nave in bacino, i rifiuti derivano prevalentemente dai residui delle attività di saldo-carpenteria e trattamento delle superfici e possono essere raggruppati nelle seguenti macro-famiglie:

- metalli;
- materiali derivanti da attività di verniciatura;
- residui derivanti da attività di costruzione/demolizione;
- rifiuti da attività di coibentazione.

Nella fase finale di allestimento nave i rifiuti derivano prevalentemente dai residui di materiali di imballaggio e protezione: legno, carta e cartone, plastica.
Durante la fase di avvio impianti nave si generano residui di natura liquida derivanti dalle acque di processo contenenti residui di idrocarburi o altre sostanze inquinanti.

Il principale prodotto in uscita dai cantieri del Gruppo è rappresentato dalle navi che vengono costruite secondo criteri di ecoprogettazione. Per quanto riguarda la riciclabilità della nave, è composta per oltre il 65% da materiali ferrosi, per loro natura riutilizzabili al 100%. In particolare, l'impiego prevalente dell'acciaio, ci consente di sfruttarne e valorizzarne le proprietà all'interno dei processi di riciclo. In questo contesto, la valorizzazione dell'acciaio si inserisce in una visione di lungo periodo coerente con la durata media del prodotto nave, che è di circa 25 anni per le navi da crociera e di 30 per le navi militari e quelle speciali.

RIFIUTI PER TIPOLOGIA (t)

	2021	%	2022	%	2023	%	2024	%	2025	%	VAR. 2025/2021 RIFIUTI/ORE DI PRODUZ.	VAR. 2025/ 2021	VAR. 2025/ 2024
Totale rifiuti	**148.074**	**100%**	**137.944**	**100%**	**140.829**	**100%**	**148.617**	**100%**	**155.722**	**100%**	**-12,7%**	**5,2%**	**4,8%**
di cui pericolosi	26.941	18%	16.796	12%	20.452	15%	21.482	14%	23.496	15%	-9,4%	-12,8%	9,4%
di cui non pericolosi	121.133	82%	121.148	88%	120.378	85%	127.135	86%	132.226	85%	-27,6%	9,2%	4,0%

I dati si riferiscono a tutto il Gruppo Fincantieri. I dati sono ricavati dalle quantità di rifiuti registrati nei database aziendali.

Nel 2025 si evidenzia un aumento del quantitativo di rifiuti, specialmente di quelli pericolosi, dovuto a un incremento del carico produttivo che ha interessato tutto il Gruppo.

RIFIUTI PERICOLOSI A RECUPERO E SMALTIMENTO (t)

	2024	2025
Destinati a recupero	17.542	20.010
Destinati a smaltimento	3.941	3.486
di cui destinati a smaltimento - discarica	368	553
di cui destinati a smaltimento - incenerimento	123	167
di cui altre operazioni di smaltimento	3.449	2.765

RIFIUTI NON PERICOLOSI A RECUPERO E SMALTIMENTO (t)

	2024	2025
Destinati a recupero	112.221	115.172
Destinati a smaltimento	14.914	17.054
di cui destinati a smaltimento - discarica	4.814	11.486
di cui destinati a smaltimento - incenerimento	296	630
di cui altre operazioni di smaltimento	9.804	4.938

I dati si riferiscono a tutto il Gruppo Fincantieri.

I rifiuti prodotti dalle nostre attività sono gestiti a norma di legge e conferiti a siti autorizzati in base alla loro classificazione, prediligendo e massimizzando le destinazioni a recupero, nel rispetto della certificazione ISO 14001, che viene verificata su base annuale tramite audit interni e di terze parti. Inoltre, periodicamente vengono effettuati audit interni anche nei siti non certificati.

Per ridurre i nostri impatti sull'ambiente abbiamo creato **CircularYard S.r.l.**, una newCo nata in partnership con il gruppo Hera che conferma la volontà di affermare il ruolo di Fincantieri come leader globale nella progettazione di tecnologie innovative in ottica di riduzione dei rifiuti. In particolare, tale progetto ha rappresentato una delle più grandi operazioni industriali per l'economia circolare in Italia, con un programma di investimento da sviluppare presso gli stabilimenti produttivi. Infatti, CircularYard nasce con l'ambizioso obiettivo di realizzare un innovativo sistema integrato di gestione dei rifiuti, minimizzando quelli indifferenziati destinati allo smaltimento e promuovendo azioni di economia circolare negli stabilimenti produttivi. L'obiettivo è di aumentare il recupero di materiali valorizzabili quali ferro, legno, plastica e carta. CircularYard introdurrà pertanto un nuovo modello di gestione della selezione dei residui di lavorazione, adeguamento logistico delle aree di stabilimento che hanno interfaccia con la raccolta e la differenziazione degli stessi, studiando la possibilità di introdurre tecnologie innovative capaci di assicurare una più spinta differenziazione dei residui.

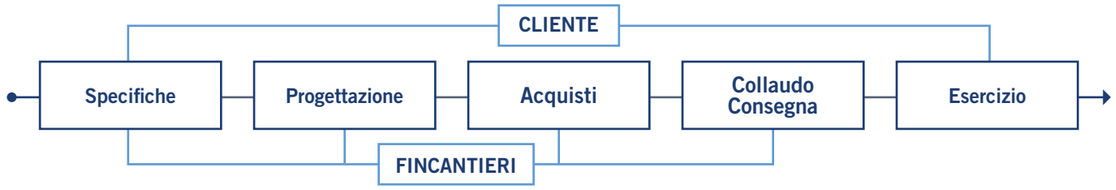
Inoltre, garantiamo una corretta gestione dei rifiuti anche al di fuori delle aree di operatività di Fincantieri. In particolare, in Italia le attività di trasporto, recupero e smaltimento di rifiuti sono effettuate da soggetti terzi, autorizzati e iscritti all'Albo Nazionale Gestori Ambientali, la cui evidenza dell'iscrizione e delle autorizzazioni ambientali viene richiesta al momento della formalizzazione dell'incarico e reiterata ad ogni variazione di condizioni contrattuali, nonché verificata, attraverso il sistema RENTRI, ad ogni movimento.

Economia circolare e gestione sostenibile del prodotto nave

In coerenza con gli impegni definiti nella Politica Salute e Sicurezza sul Lavoro, Ambiente, Biodiversità ed Energia, abbiamo implementato un sistema di eco-design definito nella procedura di **ecoprogettazione** per lo sviluppo di navi ecosostenibili, al fine di ridurre la produzione di rifiuti, nonché di contenerne l'impatto ambientale durante l'**intero ciclo di vita** del prodotto. Definiamo obiettivi per ogni progetto, in modo che le assunzioni, i principi e gli indicatori individuati per realizzare un prodotto a minor impatto ambientale si concretizzino in scelte progettuali e di acquisizione di impianti e macchinari costituenti il prodotto nave coerenti con la procedura di ecoprogettazione. Periodicamente aggiorniamo le iniziative sulla base degli ultimi sviluppi tecnologici, eliminando quelle che non hanno più carattere innovativo. Durante la fase di progettazione i criteri adottati permettono di individuare soluzioni per:

- ridurre l'impatto ambientale del materiale introdotto nell'unità produttiva per la costruzione, ad esempio riducendo le emissioni e l'uso di energia e sostanze pericolose;
- ridurre l'inquinamento in atmosfera e in ambiente marino;
- gestire e trattare i rifiuti generati a bordo (disidratazione, stabilizzazione e compattazione per stoccaggio a bordo o sbarco a terra, sostituzione dell'inceneritore con nuove tecnologie con basso impatto ambientale);
- ridurre i consumi energetici.

Tale sistema si fonda sulla capacità del Gruppo di indirizzare efficacemente le scelte di progettazione della nave in funzione della sua gestione sostenibile: dallo sviluppo tecnico progettuale alle scelte di impianti e materiali, dalle attività di approvvigionamento a quelle di costruzione, dalla gestione in esercizio fino allo smantellamento e smaltimento a fine vita, la cui competenza resta in capo esclusivamente all'armatore.



In particolare, per ogni costruzione navale, definiamo specifici criteri volti a valorizzare internamente le soluzioni tecnologiche adottate, riuscendo in questo modo a confrontare le diverse costruzioni e a monitorare nel tempo i trend di sostenibilità ambientale del prodotto.
In questo contesto, individuiamo soluzioni volte a migliorare l'impatto ambientale del processo produttivo e dei materiali utilizzati, prendendo come riferimento prodotti analoghi e best practice di settore.

Accanto all'impegno che assumiamo nell'ambito dell'ecoprogettazione, e in un'ottica di valorizzazione delle unità navali più datate, abbiamo definito un obiettivo di potenziamento dei servizi di refurbishment, refitting e repairs & upgrade all'interno del Piano di Sostenibilità 2026-2030.

OBIETTIVO	TARGET	PERIMETRO
Prolungare il ciclo di vita delle navi rafforzando i servizi di refurbishment, refitting, repairs & upgrade	**2030** **€136M** di ricavi derivanti dai **servizi** di **Service & Refitting**	Fincantieri S.p.A.

In relazione a tali unità, ancora operative, siamo in grado di rispondere alle esigenze di adeguamento richieste dai clienti tramite sistemi innovativi per la propulsione, nonché tramite sistemi ausiliari per la riduzione delle emissioni e per la gestione dei rifiuti. In particolare, offriamo un ampio ventaglio di interventi per ammodernare le unità operative o sottoporre a refitting unità inizialmente destinate alla dismissione. Grazie alla nostra esperienza nella costruzione e riparazione navale siamo in grado di progettare e realizzare interventi di Maintenance, Repair & Overhaul sia presso le strutture produttive di Fincantieri sia presso cantieri non appartenenti al Gruppo.
Inoltre, fra i servizi che offriamo come impegno nell'ambito del refitting, rientrano quelli di adeguamento di navi datate dismesse da armatori Tier 1 e destinate ad armatori minori.

ECOPROGETTAZIONE E FINE VITA DELLA NAVE

Nonostante lo smaltimento dei materiali al termine della vita operativa della nave non faccia parte delle attività di costruzione, in quanto gestito direttamente dagli armatori, le navi da crociera del Gruppo sono provviste di certificazioni volontarie come **Green Passport**, **Clean Ship o Eco**.
Inoltre, tutte le navi militari possono essere consegnate con il Green Passport, mentre alcune hanno anche la certificazione Clean.

Alla consegna della nave la presenza del **Green Passport** implica la condivisione con l'armatore dell'**inventario dei materiali** da monitorare durante il ciclo di vita della nave; inoltre, permette uno **smantellamento sicuro ed ecocompatibile** della nave da parte dell'armatore, in conformità con la Convenzione di Hong Kong per il riciclaggio sicuro ed ecologico delle navi, adottato dal MEPC 269 (68) dell'IMO.

Durante l'esercizio della nave l'ente di classifica effettua **periodici audit** per garantire il rispetto degli standard ambientali e il mantenimento della certificazione ambientale presenti al momento della consegna.



Uso efficiente delle risorse: energia

Ci impegniamo costantemente a migliorare l'efficienza delle performance energetiche dei nostri siti, pianificando e attuando importanti iniziative quali l'implementazione di sistemi di gestione e l'ottenimento delle relative certificazioni.

CERTIFICAZIONI ISO 50001 E GREEN MARINE

In Italia i siti di Arsenale Triestino, Ancona, Muggiano, Riva Trigoso, Monfalcone, Sestri, Marghera, Palermo, Castellammare di Stabia, Fincantieri Infrastructure e SOF sono da anni in possesso della certificazione **ISO 50001** per il Sistema di gestione dell'energia, che prevede il monitoraggio dei consumi e il miglioramento continuo della performance energetica. Negli Stati Uniti, invece, Fincantieri Ace Marine, Fincantieri Bay Shipbuilding e Fincantieri Marinette Marine sono in possesso della certificazione **Green Marine**, il più grande programma di certificazione ambientale volontaria, che richiede di comprovare le prestazioni ambientali sulla base di specifici indicatori che riguardano l'emissione dei gas ad effetto serra, inquinanti atmosferici, prevenzione degli sversamenti, gestione dei rifiuti, impatti sulla comunità e leadership ambientale. Entrambi i modelli di certificazione ambientale prevedono l'effettuazione di audit periodici per verificare il conseguimento degli indici di mantenimento/miglioramento in arco di periodo e il rispetto dei previsti requisiti tecnico-gestionali.

Nel 2025, inoltre, abbiamo pianificato e svolto azioni dedicate all'efficientamento energetico e alla conseguente riduzione delle emissioni delle operazioni proprie, sostenendo costi per circa 2,1 milioni di euro. Il beneficio stimato degli investimenti effettuati nel 2025 sull'efficientamento energetico è di circa 331 migliaia di euro per anno. Le principali aree di intervento sono:

ADOZIONE DI TECNOLOGIA A LED PER L'ILLUMINAZIONE

Continuazione degli interventi di relamping avviati su tutti gli stabilimenti del Gruppo.

Beneficio atteso:

Riduzione dei consumi di energia elettrica a regime di circa 6.000 MWh/anno, pari a una riduzione complessiva di emissioni di circa 2.900 tCO_2e/anno.

EFFICIENTAMENTO DEGLI IMPIANTI DI ASPIRAZIONE

Introduzione di soluzioni di efficientamento degli impianti di estrazione fumi con l'installazione di sistemi di telecontrollo e di inverter sugli impianti più recenti, l'acquisto di nuovi macchinari in sostituzione di quelli obsoleti o poco efficienti dal punto di vista energetico. Queste attività hanno interessato i cantieri italiani.

Beneficio atteso:

Riduzione dei consumi energetici di circa 1.000 MWh/anno, pari a una riduzione di emissioni di circa 500 tCO_2e/anno.

CENTRALE PNEUMATICA

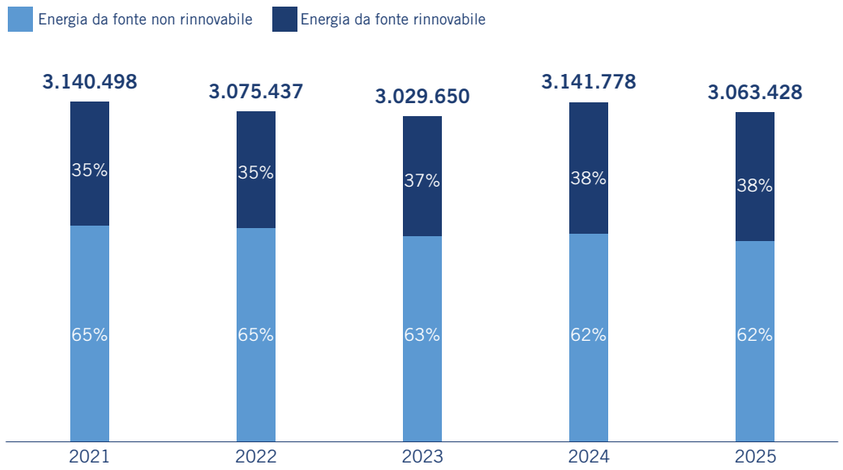
Ammodernamento delle centrali ad aria compressa con impianti ad alta efficienza presso i siti di Ancona e Tulcea.

Beneficio atteso:

Riduzione di 470 MWh/anno, pari a una riduzione di emissioni di circa 270 tCO_2e/anno.

Inoltre, ci impegniamo anche a ridurre i consumi energetici attraverso una strategia di gestione responsabile delle risorse basata sulla promozione di comportamenti virtuosi. In questo contesto, offriamo ai nostri dipendenti una specifica formazione ambientale volta a sensibilizzarli anche sul tema dell'efficienza energetica, al fine incoraggiare comportamenti energetici consapevoli e quotidiani, contribuendo così allo sviluppo di una cultura aziendale orientata alla riduzione dei consumi.

CONUSUMO DI ENERGIA (GJ)



I dati si riferiscono a tutto il Gruppo Fincantieri.

CONSUMO DI ENERGIA E MIX ENERGETICO

	GJ		MWh		VAR.
	2024	2025	2024	2025	2025/2024
Consumo totale da combustibili fossili da fonti non rinnovabili	**1.831.428**	**1.761.222**	**508.730**	**489.229**	**-4%**
Carbone e prodotti del carbone	0	0	0	0	-
Petrolio greggio e prodotti petroliferi	1.046.902	1.096.566	290.806	304.602	5%
Gas naturale	606.362	664.656	168.434	184.627	10%
Altre fonti fossili	178.164	0	49.490	0	-100 %
Consumo totale combustibili da fonti rinnovabili	**29**	**879**	**8**	**244**	**2.931%**
Biocombustibili liquidi	0	868	0	241	-
Biocarburanti	29	11	8	3	-62%
Consumo totale da energia elettrica, di riscaldamento, di raffreddamento e di vapore	**1.310.324**	**1.301.327**	**363.979**	**361.479**	**-1%**
Energia elettrica acquistata da fonte rinnovabile	1.147.679	1.123.207	318.800	312.002	-2%
Energia elettrica autoprodotta da fonte rinnovabile	31.267	41.703	8.685	11.584	33%
Energia elettrica acquistata da fonte non rinnovabile	131.310	134.019	36.475	37.227	2%
Energia termica autoprodotta da fonte rinnovabile	68	1.972	19	548	2.800%
Energia termica acquistata da fonte non rinnovabile	0	426	0	118	-
Consumo totale di energia	**3.141.778**	**3.063.428**	**872.716**	**850.952**	**-2%**

I dati si riferiscono a tutto il Gruppo Fincantieri.
La variazione del consumo di energia varia a seconda dei carichi produttivi.
Per il calcolo dei consumi sono stati considerati i seguenti fattori di conversione:
- Fonte: ISPRA 2025 (Min ambiente 2025) per i consumi sul territorio nazionale.
- Fonte: DESNZ 2025 per i consumi oltre i confini nazionali.

Uso efficiente delle risorse: acqua

Nel contesto attuale eventi climatici estremi come siccità o alluvioni prolungate potrebbero cambiare la distribuzione e la disponibilità delle risorse naturali, rendendo pertanto necessari nuovi approcci di gestione. È proprio alla luce di tale consapevolezza che ci impegniamo a ridurre i consumi attraverso una strategia di gestione responsabile delle risorse idriche, fondata innanzitutto sulla **corretta gestione degli impianti**, su un **costante monitoraggio** e sulla **promozione di comportamenti consapevoli e virtuosi** per la salvaguardia dell'ambiente tramite un'adeguata sensibilizzazione interna. In tale ambito, ci impegniamo in particolare a promuovere percorsi formativi dedicati, volti a rendere il personale consapevole delle modalità di riduzione dei consumi idrici nelle attività quotidiane, nonché a sviluppare la capacità di individuare criticità e proporre soluzioni innovative per un uso più efficiente dell'acqua all'interno dell'Azienda.

A sostegno degli impegni assunti abbiamo mantenuto, in continuità con il Piano di Sostenibilità 2023-2027, un obiettivo specifico relativo alla riduzione dei prelievi idrici all'interno del Piano di Sostenibilità 2026-2030. Al fine di garantire la piena comparabilità delle metriche di Fincantieri con quelle dei principali peer, è stata adottata una diversa modalità di calcolo del target: non più la riduzione del prelievo in rapporto alle ore di produzione, bensì in rapporto ai ricavi e utilizzando come unità di misura del prelievo dell'acqua i metri cubi (m^3).

OBIETTIVO	TARGET	PERIMETRO
Gestire virtuosamente le risorse idriche	**2027** **-28%** del **prelievo** di **acqua su ricavi** rispetto al 2021 Valore baseline: 440 m^3/mln € di ricavi **2030** **-31%** del **prelievo** di **acqua su ricavi** rispetto al 2021	Gruppo

Per il conseguimento degli obiettivi e i target stabiliti nel Piano sono state sviluppate e implementate una serie di iniziative. In particolare, nell'ambito dei Sistemi di gestione ambientale, sono stati analizzati i dati raccolti da misuratori della rete idrica per individuare i prelievi significativi delle acque, perdite di rete e possibili aree di ottimizzazione gestionale.

A conferma dell'efficacia delle iniziative attuate da Fincantieri, orientate al conseguimento di risultati concreti e misurabili per una gestione responsabile delle risorse idriche, nel 2025 abbiamo ridotto i nostri prelievi di acqua rispetto all'anno precedente. Tale risultato è stato reso possibile anche grazie a **campagne di monitoraggio strumentale**, e all'identificazione e al ripristino delle reti effettuate negli esercizi precedenti. In particolare, i consumi registrati nel corso dell'anno sono da ricondurre prevalentemente a perdite non identificate, allo smaltimento di acque non idonee allo scarico e al riempimento degli impianti di bordo.

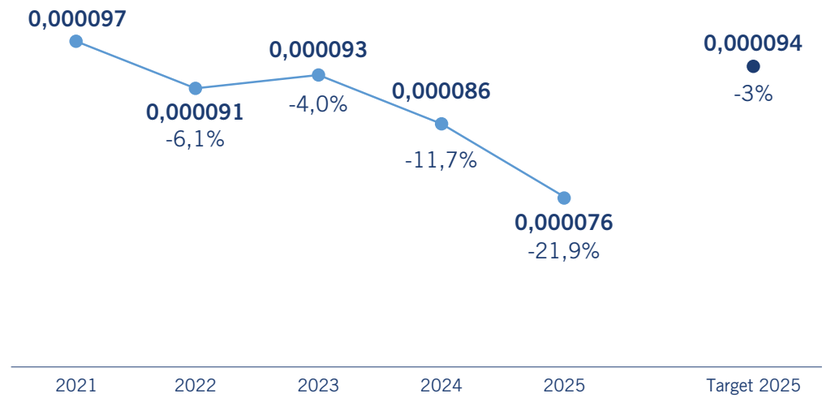
PRELIEVO, SCARICO E CONSUMO IDRICO

	2024		2025		VAR.
	ML	m^3	ML	m^3	2025/2024
Prelievi	2.901,79	2.901.790	2.861,29	2.861.287	-1,4%
Scarichi	2.139,95	2.139.954	2.200,52	2.200.525	2,8%
Consumi	761,84	761.836	660,76	660.762	-13,3%

I dati si riferiscono a tutto il Gruppo Fincantieri e per i prelievi escludono l'acqua salata (pari a 0 sia per il 2024 sia per il 2025). Gli scarichi includono scarichi in mare pari a 74 ML nel 2025 (109 ML nel 2024). Gli scarichi civili sono considerati pari ai prelevi di acqua ad uso civile. Gli scarichi industriali sono misurati puntualmente ove installato un misuratore, altrimenti considerati pari ai prelievi.
I consumi sono calcolati come differenza tra prelievi e scarichi idrici.

Queste azioni ci hanno permesso di raggiungere anche i target definiti dal Piano di Sostenibilità 2023-2027 in materia di miglioramento dei consumi idrici. In particolare, è stata conseguita una riduzione del **21,9%** del prelievo di acqua su ore di produzione rispetto al 2021, superando significativamente l'obiettivo di Piano (riduzione del -3% al 2025 vs 2021).

PRELIEVO DI ACQUA SU ORE DI PRODUZIONE (ML/ORE)



I dati si riferiscono a tutto il Gruppo Fincantieri.

In aggiunta, al fine di attuare una migliore preservazione delle risorse idriche, l'analisi condotta con il software **Aqueduct Water Risk Atlas** ha evidenziato che i cantieri di Ancona, Castellammare di Stabia e Palermo si trovano in aree ad alto stress idrico. Al fine di monitorarne i consumi, è previsto l'avvio delle attività di elaborazione e redazione di un bilancio idrico su un sito, individuato come progetto pilota al fine di valutarne la validità e la possibile diffusione come best practice, con l'obiettivo di definire la diagnosi idrica in prelievo, in utilizzo e in scarico, nonché di migliorare i processi correlati e i costi, entro il 2026.

INVESTIMENTI IN RICERCA E SVILUPPO FINALIZZATI ALLA RIDUZIONE DELL'IMPATTO AMBIENTALE

Nel 2025 Fincantieri ha investito più di 5 milioni di euro in iniziative ambientali. In particolare, abbiamo rafforzato il nostro impegno nell'attuazione di misure finalizzate al miglioramento continuo dell'impatto dell'Azienda, intervenendo trasversalmente su tutti gli ambiti ambientali tramite iniziative che hanno riguardato:

- l'ottimizzazione dei consumi energetici;
- l'introduzione di strumenti per il monitoraggio dei consumi idrici e la riduzione dei rifiuti;
- il miglioramento dei sistemi di aspirazione dei fumi;
- l'adeguamento dei sistemi di captazione delle acque di processo all'interno degli impianti produttivi;
- la prosecuzione delle attività operative e tecniche finalizzate all'allineamento degli standard aziendali ai requisiti previsti dalle autorizzazioni ambientali (AIA e AUA).

GESTIONE DELL'ACQUA

Per garantire l'ottimizzazione dell'uso dell'acqua, ci impegniamo su ogni singolo cantiere a:

- attuare e mantenere i nostri sistemi di gestione conformi allo standard ISO 14001, che include la gestione degli impatti ambientali legati all'acqua, inclusi il prelievo e l'uso, e che prevede audit di terze parti;
- effettuare monitoraggi periodici sui prelievi idrici;
- monitorare il consumo di acqua durante il ciclo produttivo, pianificando e realizzando specifici interventi manutentivi mirati al risparmio delle risorse idriche;
- promuovere pratiche di gestione dell'acqua efficienti, attraverso la minimizzazione dei prelievi di acqua dolce, il contenimento degli scarichi delle acque reflue e la minimizzazione delle perdite;
- sviluppare tecnologie per preservare l'acqua;
- sensibilizzare i dipendenti e i terzi a sviluppare un comportamento responsabile verso l'uso sostenibile e la salvaguardia dell'acqua;
- garantire il rispetto della legislazione locale, regionale, nazionale e internazionale applicabile;
- condurre studi di fattibilità, finalizzati a valutare soluzioni di riutilizzo delle acque di processo.

PRELIEVO D'ACQUA PER TIPOLOGIA (ML)

	2021		2022		2023		2024		2025		VAR.		
	Tutte le aree	di cui aree a stress idrico*	Tutte le aree	di cui aree a stress idrico*	Tutte le aree	di cui aree a stress idrico*	Tutte le aree	di cui aree a stress idrico*	Tutte le aree	di cui aree a stress idrico*	2025/2021 prelievo di acqua/ ore di produzione	2025/2021	2025/2024
Prelievo totale d'acqua	**3.042**	**319**	**2.879**	**278**	**2.917**	**256**	**2.902**	**279**	**2.861**	**278**	**-21,9%**	**-5,9%**	**-1,4%**
di cui dal sottosuolo (falde)	909	64	891	59	1.042	72	950	70	1.220	52	11,4%	34,2%	28,4%
di cui da risorse idriche di terze parti (condotto comunale/statale)	2.083	255	1.988	218	1.875	184	1.952	209	1.641	226	-34,6%	-21,2%	-15,9%
di cui dal mare	49	0	0	0	0	0	0	0	0	0	-100,0%	-100,0%	-

I dati si riferiscono a tutto il Gruppo Fincantieri. I dati sono raccolti tramite misure dirette o stimati in assenza di informazioni dirette. Nel 2025, in Italia il 100% dell'acqua proveniente da condotto comunale/statale e sottosuolo risulta acqua dolce (≤1.000 mg/L di particelle solide totali disciolte), mentre al momento non si dispone di analogo rilievo per gli altri paesi.
*Al fine di identificare le aree a stress idrico è stato utilizzato l'Aqueduct Tool sviluppato dal World Resources Institute (WRI). Lo strumento del WRI è disponibile online alla pagina www.wri.org/our-work/project/aqueduct. Per l'analisi, sono stati tenuti in considerazione i risultati emersi nella colonna "water stress" e considerate quelle con livello "Extremely high". Dall'analisi, è emerso che i siti risultati ad alto rischio di stress idrico sono quelli di Ancona, Castellammare di Stabia e Palermo. Nel sito di Palermo si utilizza acqua tecnica proveniente da falda acquifera ed acqua potabile fornita tramite acquedotto comunale. Il pozzo di emungimento da cui si approvvigiona il cantiere è quello di Bernagallo (PA) mentre l'acqua potabile viene distribuita da AMAP, di cui un'importante fonte è rappresentata dalle sorgenti di Scillato. I cantieri di Ancona e Castellammare di Stabia si approvvigionano unicamente da condotto comunale. Per Ancona tramite il distributore Viva Servizi che utilizza tra le fonti principali la sorgente di Gorgovivo, mentre per Castellammare di Stabia il distributore è Gori che utilizza come fonti Santa Maria della Foce, Campo pozzi di Gragnano e falda Vesuviana.

BUSINESS ETICO PER IL GRUPPO E PER LA FILIERA



> ***Fincantieri opera nel rispetto delle leggi e dei principi di integrità che guidano il suo modello di impresa. L'approccio del Gruppo si fonda su un sistema strutturato di governance, che integra responsabilità organizzative, presidi di controllo e meccanismi di monitoraggio, a partire dal nuovo Codice Etico del Gruppo, dal Modello 231 costantemente aggiornato, fino al sistema anticorruzione certificato ISO 37001: strumenti che ci consentono di prevenire i rischi e promuovere trasparenza, responsabilità e un coinvolgimento attivo di tutti gli stakeholder.***

Alessandra Battaglia
General Counsel

Business etico per il Gruppo

In Fincantieri riteniamo che una crescita sostenibile nel tempo richieda una gestione del business fondata su legalità, integrità e responsabilità. L'etica non è solo un principio guida, ma un elemento concreto del nostro modo di operare: orienta le decisioni, guida i comportamenti e rafforza la qualità delle relazioni con i nostri stakeholder.

Questo approccio si traduce in un sistema integrato di regole, presidi e controlli volto a promuovere comportamenti corretti, trasparenti e conformi alla normativa, all'interno del quale il **Codice Etico del Gruppo** rappresenta il riferimento centrale. In particolare, nel febbraio 2026 abbiamo approvato il nuovo Codice, aggiornato in linea con i principali standard e convenzioni internazionali in materia di diritti umani, condizioni di lavoro, tutela ambientale e lotta alla corruzione. Il documento definisce i principi ispiratori e le regole di comportamento che guidano l'operato del Gruppo.

Il Codice Etico del Gruppo Fincantieri è disponibile sul sito internet istituzionale del Gruppo.





I NOSTRI PRINCIPI ETICI

...guidano il nostro operato, rappresentando l'orientamento comune verso comportamenti corretti, trasparenti e rispettosi in ogni attività. Essi orientano le nostre decisioni strategiche e le azioni quotidiane e promuovono un modello di crescita sostenibile e di creazione di valore nel lungo periodo.

1

GOVERNANCE, INTEGRITÀ, E TRASPARENZA NELLA GESTIONE AZIENDALE

Ogni decisione deve essere guidata da integrità, responsabilità e rispetto delle normative.

2

SOSTENIBILITÀ AMBIENTALE E SOCIALE

Quotidianamente ci impegniamo a contribuire positivamente allo sviluppo sostenibile delle comunità in cui operiamo e alla tutela del pianeta per le generazioni presenti e future.

3

VALORIZZAZIONE, TUTELA E RISPETTO DELLE PERSONE

Garantiamo condizioni di lavoro eque, sicure e rispettose della persona e contrastiamo qualsiasi forma di abuso o struttamento.

MODELLO DI ORGANIZZAZIONE E SISTEMA ANTICORRUZIONE

Il presidio dell'etica di business in Fincantieri si fonda su un sistema strutturato di governance, che integra responsabilità organizzative, presidi di controllo e meccanismi di monitoraggio. In questo quadro, il **Modello di organizzazione**, **gestione e controllo** ai sensi del D.Lgs. 231/2001, da ultimo aggiornato a marzo 2026, e la **Politica Anticorruzione** rappresentano, unitamente al **Codice Etico**, i principali strumenti attraverso cui preveniamo i rischi e promuoviamo una conduzione corretta e trasparente delle attività.
In particolare, la Politica Anticorruzione, aggiornata e approvata dal Consiglio di Amministrazione nel 2025, formalizza il nostro impegno a contrastare la corruzione in ogni sua forma secondo un principio di **tolleranza zero**. A rafforzare questo impianto contribuisce il **Sistema di gestione per la prevenzione della corruzione**, certificato **ISO 37001** dal 2020 per Fincantieri S.p.A. e per le società del Gruppo, Fincantieri Infrastructure S.p.A., Fincantieri Infrastructure Opere Marittime S.p.A., FINSO S.p.A., SOF S.p.A., Fincantieri SI S.p.A. e Fincantieri NexTech S.p.A., che supporta l'attuazione della Politica, la valutazione dei rischi e i controlli sui processi sensibili. Il sistema della Capogruppo è presidiato dalla funzione Group Compliance, Anticorruzione e Modello 231.

La Politica Anticorruzione e il Sistema di gestione per la prevenzione della corruzione, sono disponibili sul sito internet istituzionale del Gruppo.

La diffusione dei principi di etica e integrità è assicurata verso tutti i dipendenti e tutti coloro che intrattengono rapporti d'affari con Fincantieri, attraverso il richiamo nei rapporti contrattuali e la disponibilità dei documenti sulla intranet aziendale e sul sito internet istituzionale del Gruppo. Inoltre, vengono erogati ai dipendenti specifici programmi di formazione in materia di etica del business.

IMPORTANZA DELLA FORMAZIONE

Il Gruppo è impegnato in un percorso strutturato e continuativo di rafforzamento della cultura etica e della compliance, promosso dalla Capogruppo e progressivamente esteso a tutte le società del Gruppo, con l'obiettivo di garantire una diffusione omogenea dei principi di integrità, trasparenza e responsabilità.

NUMERO DI DIPENDENTI FORMATI SULL'ETICA DEL BUSINESS PER CATEGORIA PROFESSIONALE

	2023	% SUL TOT. DIPENDENTI PER CATEGORIA	2024	% SUL TOT. DIPENDENTI PER CATEGORIA	2025	% SUL TOT. DIPENDENTI PER CATEGORIA
Dirigenti	251	55%	247	50%	386	75%
Quadri	704	55%	651	47%	1.109	74%
Impiegati	5.498	58%	3.950	38%	7.764	70%
Operai	450	5%	3.698	36%	999	9%
Totale	**6.903**	**33%**	**8.546**	**38%**	**10.258**	**42%**

I dati si riferiscono a tutto il Gruppo Fincantieri.

Nel 2025 si registra un incremento delle **iniziative formative** in materia di etica del business, in coerenza con il piano formativo triennale previsto dalla Capogruppo, che considera richiami periodici e cicli strutturati di aggiornamento sui presidi di cui al D.Lgs. 231/2001, Codice Etico e sul Sistema di gestione per la prevenzione della corruzione. Le variazioni tra un anno e l'altro dipendono da una programmazione pluriennale, che alterna momenti di formazione estensiva a interventi di aggiornamento mirato, in base ai ruoli e al sistema dei controlli interni adattato dal Gruppo. In particolare, in merito alla formazione in materia di anticorruzione, la diffusione di una cultura della legalità è supportata da un programma formativo strutturato, rivolto ai dipendenti del Gruppo e modulato in funzione del ruolo e del livello di esposizione al rischio. La formazione, erogata in fase di assunzione e con aggiornamenti periodici, è focalizzata sui principi del Modello 231 e del Sistema di gestione anticorruzione, con l'obiettivo di rafforzare la consapevolezza sui rischi e sui comportamenti attesi.

Inoltre, specifiche attività formative in materia di anticorruzione vengono erogate a tutti i Consiglieri del Consiglio di Amministrazione a seguito della nomina e con periodicità triennale. In relazione al Consiglio di Amministrazione attualmente in carica, è stata effettuata a giugno 2026 una sessione di induction specifica sul tema.

NUMERO DI DIPENDENTI FORMATI IN MATERIA DI ANTICORRUZIONE PER CATEGORIA PROFESSIONALE

	2023	% SUL TOT. DIPENDENTI PER CATEGORIA	2024	% SUL TOT. DIPENDENTI PER CATEGORIA	2025	% SUL TOT. DIPENDENTI PER CATEGORIA
Dirigenti	222	49%	228	46%	124	24%
Quadri	657	51%	594	43%	519	35%
Impiegati	5.130	54%	3.546	34%	2.456	22%
Operai	231	2%	3.480	34%	972	9%
Totale	**6.240**	**29%**	**7.848**	**35%**	**4.071**	**17%**

I dati si riferiscono a tutto il Gruppo Fincantieri e sono un di cui del numero di dipendenti formati sull'etica del business.

Nel 2025, in coerenza con lo sviluppo pluriennale della formazione, le attività formative in materia di anticorruzione si sono concentrate su neoassunti e personale non coinvolto nei cicli del biennio precedente. A livello di Gruppo nel corso del triennio 2023-2025 la **formazione in materia di anticorruzione** ha interessato oltre **18.000 risorse**, garantendo una copertura media di circa l'**80%** del personale.

CASI DI CORRUZIONE ATTIVA E PASSIVA

Il Sistema di prevenzione della corruzione è inoltre supportato da attività di monitoraggio continuo, integrate nel Sistema di Controllo Interno e Gestione dei Rischi, che comprendono verifiche periodiche, analisi delle segnalazioni e flussi informativi verso il Vertice Aziendale.
Nel 2025, in linea con lo scorso anno, a seguito di attività di verifica **non si riportano casi confermati di corruzione**. Non vi sono state condanne o ammende inflitte per la violazione delle leggi contro la corruzione attiva e passiva. Inoltre, in merito alle tre segnalazioni pervenute nel 2024, si comunica che al 15 giugno 2026 le stesse sono state risolte senza provvedimenti.

SISTEMA DI GESTIONE DELLA PRIVACY

La tutela dei dati personali e la sicurezza delle informazioni rappresentano elementi essenziali del nostro approccio alla gestione etica del business. In tale ambito, nel **Codice Etico del Gruppo** riconosciamo il principio di riservatezza e tutela della privacy, impegnandoci a garantire la protezione delle informazioni e il rispetto della normativa applicabile, richiedendo a tutti i destinatari un utilizzo corretto e non improprio di dati, informazioni e documenti. A tal fine, Fincantieri S.p.A. adotta un **Sistema di gestione per la privacy** volto a proteggere i dati personali trattati nelle nostre attività e a presidiare i rischi connessi, in conformità al **General Data Protection Regulation** (GDPR) e alla normativa nazionale applicabile.

SISTEMA DI GESTIONE PER LA PRIVACY



Il Sistema si fonda su documenti normativi interni che disciplinano i principali processi a maggior criticità, tra cui la gestione dei data breach, le richieste di esercizio dei diritti da parte degli interessati, la conservazione dei dati, le attività di videosorveglianza e le analisi di bilanciamento degli interessi. Nell'ambito di tali processi, svolgiamo attività di verifica e controllo sui principali trattamenti e assicuriamo la diffusione delle informative privacy e delle istruzioni al personale autorizzato, accompagnate da un aggiornamento delle attività formative rivolte ai dipendenti della Capogruppo, progressivamente estese anche alle società controllate italiane.

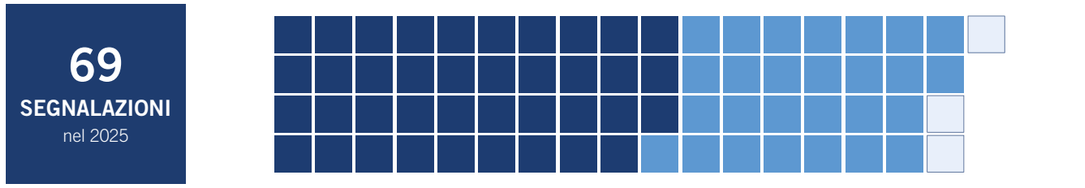
Fincantieri S.p.A., in qualità di Titolare del trattamento, ha nominato un **Data Protection Officer** (DPO), che riferisce direttamente al Consiglio di Amministrazione e supporta le funzioni aziendali nella corretta applicazione della normativa. Nel corso del 2025, il DPO ha proseguito le attività di aggiornamento del sistema normativo e ha fornito consulenza alle funzioni aziendali, rispondendo a circa duecento richieste, assicurando al contempo il tempestivo riscontro alle richieste degli interessati.
Nel corso del 2025 **non sono state ricevute comunicazioni** formali da parte di un'Autorità o un analogo Organo Pubblico di Vigilanza per casi di violazione delle norme poste a tutela della protezione dei dati personali di dipendenti, fornitori e clienti.

SISTEMA DI SEGNALAZIONE WHISTLEBLOWING

In Fincantieri S.p.A. abbiamo adottato un **Sistema di segnalazione delle violazioni** (whistleblowing), attivo dal 2009 e integrato nei principali presidi del Sistema di Controllo Interno e di Gestione dei Rischi del Gruppo, tra cui il **Modello di organizzazione, gestione e controllo e il Sistema di prevenzione della corruzione**, che consente a dipendenti, collaboratori e soggetti terzi di segnalare, anche in forma anonima, comportamenti non conformi al Codice Etico, alle policy aziendali, agli obblighi contrattuali e alla normativa applicabile, incluse le violazioni commesse da soggetti che operano per conto del Gruppo.
Nel tempo abbiamo aggiornato il sistema in linea con il quadro normativo vigente, in particolare con il D.Lgs. 24/2023, assicurando la riservatezza dell'identità del segnalante e delle informazioni acquisite, la tutela contro qualsiasi forma di ritorsione e la protezione dei soggetti previsti dalla normativa applicabile. I dettagli delle segnalazioni ricevute sono trattati in modo confidenziale e accessibili esclusivamente ai soggetti autorizzati.
Le segnalazioni sono ricevute dal Gestore delle segnalazioni e gestite attraverso tre canali formali e tracciati e mediante un processo strutturato di analisi e verifica, affidato a funzioni aziendali competenti e dedicate, in coordinamento con i presidi di controllo previsti dal sistema di governance. Annualmente, un rapporto sulle attività del sistema di segnalazione viene presentato al Comitato Controllo e Rischi, al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale. Il sistema è inoltre accompagnato da attività di comunicazione e formazione finalizzate a promuovere la conoscenza dei canali disponibili e il corretto utilizzo dello strumento di segnalazione.
In coerenza con la Capogruppo e con le società italiane, anche le principali società estere adottano canali di segnalazione, conformi alle normative locali, garantendo un approccio coerente e armonizzato a livello di Gruppo.

Per ulteriori informazioni sul Sistema di segnalazione e il canale di whistleblowing si rimanda all'apposita sezione disponibile sul sito internet istituzionale del Gruppo.

SEGNALAZIONI PERVENUTE NEL PERIODO DI RIFERIMENTO



I dati si riferiscono a tutto il Gruppo Fincantieri. Delle 69 segnalazioni pervenute entro il 31.12.2025 si riporta lo stato di gestione aggiornato alla data del 15 giugno 2026, sulle base delle informazioni disponibili a tale data.

Inoltre, sono pervenute due segnalazioni relative a potenziali episodi di corruzione riferite alla catena del valore, di cui una è stata risolta senza provvedimenti, mentre l'altra è tutt'ora in fase di accertamento.



RESPONSABILITÀ FISCALE

Il nostro approccio alla fiscalità è delineato nella **Politica Strategia Fiscale**, di cui Fincantieri si è dotata nel 2021 e aggiornata, da ultimo, nel 2025. La Politica definisce il quadro di riferimento per la gestione della variabile fiscale (Obiettivi Strategici, Principi di Condotta e Linee Guida).

La Politica Strategia Fiscale del Gruppo è disponibile sul sito internet istituzionale del Gruppo.

Di seguito si riporta una sintesi degli obiettivi e dei principi alla base del nostro **approccio fiscale**.

Attraverso la **Politica Strategia Fiscale**
perseguiamo i seguenti obiettivi strategici:

1 **Assicurare il corretto e tempestivo assolvimento degli obblighi tributari**

2 **Presidiare e mitigare il rischio fiscale, inteso come rischio di operare in violazione di norme tributarie ovvero in contrasto con i principi o le finalità dell'ordinamento tributario**

La Strategia Fiscale si fonda su principi che guidano in modo trasversale l'operato del Gruppo:

- Operiamo con onestà e integrità nella gestione degli aspetti fiscali, consapevoli che il gettito derivante dai tributi (sia propri, sia versati in qualità di sostituto d'imposta) costituisce una delle principali fonti di contribuzione allo sviluppo economico e sociale dei paesi in cui operiamo.
- Ci impegniamo a rispettare la lettera e lo spirito delle leggi e delle norme fiscali vigenti nei paesi in cui operiamo, adottando interpretazioni coerenti con una gestione responsabile del rischio fiscale.
- Promuoviamo la diffusione a tutti i livelli di una cultura orientata al rispetto della normativa fiscale e alla sensibilizzazione di tutto il personale in relazione al rischio fiscale.
- Garantiamo trasparenza e collaborazione nei rapporti con le Autorità fiscali dei paesi in cui operiamo.

A supporto di tale approccio operano i principali sistemi e presidi aziendali, tra cui il Modello di organizzazione, gestione e controllo, il Codice Etico, la Politica Anticorruzione e il Sistema di segnalazione (whistleblowing). In tale contesto, abbiamo avviato un percorso di rafforzamento del presidio della fiscalità attraverso l'implementazione di un **Tax Control Framework**, integrato nel Sistema di Controllo Interno e di Gestione dei Rischi, finalizzato a garantire una gestione strutturata e sistematica dei rischi fiscali.

A livello organizzativo, con riferimento a Fincantieri S.p.A., il presidio delle tematiche fiscali è affidato alla Funzione Tax che ha il compito di garantire il corretto assolvimento degli obblighi tributari e di fornire supporto alle diverse funzioni aziendali in merito ai riflessi fiscali delle operazioni ordinarie e straordinarie.

Nei rapporti con le Autorità fiscali dei paesi in cui operiamo promuoviamo l'instaurazione di un dialogo collaborativo e trasparente e non adottiamo condotte che possano ostacolarne le attività di verifica e controllo.
Il nostro approccio fiscale, inoltre, è anche funzionale allo sviluppo economico e sociale dei paesi e dei territori in cui operiamo, che si esprime anche attraverso il pagamento delle imposte (incluse le imposte sul reddito, le imposte sul lavoro e le imposte indirette).

RESPONSABILITÀ FINANZIARIA

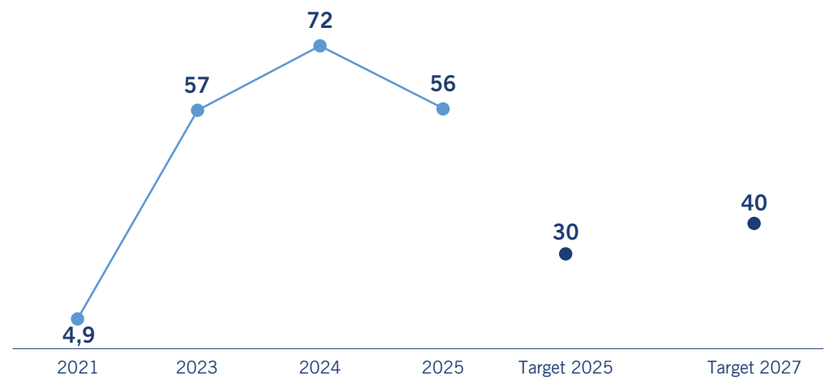
Funding

Nel corso del 2025 il Gruppo ha proseguito il percorso di progressivo allineamento tra la propria struttura finanziaria e gli obiettivi definiti nel Piano di Sostenibilità 2026-2030, rafforzando il ricorso a strumenti di finanziamento ESG-linked.

OBIETTIVO	TARGET		PERIMETRO
Allineare la strategia di finanziamento con i propri target di sostenibilità e le best practice internazionali in termini di finanza sostenibile	**2027**	Accrescere il **peso** della **finanza sostenibile** ad almeno il **40%** del **funding** a **medio-lungo termine**	Gruppo

Al 31 dicembre 2025, il totale outstanding dei finanziamenti a medio-lungo termine del Gruppo ammonta a 1.621 milioni di euro, di cui 904 milioni di euro relativi a strumenti ESG-linked, pari al 56% del totale.

PESO FINANZA SOSTENIBILE (%)



I dati si riferiscono a tutto il Gruppo Fincantieri.

Nel corso del 2025 sono stati inoltre sottoscritti nuovi strumenti di finanziamento destinati alla costruzione di navi da crociera e unità offshore. Tra questi rientra un **green construction loan** da 300 milioni di euro per una nave destinata al gruppo MSC, qualificata sulla base delle elevate performance ambientali dell'unità e della coerenza con i criteri previsti dalla Tassonomia europea per l'obiettivo di mitigazione del cambiamento climatico. È stata inoltre sottoscritta una revolving credit facility ESG-linked da 300 milioni di euro a supporto delle commesse cruise in costruzione presso i cantieri di Fincantieri S.p.A.
Nel medesimo periodo sono stati perfezionati quattro **sustainability-linked term loan** per un valore complessivo di 570 milioni di euro. Tali strumenti prevedono meccanismi di incentivazione economica collegati al raggiungimento di obiettivi di riduzione delle emissioni GHG Scope 1 e 2, incremento della presenza femminile nelle funzioni impiegatizie e miglioramento dell'efficienza energetica delle navi, misurato attraverso l'indice Energy Efficiency Design Index (EEDI).

Supply chain finance

A supporto della filiera, il Gruppo ha attivato accordi di **reverse factoring** con primari istituti finanziari, rivolti ai fornitori della Capogruppo e di alcune società controllate. Al 31 dicembre 2025, i debiti verso fornitori relativi a tali operazioni ammontano a 850 milioni di euro (650 milioni di euro nel 2024), di cui il 96% già incassato dai fornitori.
Il Gruppo ha inoltre introdotto meccanismi **ESG-linked** nelle convenzioni di reverse factoring, collegando le condizioni economiche di accesso allo strumento agli score ESG dei fornitori derivanti dal programma di valutazione condotto tramite il portale e-NGAGE. Tale approccio consente di sostenere la competitività della filiera e promuoverne il miglioramento continuo in ambito ESG.

Trade Finance

Nel 2022 il Gruppo ha sottoscritto una **sustainability-linked Guarantee Facility** di durata superiore a quattro anni, relativa a una linea per garanzie attualmente di circa 1.241 milioni di euro. La facility è collegata a obiettivi di riduzione delle emissioni GHG Scope 1 e 2, incremento della presenza femminile nelle funzioni impiegatizie e miglioramento dell'efficienza energetica delle navi, misurato attraverso l'indice EEDI. Nel periodo 2023-2026, il raggiungimento degli obiettivi previsti ha consentito al Gruppo di beneficiare di bonus complessivamente pari a circa 287 mila euro.

RESPONSABILITÀ NEI PROCESSI

L'integrità del Gruppo si riflette anche nelle attività industriali e nei prodotti che realizziamo, attraverso un approccio orientato alla sicurezza, alla qualità e alla piena conformità agli standard normativi e tecnici lungo l'intero ciclo di vita della nave.
Operiamo in un contesto industriale ad elevata complessità, in cui la progettazione e la costruzione di una nave richiedono il rispetto di requisiti tecnici e normativi particolarmente stringenti e il coordinamento di una pluralità di attori lungo l'intera catena del valore. In questo scenario, l'integrità si traduce nella responsabilità con cui progettiamo e realizziamo i nostri prodotti, garantendo sicurezza, affidabilità e conformità agli standard applicabili lungo tutte le fasi del ciclo di vita della nave.

Presidio normativo e compliance

Partecipiamo al presidio e all'evoluzione del quadro normativo internazionale che disciplina la sicurezza della navigazione, la tutela dell'ambiente marino e le condizioni di lavoro nel settore marittimo, collaborando con amministrazioni di bandiera, enti di classifica, associazioni industriali, società armatrici ed enti di ricerca.
Questo presidio rappresenta per noi un elemento essenziale, perché ci consente di recepire tempestivamente l'evoluzione dei requisiti applicabili e di orientare di conseguenza le scelte progettuali e industriali. In tale contesto, siamo interlocutori accreditati presso l'**International Maritime Organization** (IMO), agenzia specializzata delle Nazioni Unite competente per la sicurezza e la security della navigazione e per la prevenzione dell'inquinamento causato dalle navi. In tale contesto, operiamo in conformità ai principali riferimenti internazionali di settore:

- la convenzione **Safety Of Life At Sea** (SOLAS) definisce gli standard minimi per la costruzione, l'equipaggiamento e l'esercizio delle navi in condizioni di sicurezza;
- la convenzione **Convenzione Internazionale per la prevenzione dell'inquinamento causato da navi** (MARPOL) costituisce il principale riferimento internazionale per la prevenzione dell'inquinamento dell'ambiente marino causato dalle navi, sia per effetto di operazioni ordinarie sia in caso di eventi accidentali;
- il quadro internazionale sul lavoro marittimo trova invece il proprio riferimento nella **Maritime Labour Convention**, che disciplina le principali condizioni di lavoro e di vita dei marittimi a bordo.

Per noi, il presidio di tali standard non ha solo una funzione di conformità, ma costituisce anche una leva di responsabilità industriale e di affidabilità nei confronti dei clienti, perché consente di sviluppare navi coerenti con i requisiti tecnici, ambientali e di sicurezza richiesti dal contesto regolatorio internazionale.

Controllo del processo costruttivo e verifiche di conformità

Garantiamo la sicurezza e l'affidabilità delle navi attraverso un presidio strutturato dell'intero processo costruttivo, che si estende dalla progettazione fino alla consegna. In tutte le fasi di sviluppo del prodotto adottiamo un approccio basato su controlli progressivi e verifiche sistematiche, finalizzati a garantire la piena rispondenza ai requisiti contrattuali, tecnici e normativi applicabili.
Il processo di verifica si articola attraverso un sistema strutturato di test e collaudi che accompagna la realizzazione della nave lungo tutto il ciclo produttivo. In particolare:

- le singole apparecchiature sono sottoposte a verifiche in fabbrica **(Factory Acceptance Test - FAT)**;
- a bordo vengono eseguite prove di integrazione dei sistemi **(Harbour Acceptance Test - HAT)**;
- sempre a bordo vengono eseguiti test complessivi in mare **(Sea Acceptance Test - SAT)**, finalizzati a verificare le prestazioni della nave in condizioni operative.

Il piano delle verifiche è definito fin dalla fase contrattuale attraverso il **Qualification and Acceptance Plan**, che stabilisce modalità, responsabilità e criteri di accettazione delle diverse prove. Il completamento con esito positivo di tali attività consente il rilascio del certificato di classe da parte degli enti di classifica, attestando che la nave è progettata, costruita e manutenuta in modo tale da ridurre al minimo i rischi per la vita umana, l'ambiente e i beni.

Sicurezza e gestione dei rischi operativi

Integriamo la sicurezza sin dalle fasi di progettazione della nave, attraverso analisi ingegneristiche e studi specialistici finalizzati a prevenire e gestire i principali rischi operativi.
Inoltre, sviluppiamo analisi dedicate alla gestione delle emergenze, tra cui studi di evacuazione, propagazione dell'incendio e valutazioni Safe Return to Port, che consentono di garantire elevati livelli di sicurezza in conformità ai requisiti normativi applicabili. Utilizziamo strumenti avanzati sviluppati anche tramite la società controllata Cetena S.p.A., tra cui sistemi di supporto alle operazioni di bordo e soluzioni per la formazione degli equipaggi. In particolare, Lo Ship Operator Smart Assistant (ASSIST SRtP) rappresenta uno strumento certificato e approvato da diverse amministrazioni di bandiera, progettato per supportare gli operatori nella gestione delle emergenze e delle attività di training, contribuendo a migliorare l'affidabilità delle operazioni e a ridurre il rischio di errore umano. Cetena realizza inoltre centri di simulazione avanzati, che consentono di riprodurre scenari operativi complessi per la formazione individuale e di squadra degli equipaggi.

Anche per quanto riguarda le navi militari, la sicurezza è affrontata anche in termini di survivability, ovvero capacità della nave di resistere a eventi critici e di garantire la continuità operativa. In tale ambito, sviluppiamo modelli e strumenti per la valutazione della vulnerabilità e della robustezza strutturale, anche attraverso l'utilizzo di simulatori navali.

In un contesto caratterizzato da una crescente digitalizzazione, prestiamo inoltre attenzione ai rischi legati alla sicurezza informatica, sviluppando attività di studio e soluzioni volte a ridurre la vulnerabilità delle navi a potenziali attacchi cyber.

Gestione dei materiali e tutela della salute a bordo

Garantiamo la sicurezza delle navi anche attraverso un presidio rigoroso dei materiali e delle sostanze utilizzate, lungo l'intero processo di progettazione e costruzione. In particolare:

- adottiamo specifiche procedure interne che prevedono la **dichiarazione di assenza di sostanze pericolose** quali amianto, bifenili policlorurati (PCB) e sostanze lesive per lo strato di ozono (ODS), richiedendo ai fornitori evidenze documentali a supporto della conformità dei prodotti e delle attrezzature installate a bordo;
- la **gestione dei prodotti chimici** è effettuata nel rispetto della normativa applicabile, con particolare riferimento al **Regolamento REACH** (Regolamento (CE) n. 1907/2006);
- i materiali e le sostanze impiegati sono tracciati attraverso apposita documentazione e accompagnati dalle relative **Schede di Sicurezza** (SDS), che riportano le informazioni sui rischi, sulle misure di protezione e sulle modalità di gestione in caso di emergenza.

La sicurezza si estende inoltre alla tutela della salute delle persone a bordo, attraverso soluzioni progettuali e operative finalizzate alla prevenzione dei rischi sanitari. In questo ambito, anche alla luce delle esperienze maturate a seguito della pandemia da COVID-19, sono state sviluppate specifiche misure relative, tra l'altro, alla gestione della ventilazione, alla sanificazione degli ambienti e al monitoraggio delle condizioni sanitarie, con l'obiettivo di garantire adeguati livelli di sicurezza per passeggeri ed equipaggio lungo tutte le fasi della vita di bordo.

QUALITÀ DEL PRODOTTO

La qualità del prodotto rappresenta un elemento centrale del nostro approccio all'integrità d'impresa, in quanto esprime la nostra capacità di garantire **affidabilità**, **conformità e rispetto** degli impegni assunti nei confronti dei clienti lungo l'intero ciclo di vita delle commesse. Operando in un contesto caratterizzato da elevata complessità tecnica e requisiti stringenti in termini di sicurezza, tempi e prestazioni, adottiamo un modello strutturato di gestione della qualità che integra presidi organizzativi, standard certificati e meccanismi di controllo continuo.

Il **Sistema di gestione per la qualità**, conforme allo standard internazionale **ISO 9001**, è applicato a tutte le principali società e divisioni del Gruppo, **100% dei cantieri italiani e 95% a livello di Gruppo**, garantendo un presidio continuo delle attività lungo tutte le fasi di sviluppo delle commesse. Nel 2025, sono stati condotti 87 audit interni di mantenimento e sorveglianza presso tutte le unità del perimetro italiano.

Gli impegni del Gruppo in materia di gestione della qualità sono formalizzati all'interno della **Politica Qualità - L'impegno Continuo per l'Eccellenza** che si fonda su un approccio strutturato orientato al miglioramento continuo e all'eccellenza operativa, ponendo il cliente al centro delle attività e promuovendo una responsabilità diffusa della qualità a tutti i livelli dell'organizzazione.

La Politica Qualità - L'Impegno Continuo per l'Eccellenza è disponibile sul sito internet istituzionale del Gruppo.

Certificazioni e standard di qualità

A integrazione del Sistema di gestione della qualità, adottiamo specifici standard tecnici e certificazioni che garantiscono la conformità dei processi produttivi e dei prodotti ai requisiti applicabili nei diversi ambiti operativi. In particolare:

- per attività produttive ad elevata specializzazione, quali la saldatura dello scafo e la realizzazione di manufatti strutturali, gli stabilimenti italiani del Gruppo operano in conformità agli standard **ISO 3834-2 ed EN 1090-1**, che disciplinano rispettivamente i requisiti di qualità nei processi di saldatura e nella realizzazione di componenti strutturali;
- in ambito navale, per le attività di progettazione, refitting e realizzazione di componenti destinati alle navi passeggeri, sono adottate certificazioni di prodotto e di processo conformi alla **Marine Equipment Directive** (MED), che attestano il rispetto dei requisiti europei in materia di sicurezza antincendio delle apparecchiature installate a bordo;
- per le attività relative alla realizzazione di opere e infrastrutture, il possesso della certificazione **SOA** attesta la qualificazione all'esecuzione di lavori pubblici, garantendo la conformità ai requisiti normativi e tecnici previsti per tali ambiti.

Controllo della qualità e miglioramento continuo

Il controllo della qualità è garantito anche a livello di singola commessa attraverso strumenti strutturati che disciplinano le attività di verifica e monitoraggio lungo tutte le fasi di sviluppo del prodotto.

In particolare, per le attività di progettazione e costruzione, adottiamo il **Quality Plan di commessa**, che definisce criteri, responsabilità e modalità operative per l'assicurazione, il controllo e il monitoraggio della qualità, guidando le strutture operative nella corretta applicazione delle regole di progettazione, produzione e collaudo.

Il presidio della qualità si estende anche alla fase **post-vendita**, attraverso un dialogo continuo con il cliente e un servizio di garanzia con supporto a bordo per gestire le eventuali criticità iniziali. L'assistenza prosegue lungo il ciclo di vita della nave mediante attività di manutenzione preventiva programmata e aggiornamento della documentazione tecnica. Inoltre, con il servizio di Follow-on Training, supportiamo l'equipaggio nei processi di ricambio del personale, mantenendo aggiornate le competenze.

Le non conformità sono gestite attraverso interventi correttivi progressivi, con l'obiettivo di minimizzare gli impatti per il cliente. L'analisi quantitativa e qualitativa degli eventi consente di attivare meccanismi strutturati di riesame dei progetti e di miglioramento continuo. Le informazioni raccolte sono sistematizzate attraverso strumenti di reporting e confluiscono in processi di condivisione delle lesson learned, con l'obiettivo di prevenire il ripetersi delle criticità nelle commesse successive e migliorare progressivamente le performance operative. Il monitoraggio delle prestazioni di qualità è inoltre supportato da indicatori dedicati e da report direzionali sviluppati a livello divisionale e produttivo, che consentono di individuare le aree di miglioramento e orientare le azioni di prevenzione.

Per ulteriori informazioni sul Sistema di gestione della qualità del Gruppo si rimanda all'apposita sezione disponibile sul sito internet istituzionale del Gruppo.

Business etico per la filiera

Consapevoli del nostro ruolo di capofiliera, promuoviamo un modello di crescita che coinvolge fornitori e partner in un percorso condiviso di innovazione, responsabilità e sviluppo sostenibile, al fine di perseguire elevati standard etici e professionali. In questa prospettiva, abbiamo definito una strategia di **catena di fornitura sostenibile** che include un **programma strutturato ESG** per i fornitori, supervisionato dal Consiglio di Amministrazione della Capogruppo, con l'obiettivo di accompagnare la filiera in un percorso di miglioramento continuo sui temi ambientali, sociali e di governance. Al centro di questo approccio si colloca la **Fincantieri Suppliers Identity**, il framework che esprime i valori che intendiamo promuovere lungo l'intera catena di fornitura e che orienta il modo in cui costruiamo relazioni industriali solide, responsabili e coerenti con i nostri principi.



Attraverso questo framework definiamo un linguaggio comune con i nostri fornitori e orientiamo l'evoluzione della supply chain verso modelli sempre più sostenibili, resilienti e integrati.

SISTEMA DI GESTIONE PER UNA CATENA DI FORNITURA SOSTENIBILE

Integrità e requisiti nella filiera

La gestione della nostra catena di fornitura si fonda sulla condivisione di regole chiare, principi comuni e requisiti di integrità che orientano il rapporto con i fornitori fin dalle sue fasi iniziali. In questo quadro, il **Codice Etico Fornitori**, rappresenta il riferimento centrale per definire gli standard di condotta e le aspettative che richiediamo ai nostri partner in materia di diritti umani, tutela del lavoro, salute e sicurezza, ambiente, etica e conformità normativa.

Il Codice Etico Fornitori del Gruppo Fincantieri è disponibile sul sito internet istituzionale del Gruppo.

In tale contesto rientra anche il presidio dei **conflict minerals**, rispetto al quale promuoviamo una gestione responsabile dell'approvvigionamento attraverso una specifica clausola contrattuale applicata ai contratti relativi a tutti i gruppi merceologici, attività di identificazione dei rischi e richieste mirate di informazioni ai fornitori maggiormente esposti, in coerenza con il Regolamento (UE) 2017/821 e con l'obiettivo di rafforzare progressivamente la tracciabilità e il controllo della supply chain, in un percorso strutturato e coerente con gli obiettivi temporali definiti dal Gruppo.

PROCESSO DI GESTIONE DEI FORNITORI: QUALIFICA, MONITORAGGIO, VALUTAZIONE ESG E AUDIT

3.871
fornitori attivi (ditte appaltatrici e Tier-1) che abbiano ricevuto almeno un ordine dalla Capogruppo nel 2025

Gestiamo la nostra catena di fornitura attraverso un modello integrato che presidia in modo strutturato tutte le fasi del ciclo di vita del fornitore. Questo approccio consente di selezionare e sviluppare partner affidabili, garantendo nel tempo il rispetto dei requisiti operativi, normativi ed etici, nonché un presidio efficace dei rischi lungo la filiera e un progressivo allineamento agli standard di sostenibilità del Gruppo.
In coerenza con tale modello, abbiamo definito specifici obiettivi di evoluzione della gestione della supply chain all'interno del Piano di Sostenibilità 2026-2030.

OBIETTIVO	TARGET		PERIMETRO
Promuovere lo sviluppo sostenibile della filiera attraverso il consolidamento e l'estensione del modello di sustainable supply chain, guidando i fornitori con strumenti di valutazione e incentivazione, nonché monitoraggio attraverso il programma audit ESG	**2026**	**Estensione** del **modello** di **sustainable supply chain** alle principali società controllate, attraverso il portale **eNGAGE** e il sistema di valutazione di sostenibilità (**ESG score**). Definizione e **test** di implementazione di **meccanismi** di **premialità** legati alla valutazione **ESG** dei fornitori	Gruppo (escluse società controllate americane)
	2027	**Estensione** dei meccanismi di **premialità** legati alle valutazioni **ESG** alle categorie merceologiche in scope	
	2026-2030	In base al profilo di rischio e alla strategicità del fornitore, **svolgere almeno 60 audit ESG all'anno**, con attivazione dei piani di miglioramento e delle azioni di rimedio per le criticità più gravi	

Qualifica dei fornitori

La qualifica rappresenta la fase di accesso all'**Albo Fornitori di Gruppo** ed è gestita attraverso il portale di vendor relation **e-NGAGE**, che costituisce il punto di accesso al processo e garantisce la gestione strutturata, tracciabile e uniforme delle informazioni.

Attraverso e-NGAGE, i fornitori si registrano e presentano la propria candidatura, compilando un questionario articolato per aree di analisi. Le informazioni raccolte sono standardizzate e utilizzate ai fini della valutazione. Il processo di qualifica si configura come un'attività di **screening strutturato dei fornitori** e si basa su un modello di valutazione che prevede l'attribuzione di pesi specifici alle diverse dimensioni analizzate. Le risposte fornite sono ponderate e concorrono alla determinazione dell'esito della qualifica.

In particolare, la valutazione considera:
- adeguatezza dell'organizzazione;
- competenza specifica del personale;
- rispetto degli standard internazionali di qualità, salute e sicurezza e ambiente;
- requisiti tecnici specifici e referenze;
- requisiti di solidità economico-finanziaria;
- requisiti etici, sanzionatori e reputazionali.

Tali elementi consentono di integrare, già in fase di accesso, valutazioni di natura ambientale, sociale, di governance e di rilevanza operativa del fornitore. La valutazione è condotta da un team di qualifica interfunzionale, che riunisce le funzioni aziendali competenti e si esprime sulle diverse aree di analisi, determinando l'esito finale del processo.

Il modello di verifiche etiche, sanzionatorie e reputazionali, disciplinato da uno specifico corpus normativo aziendale, è stato costruito secondo un approccio di tipo **risk-based**, in linea con le principali best practice internazionali, tra le quali lo standard internazionale ISO 37001 per i Sistemi di gestione anticorruzione. Il sistema è applicato sia in fase di avvio del rapporto sia nel corso della sua durata, anche attraverso strumenti di monitoraggio che consentono di rilevare eventuali variazioni rilevanti nel profilo di rischio della controparte. Nei casi a maggiore esposizione, il sistema prevede l'attivazione di due diligence rafforzate, estese anche ai titolari effettivi, con l'obiettivo di rafforzare il presidio su ambiti quali anticorruzione, antiriciclaggio, contrasto al finanziamento del terrorismo e sanzioni internazionali.

Monitoraggio delle performance dei fornitori

Una volta qualificato, il fornitore è sottoposto a un processo di monitoraggio continuo delle prestazioni lungo l'intero ciclo di vita del rapporto, secondo un approccio gestionale di tipo life-cycle, volto a garantire nel tempo il rispetto degli standard richiesti e a minimizzare gli impatti ambientali e sociali lungo la filiera.

Il monitoraggio si basa su un sistema strutturato di **Vendor Performance Evaluation** (VPE), articolato secondo logiche di **balanced scorecard** e alimentato dal contributo delle diverse funzioni aziendali coinvolte. Tale sistema consente una valutazione continua delle performance del fornitore, con particolare attenzione agli aspetti di qualità, salute e sicurezza, ambiente e profilo etico-reputazionale. Il mantenimento dello status di fornitore qualificato è subordinato alla continuità delle performance nel tempo.

Un presidio centrale del processo è rappresentato dall'**Osservatorio Fornitori**, organo interfunzionale che assicura il monitoraggio del parco fornitori e la gestione strutturata delle criticità rilevate. L'Osservatorio analizza le problematiche emerse nel corso del rapporto, elabora il reporting e assume le decisioni conseguenti, in coordinamento con le funzioni aziendali coinvolte.

OSSERVATORIO FORNITORI

Nel 2025 l'Osservatorio Fornitori ha gestito:

262
FORNITORI

di Fincantieri S.p.A.

33
hanno superato le criticità inizialmente rilevate

20
sono stati avviati a phase-out

209
risultano attualmente soggetti a monitoraggio nell'ambito dei piani di miglioramento definiti

In particolare, a fronte delle criticità riscontrate, l'Osservatorio definisce le azioni da intraprendere, che possono includere l'attivazione di piani di miglioramento mirati o, nei casi più rilevanti, la definizione dei tempi e delle modalità di phase-out del fornitore.

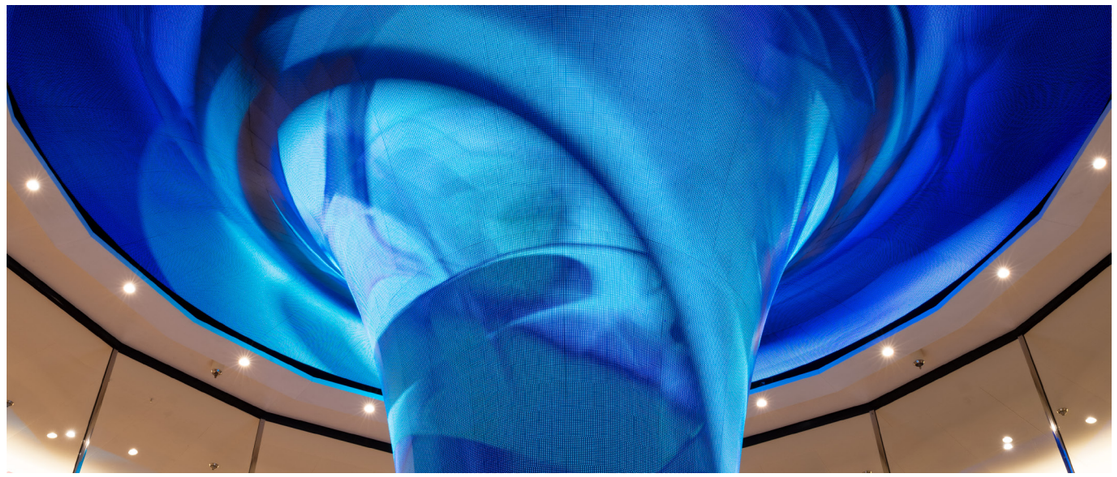
VALUTAZIONE ESG DEI FORNITORI

2023	2024	2025
32,4% dei fornitori più rilevanti in termini di volume d'acquisto	**76%** sul totale dei fornitori strategici	**100%** sul totale dei fornitori strategici

Il Gruppo ha avviato nel 2023 un programma strutturato di **valutazione ESG** su un target di 1.000 fornitori strategici della durata quadriennale, finalizzato a misurare le performance di sostenibilità, individuare specifici ambiti di miglioramento e promuovere iniziative dedicate ai fornitori più virtuosi. Per fornitori strategici si intendono i fornitori presenti in Albo, al netto dei fornitori referenziati e imposti dal cliente.
La valutazione ESG è gestita attraverso un questionario specifico disponibile sulla piattaforma SupplHi, a cui il fornitore accede tramite il portale e-NGAGE. Le informazioni raccolte sono utilizzate per l'attribuzione di uno score ESG, calcolato separatamente per ciascuno dei tre pilastri ambientale, sociale e di governance, secondo una scala di valutazione da **A** (**massimo**) a **E** (**minimo**).

Il modello di valutazione si basa su criteri definiti a livello di settore e riportati nelle ESG Supply Chain Guidelines, sviluppate da un gruppo di lavoro interaziendale, di cui il Gruppo è parte attiva, al fine di garantire oggettività e comparabilità dei risultati. La valutazione tiene conto, tra gli altri, di elementi quali i sistemi di gestione ambientale, l'efficienza energetica, la gestione dell'inquinamento e dei rifiuti, le condizioni di lavoro, i diritti umani, la salute e sicurezza, nonché gli aspetti etici e di governance. Lo score ESG consente di identificare i punti di forza e le aree di miglioramento dei fornitori e rappresenta uno strumento a supporto dei processi decisionali e di coinvolgimento della filiera. La valutazione è condivisa con i fornitori su base continuativa, anche attraverso un badge ESG sintetico, favorendo la trasparenza e la diffusione delle informazioni verso gli stakeholder rilevanti.

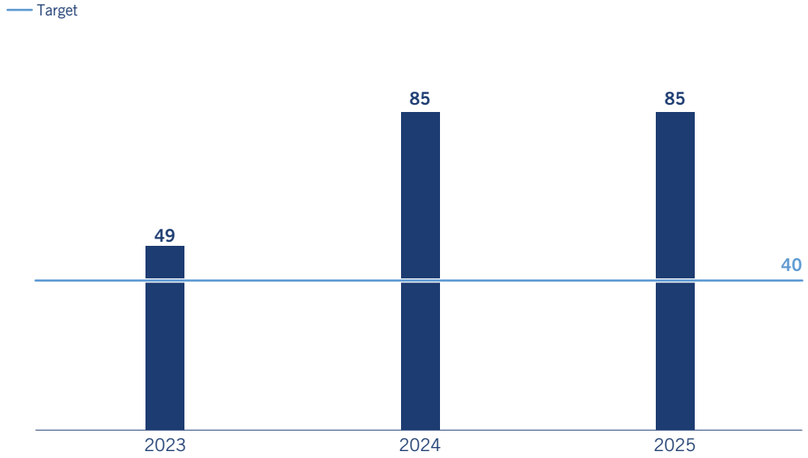
Nel 2025 il modello è stato progressivamente integrato nei processi di accreditamento fornitori attraverso l'inserimento di criteri minimi ESG in qualifica; inoltre, la valutazione è diventata la base per ingaggiare i fornitori su base continuativa attraverso iniziative e percorsi di miglioramento dedicati. Per gli anni successivi è prevista la definizione di un sistema di premialità all'interno dei processi di acquisto basato sullo score ESG ottenuto dai fornitori.



Audit di sostenibilità

A completamento del processo di gestione della catena di fornitura, il Gruppo si è prefissato, all'interno del Piano di Sostenibilità, l'obiettivo di svolgere attività di audit ESG presso i fornitori strategici, finalizzate a verificare il rispetto degli standard e a rafforzare il presidio lungo la filiera. Il target negli anni è stato incrementato, passando dai **40 audit** previsti dal Piano di Sostenibilità 2023-2027 ai **60 audit** del Piano di Sostenibilità 2026-2030.
La programmazione annuale degli audit segue un approccio metodologico strutturato di tipo risk-based, che tiene conto di diversi fattori di rischio riconducibili a tre dimensioni: l'**area geografica di appartenenza**, il settore **merceologico di riferimento** e la **strategicità per il business**. Sulla base di tali elementi, i fornitori sono raggruppati in cluster e sottoposti a processi di prioritizzazione, attraverso specifiche fasi di risk assessment e relevance assessment, al fine di definire il perimetro degli audit.

NUMERO DI AUDIT ESG



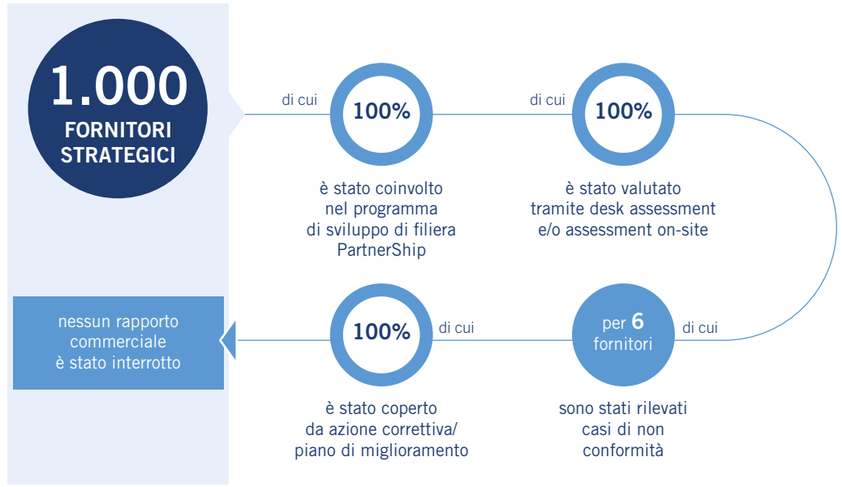
I dati si riferiscono a tutto il Gruppo Fincantieri escluse le controllate americane.

Gli audit sono condotti da terze parti indipendenti mediante una **checklist strutturata**, che include la verifica dei sistemi di gestione in ambito ambiente, energia, salute e sicurezza, il rispetto dei diritti umani e delle disposizioni HSE, la conformità alla disciplina ex D.Lgs. n. 231/2001, la gestione dei prodotti chimici (incluso il Regolamento REACH) e l'adesione ai principi del Codice Etico Fornitori.

In particolare, nel 2025 gli **85 audit** condotti hanno portato a:
- definizione di 73 piani di miglioramento;
- identificazione di 6 casi di non conformità: 2 casistiche sono state già risolte nell'anno e 4 piani di rientro sono stati definiti entro la prima metà del 2026.

Per ciascun audit, viene predisposto un **report di dettaglio** che include gli esiti delle verifiche, le performance rilevate sui tre ambiti ESG e l'eventuale presenza di osservazioni o non conformità, condivise con il fornitore. A valle delle attività, possono essere definiti piani di miglioramento specifici, accompagnati da un percorso di confronto continuativo con il fornitore.
Nel caso di mancato rispetto dei piani di miglioramento, sono valutate ulteriori azioni, incluso l'eventuale avvio di un progressivo phase-out, con il coinvolgimento dell'Osservatorio Fornitori.

HIGHLIGHT DEL PROCESSO DI GESTIONE DEI FORNITORI



TUTELA DEI DIRITTI UMANI LUNGO LA FILIERA

In relazione alle analisi di rischio condotte lungo la filiera, con particolare riferimento alla tutela dei diritti umani, nel tempo abbiamo rafforzato un sistema di presidi volto a prevenire potenziali criticità e a mitigare i rischi. Tra i principali strumenti adottati rientrano:
- obbligo di recepimento del Codice Etico Fornitori quale clausola contrattuale vincolante per l'instaurazione di rapporti commerciali;
- processo di selezione e qualifica dei fornitori, verifiche in tema di salute e sicurezza, retribuzione e contributi e applicazione dei contratti collettivi nazionali, laddove disponibili;
- definizione di una struttura aziendale dedicata alla gestione dei cantieri, e preposta al controllo dei fornitori e delle società appaltatrici che ogni giorno operano all'interno degli stabilimenti produttivi del Gruppo;
- implementazione degli audit on-site condotti da terze parti indipendenti sui siti operativi, sulle società controllate, e presso i fornitori, sulla base del livello di rischio emerso dal risk assessment, della ricorrenza del fornitore e della sua strategicità per il Gruppo.

Inoltre, Fincantieri S.p.A. ha avviato un percorso volto a rafforzare la compliance e la trasparenza nella gestione dei rapporti di lavoro lungo la filiera, promuovendo l'adozione della certificazione **Asseverazione di conformità dei rapporti di lavoro** (ASSE.CO.). A tal fine, è stato sottoscritto un Protocollo di Intesa con la **Fondazione Studi dell'Ordine Nazionale dei Consulenti del Lavoro**, che ha portato all'avvio di un progetto pilota nel 2025, con il coinvolgimento di **40 aziende dell'indotto**. L'iniziativa consente alle imprese di certificare la conformità normativa, contributiva ed economica nella gestione dei rapporti di lavoro, contribuendo a rafforzare la responsabilità sociale e a presidiare i rischi di natura normativa e reputazionale. Alla luce dei risultati positivi, è prevista un'estensione progressiva della certificazione ad ulteriori aziende, con l'obiettivo di integrarla nei requisiti di qualifica dei fornitori a partire dal 2027.

PROGRAMMI E INIZIATIVE PER LA FILIERA

Costruiamo relazioni strutturate e di lungo periodo con la nostra filiera, affiancando i fornitori in un percorso di crescita che integra sviluppo delle competenze, rafforzamento operativo e progressivo allineamento agli standard ESG del Gruppo. In questo contesto, la Direzione Group Procurement & Supply Chain assicura un presidio continuativo delle iniziative ESG rivolte alla filiera, presentandone periodicamente avanzamento e risultati al Comitato per la Sostenibilità.
In coerenza con tali indirizzi, abbiamo definito specifici obiettivi di sviluppo dell'engagement della filiera e di sensibilizzazione dei fornitori all'interno del Piano di Sostenibilità 2026-2030.

OBIETTIVI	TARGET	PERIMETRO
Garantire l'allineamento strategico dei fornitori attraverso un programma strutturato di eventi e momenti di confronto	**2026-2030** Svolgimento di almeno **2 sessioni di engagement** (es. webinar) annue, al fine di rendere partecipe la filiera rispetto alle **strategie** del Gruppo	Gruppo (escluse società controllate americane)
Rafforzare la consapevolezza e la maturità delle aziende della filiera con attività di sensibilizzazione e trasferimento di conoscenze attraverso sessioni dedicate	**2026-2030** Svolgimento di almeno **1 sessione annua**, in base alle priorità strategiche del Gruppo e alle **esigenze** della **filiera** (come ad es. diritti umani e decarbonizzazione)	

Al fine di dare attuazione a tali obiettivi, abbiamo sviluppato programmi, iniziative e strumenti volti a promuovere il coinvolgimento attivo dei fornitori e a supportarne il percorso di evoluzione.

PARTNERSHIP

PartnerShip è un framework concreto di iniziative, strumenti e momenti di condivisione con i fornitori per abilitare il percorso di sviluppo sostenibile della filiera e creare un ecosistema che generi valore per tutti gli attori coinvolti. Il programma si rivolge ai fornitori strategici del Gruppo, individuati sulla base della rilevanza per il business, della continuità del rapporto commerciale e del profilo di rischio lungo la supply chain.



#PARTNERSHIP
Clicca qui per ulteriori dettagli e per guardare il video

Il modello operativo del programma si articola su tre direttrici complementari:
- **Empowering**, volto a rafforzare i partner per promuovere un percorso di crescita comune.
- **Sharing**, orientato alla condivisione di conoscenze e best practice lungo la filiera per estrarre valore.
- **Guiding**, finalizzato a guidare i fornitori nel percorso di transizione ESG & Digital.

Iniziative di engagement e dialogo con i fornitori

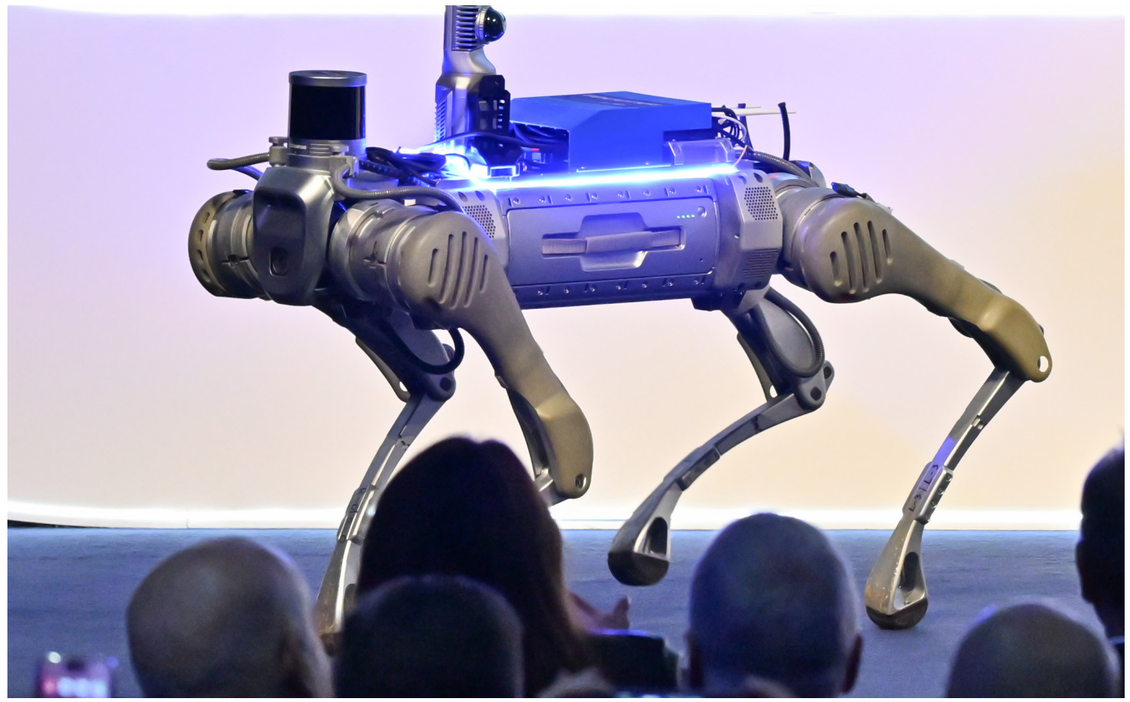
Nel corso del 2025, il Gruppo ha promosso iniziative strutturate di engagement e dialogo con i fornitori strategici, con l'obiettivo di rafforzare il confronto continuo lungo la filiera e supportare un percorso di sviluppo condiviso. Le iniziative si sono concretizzate in momenti di interazione diretta con i partner, realizzati sia a livello centrale sia in prossimità degli stabilimenti produttivi, favorendo il confronto operativo e il dialogo con gli stakeholder istituzionali.

PARTNERSHIP ROADSHOW

Nel corso dell'anno è proseguito il PartnerShip Roadshow, con tappe presso i cantieri di Marghera e Muggiano, che hanno coinvolto più di **70 fornitori** dell'indotto locale, contribuendo a rafforzare il dialogo territoriale e la condivisione delle priorità del Gruppo in termini di sostenibilità, innovazione e sicurezza. In entrambe le tappe si è discusso il progetto di sviluppo indotto con un focus sull'asseverazione di conformità dei rapporti di lavoro ASSE.CO e il tema della trasformazione delle Operations tesa ad un miglioramento continuo e al Net-Zero.



#PARTNERSHIP ROADSHOW
Clicca qui per ulteriori dettagli e per guardare il video



FINCANTIERI SUPPLIERS SUMMIT

A completamento delle attività di engagement, nel mese di novembre si è tenuto a Napoli il Fincantieri's Suppliers Summit **Spark. Disrupt. Evolve.**, evento annuale dedicato ai principali fornitori strategici, finalizzato a consolidare il dialogo con la filiera e a condividere le direttrici di sviluppo del settore. L'evento ha riunito oltre 300 fornitori di Gruppo con i quali si sono affrontati temi strategici e di impatto per la filiera, coinvolgendo in maniera attiva e diretta i nostri partner. In tale contesto è stata organizzata la seconda edizione dei Supplier Awards che ha portato alla premiazione di 10 partner negli ambiti ESG, safety e strategic business project. Tali riconoscimenti premiano realtà e progettualità fortemente distintive in ambiti molto rilevanti per il Gruppo.



Nel corso delle tappe del Roadshow e del Supplier Summit sono stati inoltre organizzati momenti di approfondimento dedicati ai temi della finanza per la supply chain, anche attraverso tavole rotonde con la partecipazione di istituzioni finanziarie quali **CDP**, **SIMEST** e **SACE**, contribuendo a rafforzare il supporto alle imprese della filiera. In particolare, a seguito della sottoscrizione nel 2024 di un **protocollo d'intesa** tra Fincantieri e **SIMEST**, società del Gruppo CDP, nel 2025 sono state sviluppate attività operative che hanno portato al coinvolgimento di centinaia di fornitori e consentito l'accesso a strumenti di finanza agevolata per circa **30 realtà** appartenenti alla filiera.
Nello spirito di PartnerShip e nella convinzione della forza del network abbiamo avviato collaborazioni con il mondo istituzionale delle associazioni di categoria condividendo la stessa visione di supporto e crescita delle filiere. In tal senso sono stati siglati due protocolli, nello specifico con **Confindustria Alto Adriatico** e **Confindustria Genova**, che abilitano la filiera a percorsi strutturati di miglioramento, sia in ambito ESG che su altre aree prioritarie di crescita. Le attività sono accompagnate da un monitoraggio continuo del livello di partecipazione e soddisfazione dei fornitori, anche attraverso strumenti di raccolta feedback, al fine di recepire esigenze e suggerimenti e orientare l'evoluzione delle iniziative.

Sensibilizzazione e sviluppo di competenze ESG

Nel corso del 2025, il Gruppo ha promosso iniziative strutturate di sensibilizzazione e sviluppo delle competenze rivolte ai fornitori e, più in generale, alla forza lavoro della catena di fornitura con l'obiettivo di rafforzare le capacità operative, supportare l'allineamento agli standard ESG e contribuire alla resilienza della filiera, prevedendo anche il coinvolgimento dei buyer del Gruppo, attraverso i webinar ESG o iniziative ad hoc.



WEBINAR TEMATICI

Sono stati realizzati webinar tematici, tra cui il PartnerShip Webinar ESG Building a Responsible Future: the Value of the Sustainability Questionnaire, focalizzato sul ruolo strategico del Procurement quale promotore e abilitatore della crescita sostenibile della filiera attraverso l'ESG Assessment, che ha visto il coinvolgimento di **oltre 80 fornitori**. Analoga attenzione ha riscosso il PartnerShip Webinar Finance Risorse che fanno la differenza: soluzioni per lo sviluppo d'impresa, sviluppato in collaborazione con la Camera di Commercio di Genova e la rete Enterprise Europe Network, volto ad approfondire le opportunità di finanziamento e gli strumenti messi a disposizione dall'Unione Europea, con un focus sui progetti di investimento in sostenibilità, e che ha suscitato l'interesse di **oltre 130 fornitori**.

Per il rafforzamento delle competenze e della conoscenza ESG del nostro parco fornitori tra maggio e luglio 2025, in collaborazione con enti terzi specializzati è stato organizzato un **corso di formazione** dedicato al **percorso di miglioramento ESG** a cui hanno partecipato **30 fornitori selezionati**. Oltre **24 ore di formazione** sono state erogate attraverso 5 moduli di formazione dedicati a tematiche chiave quali diritti umani e responsabilità sociale, gestione dei rifiuti ed economia circolare, approvvigionamento sostenibile e riduzione delle emissioni di gas serra.

Le attività di sensibilizzazione sono proseguite attraverso iniziative dedicate ai temi sociali tra cui il workshop **S Factor**, dedicato ai temi della diversità, equità e inclusione.
Partendo dalle richieste normative, l'iniziativa ha consentito ad oltre **30 fornitori** di acquisire spunti pratici per l'implementazione a livello aziendale delle tematiche affrontate. Le iniziative sono state integrate anche dal webinar di lancio del progetto di **Digital Assessment** per la filiera Fincantieri, sviluppato in collaborazione con il Digital Innovation Hub Campania di Confindustria. L'evento ha coinvolto oltre **50 fornitori**, ai quali sono state illustrate le modalità operative dell'attività.

Rafforzamento della filiera - Evoluzione Indotto

In un'ottica di miglioramento continuo, il Gruppo promuove iniziative strutturate finalizzate allo sviluppo e al rafforzamento del parco fornitori, con l'obiettivo di aumentare la resilienza della catena di fornitura, migliorarne l'efficienza operativa e rafforzare il presidio dei rischi.

EVOLUZIONE INDOTTO

Nel 2025 Fincantieri S.p.A. ha avviato il progetto **Evoluzione Indotto**, finalizzato a rafforzare la filiera produttiva e migliorarne la capacità di risposta rispetto ai programmi di produzione. Il progetto, inizialmente focalizzato sulla Direzione Navi Mercantili e destinato ad estendersi alla Direzione Navi Militari nel 2026, ha definito un modello di pianificazione di lungo periodo basato su una matrice di allocazione delle imprese per cantiere e officina, con orizzonte al 2030. Tale impostazione, condivisa con le aziende dell'indotto, consente di fornire maggiore visibilità sui volumi di lavoro futuri, favorendo la stabilità economica delle imprese e supportando la pianificazione degli investimenti e della forza lavoro.

Questo impegno è stato riconosciuto a livello nazionale attraverso importanti premi attribuiti al programma di filiera PartnerShip.

THE PROCUREMENT AWARDS 2025

Nell'ambito della community The Procurement, il più grande network che riunisce le principali funzioni procurement delle aziende italiane, il programma PartnerShip ha ottenuto il **primo premio** ai The Procurement Awards 2025 nella categoria Acquisti in team interfunzionali, per la collaborazione tra funzioni diverse orientata al raggiungimento di un obiettivo comune.



SDGs LEADERS AWARDS 2025

Inoltre, il progetto PartnerShip, candidato con un focus sul modello e sulle iniziative ESG, ha ricevuto il premio ufficiale nell'ambito degli SDGs Leaders Awards 2025, quale riconoscimento per aver sviluppato progetti capaci di coniugare impatto sociale, performance economica e sostenibilità ambientale, contribuendo in modo concreto alla trasformazione del sistema produttivo italiano e alla definizione di nuovi standard di leadership sostenibile.



STRUMENTI DI SUPPORTO FINANZIARIO E INCENTIVAZIONE ESG

A integrazione delle iniziative di engagement e sviluppo, supportiamo la solidità e la competitività della filiera anche attraverso strumenti finanziari dedicati, finalizzati a facilitare l'accesso al credito e a incentivare comportamenti virtuosi in ambito ESG.
In particolare, abbiamo attivato convenzioni di **reverse factoring** con primari istituti finanziari, mettendo a disposizione dei fornitori la possibilità di anticipare l'incasso dei crediti vantati verso il Gruppo a condizioni economiche predefinite, migliorando così la **liquidità** e la **stabilità finanziaria** lungo la supply chain. Inoltre, abbiamo progressivamente evoluto il modello introducendo soluzioni di **reverse factoring ESG-linked**, che collegano le condizioni economiche applicate alle performance di sostenibilità dei fornitori. In particolare, il tasso di sconto applicato alle fatture è **modulato anche in funzione dello score ESG** attribuito attraverso i sistemi di valutazione del Gruppo.

Questo meccanismo consente di:
- riconoscere un beneficio economico immediato ai fornitori più virtuosi;
- incentivare il miglioramento continuo delle performance ESG;
- allineare progressivamente gli stakeholder della filiera su obiettivi comuni di sostenibilità.

Gli strumenti sono resi disponibili attraverso accordi con primari operatori finanziari, tra cui Crédit Agricole Eurofactor, Ifitalia (Gruppo BNP Paribas), SACE FCT e UniCredit, contribuendo a rafforzare l'integrazione tra sostenibilità, gestione del rischio e accesso al credito lungo la catena di fornitura.

Per ulteriori informazioni sulle iniziative di supporto finanziario e incentivazione per la catena di fornitura si rimanda al sito internet istituzionale del Gruppo.

ULTERIORI NUMERI DELLA FILIERA

Lo sviluppo di una catena di fornitura responsabile e sostenibile si colloca all'interno di una più ampia visione aziendale che valorizza e tutela attivamente la responsabilità sociale e ambientale, integrandole pienamente nelle linee guida strategiche. Per Fincantieri, la catena di fornitura rappresenta un pilastro fondamentale del modello industriale: nel 2025 la voce Acquisti, prestazioni di servizi e costi diversi ha raggiunto **euro 6.961 milioni**, pari al **78,5% dei costi operativi** e corrispondente al **78,1% dei ricavi della gestione operativa**. Tale rilevanza conferma il ruolo centrale dei fornitori nella generazione di valore, evidenziando l'importanza strategica di una collaborazione attiva con una filiera innovativa e sostenibile.
Relativamente alla cantieristica navale circa l'**80%** del valore del prodotto finale viene realizzato con il contributo dei nostri fornitori: Fincantieri opera di fatto come system integrator, assumendosi la responsabilità del progetto nel suo complesso.

€8,3
miliardi
ordini emessi
nel 2025

CENTRALITÀ DELLA FILIERA NAZIONALE

Oltre il 60% degli ordini è concentrato in Italia, a conferma del ruolo strategico della filiera nazionale nel supportare le attività operative e industriali del Gruppo. In tale contesto, operiamo come capofila e polo aggregatore per un ampio network di oltre 7.000 Piccole e Medie Imprese italiane altamente specializzate, favorendone l'accesso a progetti di respiro internazionale e contribuendo allo sviluppo del tessuto industriale dei territori in cui siamo presenti.

CATEGORIE MERCEOLOGICHE RILEVANTI

La categoria fornitura rappresenta il 48,1% del valore complessivo degli ordini emessi nel 2025, confermandosi la principale componente della spesa e riflettendo il peso degli approvvigionamenti di beni lungo la supply chain. Gli ordini verso fornitori "chiavi in mano" incidono per il 42% del totale nel 2025, evidenziando un ampio ricorso a soluzioni integrate e all'affidamento di pacchetti completi di attività e servizi.

In tutto il Gruppo si registra un'alta percentuale di valore degli ordini emessi verso fornitori locali le cui attività sono principalmente circoscrivibili alle medesime aree geografiche delle società per le quali operano.
- **Italia** - 80% del valore totale degli ordini emessi è distribuito a fornitori italiani.
- **Norvegia** - 60% del valore totale degli ordini emessi è distribuito a fornitori norvegesi.
- **Romania** - 75% del valore totale degli ordini emessi è distribuito a fornitori rumeni.
- **Vietnam** - 42% del valore totale degli ordini emessi è distribuito a fornitori vietnamiti.
- **USA** - 94% del valore totale degli ordini emessi è distribuito a fornitori statunitensi.

ALLEGATI 93

NOTA METODOLOGICA 94

IMPATTI RILEVANTI 95

INDICATORI DI DETTAGLIO 99

INDICE DEI CONTENUTI GRI 104

RELAZIONE DELLA SOCIETÀ DI REVISIONE INDIPENDENTE 106

Nota metodologica

Sustainability on Board - Bilancio di Sostenibilità 2025 del Gruppo Fincantieri, approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 24 giugno 2026, pubblicato nel mese di luglio 2026, rappresenta un documento volontario e distinto rispetto alla Rendicontazione Consolidata di Sostenibilità redatta ai sensi del D.Lgs. 125/2024 di recepimento della Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) e inclusa nel Bilancio di Gruppo.
Il documento è stato predisposto con l'obiettivo di rappresentare, in chiave integrata, le priorità strategiche che orientano il **Piano di Sostenibilità 2026-2030** e i principali elementi che caratterizzano l'approccio di Fincantieri ai temi ambientali, sociali e di governance.
La sostenibilità rappresenta un elemento trasversale agli indirizzi strategici delineati nel **Piano Industriale 2026-2030** e contribuisce all'evoluzione del Gruppo in un contesto caratterizzato dalla transizione energetica, dalla trasformazione digitale e industriale del settore, nonché dall'importanza delle persone e della catena di fornitura. In tale contesto, il Piano di Sostenibilità 2026-2030 definisce le direttrici e i temi strategici attraverso cui il Gruppo integra gli aspetti ambientali, sociali e di governance all'interno delle proprie attività, del modello di business e dei processi decisionali.
Il Bilancio di Sostenibilità 2025 è stato predisposto secondo l'opzione "with reference" rispetto ai GRI Sustainability Reporting Standards pubblicati dal Global Reporting Initiative (GRI) e si riferisce all'esercizio 2025 (dal 1° gennaio al 31 dicembre 2025).

Al fine di fornire una rappresentazione più completa e aggiornata delle principali iniziative e progettualità del Gruppo, il documento include, limitatamente alle informazioni qualitative, anche alcuni riferimenti a eventi e sviluppi intervenuti nei primi mesi del 2026, opportunamente contestualizzati dal punto di vista temporale.

Per maggiori dettagli relativi alle informazioni richieste dagli Standards e alla selezione di indicatori rendicontati, si rimanda all'Indice dei contenuti GRI del presente documento.

I contenuti del documento sono stati inoltre sviluppati in coerenza con il processo di analisi di doppia materialità aggiornato nel 2025 con particolare riferimento alla materialità d'impatto. I risultati dell'analisi hanno contribuito all'identificazione delle principali priorità ambientali, sociali e di governance rilevanti per il Gruppo e dei temi strategici del Piano di Sostenibilità 2026-2030.
Il processo di raccolta dei dati e delle informazioni, nonché di redazione del documento è coordinato dalla Funzione Sustainability, in collaborazione con il Gruppo di Lavoro Multifunzionale e con il coinvolgimento delle funzioni aziendali competenti. Il processo è disciplinato dalla Management Guideline Sostenibilità, che definisce ruoli, responsabilità e modalità operative per la gestione delle informazioni rilevanti ai fini della rendicontazione di sostenibilità del Gruppo.
Il processo di reporting è supportato da strumenti informatici dedicati che consentono la raccolta, l'elaborazione, il consolidamento e la tracciabilità delle informazioni rendicontate.

Il perimetro di rendicontazione dei dati e delle informazioni presenti nel documento si riferisce alle società incluse integralmente nell'area di consolidamento utilizzata per il Bilancio Consolidato del Gruppo. Eventuali limitazioni rispetto al perimetro di reporting o specificazioni relative alle metodologie di calcolo adottate sono indicate nelle rispettive sezioni del documento.

Per ulteriori informazioni sulle società incluse nell'area di consolidamento si rimanda alla sezione Allegato 1 - Società incluse nell'area di consolidamento del Bilancio Consolidato 2025.

Elementi di dettaglio sugli aspetti economici e finanziari, sulla Corporate Governance, sulla politica di remunerazione e su altri aspetti sociali e ambientali sono descritti nei seguenti documenti: Bilancio 2025, Relazione sul Governo Societario e gli assetti proprietari 2026, Relazione sulla politica in materia di remunerazione 2026 e sui compensi corrisposti 2025 e Rendicontazione Consolidata di Sostenibilità 2025, disponibili sul sito internet istituzionale del Gruppo. I riferimenti puntuali a tali documenti sono opportunamente indicati nell'Indice dei contenuti GRI.

Al fine di consentire la comparabilità dei dati e delle informazioni nel tempo, ove disponibile è riportato il confronto con gli esercizi precedenti.
Ai fini di una corretta rappresentazione delle informazioni rendicontate e per garantirne l'attendibilità, il ricorso a stime è stato limitato il più possibile; ove presenti, queste sono state effettuate sulla base delle migliori metodologie disponibili e opportunamente segnalate.
Talvolta i dati sono stati arrotondati al primo decimale o all'unità, pertanto, la somma degli arrotondamenti può non coincidere perfettamente con il totale riportato.
Per quanto concerne l'analisi degli impatti economici indiretti significativi (GRI 203-2), il Gruppo si avvale di un modello econometrico sviluppato dal Centro studi investimenti sociali - Censis nel 2023 ("Fincantieri: l'impatto socio-economico di un player globale. La cantieristica navale al servizio del Paese", luglio 2023), basato su metodologie input-output (Leontief, 1949) adattate alle caratteristiche del modello produttivo, della struttura industriale e della catena del valore del Gruppo Fincantieri. I dati illustrati derivano dallo studio del Censis e da successive elaborazioni interne Fincantieri per l'aggiornamento dei dati occupazionali. Le stime possono essere considerate come proxy sufficientemente robuste degli impatti moltiplicativi che Fincantieri è in grado di generare, per la quota parte del business relativo all'attività cantieristica, nel sistema economico nazionale, a fronte dello specifico modello produttivo e di business, della conformazione della supply chain, con i relativi livelli di integrazione a monte dei cicli di produzione di mezzi navali.
Il presente Bilancio di Sostenibilità è sottoposto a limited assurance da parte di una società di revisione indipendente secondo il principio ISAE 3000 Revised. Le attività di verifica sono svolte secondo le procedure e l'ambito descritti nella relativa relazione di assurance inclusa nel presente documento.
Per ulteriori informazioni è possibile contattare la Funzione Sustainability all'indirizzo e-mail sustainability@fincantieri.it.



Impatti rilevanti

L'aggiornamento dell'analisi di doppia materialità condotto nel 2025 ha consentito di identificare gli impatti, i rischi e le opportunità materiali connessi alle attività del Gruppo lungo la catena del valore e di ricondurli dapprima alle tematiche ESRS e successivamente ai temi strategici del Piano di Sostenibilità 2026-2030.

La correlazione riportata di seguito evidenzia il raccordo tra i temi strategici del Piano e le relative tematiche ESRS considerate rilevanti per il Gruppo, rappresentando gli ambiti ambientali, sociali e di governance rispetto ai quali sono stati identificati impatti, rischi e opportunità materiali, sulla base delle rispettive soglie di materialità.

TEMI STRATEGICI	**TRANSIZIONE ENERGETICA E DECARBONIZZAZIONE**	**BIODIVERSITÀ ED ECOSISTEMI**	**DIGITAL, IA E CYBERSECURITY**	**VALORIZZAZIONE, SVILUPPO E TUTELA DELLE PERSONE**	**PARI OPPORTUNITÀ E DIVERSITÀ**	**SVILUPPO DI COMUNITÀ E TERRITORI**	**SALUTE E SICUREZZA**	**ECONOMIA CIRCOLARE E USO EFFICIENTE DELLE RISORSE**	**BUSINESS ETICO PER IL GRUPPO E PER LA FILIERA**
TEMI ESRS	**E1-CAMBIAMENTI CLIMATICI**	**E4-BIODIVERSITÀ ED ECOSISTEMI** **E2-INQUINAMENTO**	**CYBERSECURITY E INTELLIGENZA ARTIFICIALE (ENTITY SPECIFIC)**	**S1-FORZA LAVORO PROPRIA**	**S2-LAVORATORI NELLA CATENA DEL VALORE**	**S3-COMUNITÀ INTERESSATE**	**S1-FORZA LAVORO PROPRIA** **S2-LAVORATORI NELLA CATENA DEL VALORE**	**E5-USO DELLE RISORSE ED ECONOMIA CIRCOLARE** **E3-ACQUE E RISORSE MARINE**	**G1-CONDOTTA DELLE IMPRESE**



In particolare, con riferimento alla materialità d'impatto, nel presente documento gli impatti materiali identificati nell'ambito dell'analisi di doppia materialità sono stati associati ai temi strategici del Piano di Sostenibilità, al fine di rappresentare in modo integrato la connessione tra priorità strategiche, tematiche rilevanti e principali effetti generati, contribuiti o subiti dal Gruppo lungo la catena del valore.

La tabella seguente riporta, per ciascuna direttrice e per ciascun tema strategico, gli impatti materiali identificati dal Gruppo, evidenziandone la natura positiva o negativa, attuale o potenziale, la collocazione lungo la catena del valore e il relativo orizzonte temporale di riferimento.

DESCRIZIONE	IMPATTO POSITIVO/NEGATIVO, ATTUALE/POTENZIALE	CATENA DEL VALORE	ORIZZONTE TEMPORALE
INNOVAZIONE			
TRANSIZIONE ENERGETICA E DECARBONIZZAZIONE			
Sviluppo di tecnologie avanzate che permettano una maggiore efficienza dei prodotti e servizi con la riduzione delle emissioni di Greenhouse Gases (GHG) in atmosfera (Scope 3)	Positivo potenziale	Catena del valore a valle	Lungo termine
Generazione di emissioni indirette di Greenhouse Gases (GHG) (Scope 3) derivanti dalla fase di utilizzo della nave	Negativo attuale	Catena del valore a valle	Breve termine
Generazione di emissioni di emissioni di Greenhouse Gases (GHG) correlate alle operazioni proprie (Scope 1 e 2)	Negativo attuale	Catena del valore a valle	Breve termine
Incremento di disponibilità di energia da auto-produzione e Power Purchase Agreement da fonti rinnovabili	Positivo attuale	Operazioni proprie e Catena del valore a valle	Breve termine
BIODIVERSITÁ ED ECOSISTEMI			
Diminuzione della varietà di specie presenti nelle zone limitrofe ai siti produttivi e deterioramento degli habitat naturali e alterazione degli equilibri ecologici a causa delle attività del Gruppo	Negativo potenziale	Operazioni proprie	Lungo termine
Generazione di emissioni inquinanti nell'atmosfera dovuta al processo produttivo, con conseguenti impatti sull'ambiente e salute delle persone	Negativo attuale	Operazioni proprie	Breve termine
DIGITAL, IA E CYBERSECURITY			
Sviluppo di soluzioni tecnologiche avanzate basate sull'AI al fine di supportare i lavoratori nello svolgimento delle proprie mansioni e di mitigare la carenza di manodopera	Positivo potenziale	Operazioni proprie e Catena del valore a monte	Medio termine
Sviluppo di tecnologie digitali al fine di prevenire e ridurre gli impatti di attacchi cyber nei confronti delle navi e dei loro sistemi di bordo	Positivo attuale	Catena del valore a valle	Breve termine
Incremento della protezione e della sicurezza dei dati/sistemi per tutti gli stakeholder interni ed esterni grazie allo sviluppo di piani e sistemi di sicurezza specifici	Positivo attuale	Operazioni proprie e Catena del valore a monte e a valle	Breve termine



DESCRIZIONE	IMPATTO POSITIVO/NEGATIVO, ATTUALE/POTENZIALE	CATENA DEL VALORE	ORIZZONTE TEMPORALE
INCLUSIONE			
VALORIZZAZIONE, SVILUPPO E TUTELA DELLE PERSONE			
Conseguenze sfavorevoli per i dipendenti dovute a un'applicazione inadeguata delle normative lavorative vigenti tra cui la contrattazione collettiva, l'orario di lavoro e i trattamenti economici	Negativo potenziale	Operazioni proprie	Breve termine
Aumento del benessere dei dipendenti e un miglior equilibrio tra vita privata e vita professionale grazie a adeguati piani di welfare	Positivo attuale	Operazioni proprie	Breve termine
Conseguenze negative causate da una non corretta gestione della riservatezza dei dati dei propri dipendenti	Negativo attuale	Operazioni proprie	Breve termine
Conseguenze sfavorevoli per i lavoratori nella catena di fornitura dovuti a un'applicazione inadeguata delle normative lavorative vigenti tra cui la contrattazione collettiva, l'orario di lavoro e trattamenti economici	Negativo potenziale	Catena del valore a monte	Breve termine
Casi di impiego dei lavoratori della catena di fornitura non aderente alla normativa riguardante il lavoro minorile e forzato, in conseguenza di un'inadeguata verifica dei contratti	Negativo potenziale	Catena del valore a monte	Medio termine
PARI OPPORTUNITÁ E DIVERSITÁ			
Miglioramento del benessere dei dipendenti attraverso l'implementazione di programmi integrati di tutela e promozione della diversità e pari opportunità	Positivo attuale	Operazioni proprie	Breve termine
Miglioramento e generazione di competenze, valorizzazione dei talenti e incremento del know-how attraverso lo sviluppo di programmi di formazione per il personale	Positivo attuale	Operazioni proprie	Breve termine
Promozione di programmi per favorire l'inclusività di tutti i dipendenti compresi quelli con disabilità	Positivo attuale	Operazioni proprie	Breve termine
Casi di discriminazione o molestie nei confronti di dipendenti a causa di una non corretta informazione sul tema	Negativo attuale	Operazioni proprie	Breve termine
Comportamenti e pratiche discriminatorie e non eque nelle procedure di assunzione, avanzamento di carriera e compensi	Negativo potenziale	Operazioni proprie	Breve termine
Supporto allo sviluppo delle competenze dei lavoratori della catena di fornitura attraverso iniziative di coinvolgimento per rafforzare le competenze tecniche specifiche	Positivo potenziale	Catena del valore a monte	Breve termine
Rafforzamento della consapevolezza e della conoscenza della catena di fornitura grazie a iniziative di sensibilizzazione e formazione sulle tematiche ESG	Positivo attuale	Catena del valore a monte	Breve termine
Casi di discriminazione o molestie nei confronti di lavoratori a causa di una non corretta informazione sul tema	Negativo attuale	Catena del valore a monte	Breve termine
SVILUPPO DI COMUNITÁ E TERRITORI			
Potenziali disagi alle comunità in relazione ai processi di inclusione e integrazione sociale in contesti caratterizzati da un'elevata eterogeneità culturale della forza lavoro	Negativo attuale	Catena del valore a valle	Breve termine
Supporto e sviluppo economico delle comunità e del territorio attraverso iniziative sociali, attività benefiche e sponsorizzazioni	Positivo attuale	Catena del valore a valle	Breve termine
Supporto e sviluppo economico delle comunità e del territorio tramite iniziative di orientamento scolastico, e politiche attive del lavoro volte a contrastare il fenomeno Not in Education, Employment or Training (NEET) e la mancanza di manodopera qualificata	Positivo attuale	Catena del valore a valle	Breve termine
Contributo alla lotta contro la criminalità e ai fenomeni illeciti grazie ad Accordi di Legalità e d'Intesa con Enti istituzionali tramite i quali promuovere un contesto di legalità e trasparenza diffuso	Positivo attuale	Catena del valore a valle	Breve termine



DESCRIZIONE	IMPATTO POSITIVO/NEGATIVO, ATTUALE/POTENZIALE	CATENA DEL VALORE	ORIZZONTE TEMPORALE
INTEGRITÁ			
SALUTE E SICUREZZA			
Incidenti, malattie professionali e/o danni alla salute psicofisica dei lavoratori dovuti a una gestione insufficiente e a un monitoraggio inadeguato della sicurezza	Negativo attuale	Operazioni proprie e Catena del valore a monte	Breve termine
Incremento della consapevolezza in materia di salute e sicurezza attraverso programmi di formazione, informazione e sensibilizzazione rivolti ai dipendenti	Positivo attuale	Operazioni proprie	Breve termine
Possibile incremento degli incidenti durante i viaggi di lavoro, con conseguenti impatti sull'incolumità fisica del personale e sulla business continuity, determinato dalla crescente volatilità degli scenari geopolitici, sanitari e climatici, ecc.	Negativo potenziale	Operazioni proprie	Breve termine
Incremento della consapevolezza in materia di salute e sicurezza attraverso programmi di formazione, informazione e sensibilizzazione rivolti ai lavoratori della catena del valore operanti presso i siti di Fincantieri	Positivo attuale	Catena del valore a monte	Breve termine
Incidenti, malattie professionali e/o danni alla salute psicofisica dei lavoratori dovuti a una gestione insufficiente e a un monitoraggio inadeguato della sicurezza	Negativo attuale	Catena del valore a monte	Breve termine
ECONOMIA CIRCOLARE E USO EFFICIENTE DELLE RISORSE			
Promozione di iniziative per la riduzione dei quantitativi dei rifiuti, e incremento della quota di quelli inviati a recupero, grazie all'implementazione di nuovi accordi e tecnologie	Positivo attuale	Operazioni proprie e Catena del valore a monte e a valle	Breve termine
Aumento del consumo di acqua all'interno dei propri cantieri durante il ciclo produttivo, a causa di problemi strutturali imprevisti, nelle sedi che si trovano in zone a stress idrico	Negativo potenziale	Operazioni proprie	Medio termine
BUSINESS ETICO PER IL GRUPPO E PER LA FILIERA			
Promozione di una condotta etica, trasparente al fine di garantire l'etica dell'impresa	Positivo attuale	Operazioni proprie e Catena del valore a monte e a valle	Breve termine
Attuazione di comportamenti non etici come violazione dei diritti umani, corruzione, violazioni della sicurezza sul lavoro e l'ambiente, il perseguimento di interessi privati e altre azioni in contrasto con i principi presenti nel Codice Etico di Gruppo	Negativo potenziale	Operazioni proprie e Catena del valore a monte e a valle	Medio termine
Diffusione dei principi di etica, integrità e trasparenza attraverso la promozione di collaborazioni tra paesi e partnership internazionali nel settore marittimo	Positivo attuale	Operazioni proprie e Catena del valore a valle	Breve termine
Violazione della riservatezza, dell'integrità e della disponibilità dei dati e delle informazioni, causata dalla divulgazione non autorizzata e trattamento improprio di informazioni personali e sensibili	Negativo potenziale	Operazioni proprie e Catena del valore a monte e a valle	Breve termine
Attuazione di comportamenti che possono causare casi di corruzione attiva e passiva	Negativo potenziale	Operazioni proprie e Catena del valore a monte e a valle	Breve termine
Non applicazione dei criteri ESG nella scelta dei fornitori con possibili ricadute negative sulla società, l'ambiente e la comunità	Negativo potenziale	Catena del valore a monte	Breve termine
Promozione dei valori di sostenibilità ambientale e sociale attraverso la partecipazione attiva dei fornitori e dei partner della catena di approvvigionamento	Positivo attuale	Catena del valore a monte	Breve termine
Sviluppo di partnership o iniziative per promuovere la crescita della catena di fornitura attraverso strumenti di agevolazione finanziaria	Positivo attuale	Operazioni proprie e Catena del valore a monte	Breve termine
Inefficacia delle azioni di controllo sui fornitori strategici (quali audit) sulle tematiche ESG	Negativo potenziale	Catena del valore a monte	Breve termine

Indicatori di dettaglio

INNOVAZIONE

305-1 EMISSIONI DIRETTE DI GHG (SCOPE 1)

EMISSIONI FUGGITIVE DI GAS REFRIGERANTI TIPOLOGIA (kg)	2024	2025	VAR. 2025/2024
Consumo di gas isolante SF6	0,0	0,0	-
Consumo di nuovo gas refrigerante HFC-134a	49,6	30,4	-38,8%
Consumo di nuovo gas refrigerante HFC-143a	0,0	0,0	-
Consumo di nuovo gas refrigerante HFC-32	8,7	24,6	181,0%
Altro consumo di gas refrigeranti HFC	0,0	9,0	-
Consumo di nuovo gas refrigerante R22	0,0	26,2	-
Consumo di nuovo gas refrigerante R404a	2,9	5,7	94,3%
Consumo di nuovo gas refrigerante R407c	200,6	318,2	58,6%
Consumo di nuovo gas refrigerante R410a	167,5	200,6	19,8%
Consumo di nuovo gas refrigerante R422d	0,0	14,5	-
Consumo di nuovo gas refrigerante R507	0,0	0,0	-
Altro consumo di nuovo gas refrigerante in miscele	9,0	0,4	-95,4%

I dati si riferiscono a tutto il Gruppo Fincantieri.

INCLUSIONE

2-7 DIPENDENTI

DIPENDENTI PER AREA GEOGRAFICA

	2024		2025		Var. 2025/2024
	Numero dipendenti		Numero dipendenti		
Italia	11.897	52,7%	12.904	53,0%	8,5%
Norvegia	1.440	6,4%	1.576	6,5%	9,4%
Romania	4.575	20,2%	4.914	20,1%	7,4%
Stati Uniti	2.281	10,1%	2.280	9,3%	-0,04%
Vietnam	1.378	6,1%	1.779	7,3%	29,1%
Altro	1.017	4,5%	917	3,8%	-9,8%
Totale	**22.588**	**100%**	**24.370**	**100%**	**7,9%**

I dati si riferiscono a tutto il Gruppo Fincantieri.

DIPENDENTI PER AREA GEOGRAFICA E TIPOLOGIA DI CONTRATTO

	Tempo indeterminato				Tempo determinato				Ore non garantite		Totale	
	Full-time		Part-time		Full-time		Part-time					
	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025
Italia	11.582	12.573	232	245	81	85	2	1	0	0	11.897	12.904
Norvegia	1.343	1.443	44	51	47	59	6	22	0	1	1.440	1.576
Romania	3.842	3.911	9	6	724	997	0	0	0	0	4.575	4.914
Stati Uniti	2.277	2.277	4	3	0	0	0	0	0	0	2.281	2.280
Vietnam	767	907	0	0	611	872	0	0	0	0	1.378	1.779
Altro	868	806	17	17	128	90	2	1	2	3	1.017	917
Totale	**20.679**	**21.917**	**306**	**322**	**1.591**	**2.103**	**10**	**24**	**2**	**4**	**22.588**	**24.370**
Incidenza	**91,5%**	**89,9%**	**1,4%**	**1,3%**	**7,0%**	**8,6%**	**0,04%**	**0,1%**	**0,01%**	**0,02%**	**100%**	**100%**

I dati si riferiscono a tutto il Gruppo Fincantieri.

DIPENDENTI PER AREA GEOGRAFICA E TIPOLOGIA DI CONTRATTO - DONNE

	Tempo indeterminato				Tempo determinato				Ore non garantite		Totale	
	Full-time		Part-time		Full-time		Part-time					
	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025
Italia	1.377	1.639	196	209	24	16	2	1	0	0	1.599	1.865
Norvegia	254	265	14	20	8	6	2	7	0	1	278	299
Romania	781	818	2	1	70	76	0	0	0	0	853	895
Stati Uniti	471	469	0	0	0	0	0	0	0	0	471	469
Vietnam	40	43	0	0	38	51	0	0	0	0	78	94
Altro	123	121	7	7	12	14	1	0	0	0	143	142
Totale	**3.046**	**3.355**	**219**	**237**	**152**	**163**	**5**	**8**	**0**	**1**	**3.422**	**3.764**
Incidenza	**89,0%**	**89,1%**	**6,4%**	**6,3%**	**4,4%**	**4,3%**	**0,2%**	**0,2%**	**0,0%**	**0,0%**	**100%**	**100%**

I dati si riferiscono a tutto il Gruppo Fincantieri.

401-1 ASSUNZIONI DI NUOVI DIPENDENTI E AVVICENDAMENTO DEI DIPENDENTI

ASSUNZIONI PER AREA GEOGRAFICA E FASCIA D'ETÀ

	< 30 anni		30-50 anni		> 50 anni		Totale		Var. 2025/2024
	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025	
Italia	621	494	459	453	125	106	1.205	1.053	-12,6%
Norvegia	110	92	165	121	29	55	304	268	-11,8%
Romania	358	307	538	525	167	190	1.063	1.022	-3,9%
Stati Uniti	293	293	321	320	127	98	741	711	-4,1%
Vietnam	213	330	109	175	0	1	322	506	57,1%
Altro	91	74	135	151	53	49	279	274	-1,8%
Totale	**1.686**	**1.590**	**1.727**	**1.745**	**501**	**499**	**3.914**	**3.834**	**-2,0%**

I dati si riferiscono a tutto il Gruppo Fincantieri.

CESSAZIONI PER AREA GEOGRAFICA E FASCIA D'ETÀ

	< 30 anni		30-50 anni		> 50 anni		Totale		Var. 2025/2024
	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025	
Italia	95	100	245	237	226	189	566	526	-7,1%
Norvegia	44	44	47	56	29	32	120	132	10,0%
Romania	244	178	349	252	275	252	868	682	-21,4%
Stati Uniti	265	208	349	294	158	210	772	712	-7,8%
Vietnam	43	70	33	33	4	2	80	105	31,3%
Altro	58	85	173	190	47	106	278	381	37,1%
Totale	**749**	**685**	**1.196**	**1.062**	**739**	**791**	**2.684**	**2.538**	**-5,4%**

I dati si riferiscono a tutto il Gruppo Fincantieri.

ASSUNZIONI PER AREA GEOGRAFICA E FASCIA D'ETÀ - DONNE

	< 30 anni		30-50 anni		> 50 anni		Totale		Var. 2025/2024
	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025	
Italia	136	106	93	114	7	16	236	236	0,0%
Norvegia	23	25	48	24	5	3	76	52	-31,6%
Romania	34	30	45	62	26	28	105	120	14,3%
Stati Uniti	72	69	65	77	27	17	164	163	-0,6%
Vietnam	16	7	6	16	0	0	22	23	4,6%
Altro	11	10	13	19	2	0	26	29	11,5%
Totale	**292**	**247**	**270**	**312**	**67**	**64**	**629**	**623**	**-1,0%**

I dati si riferiscono a tutto il Gruppo Fincantieri.

CESSAZIONI PER AREA GEOGRAFICA E FASCIA D'ETÀ - DONNE

	< 30 anni		30-50 anni		> 50 anni		Totale		Var. 2025/2024
	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025	
Italia	18	19	45	34	15	20	78	73	-6,4%
Norvegia	8	12	14	16	2	4	24	32	33,3%
Romania	18	8	22	44	48	25	88	77	-12,5%
Stati Uniti	65	52	67	68	26	44	158	164	3,8%
Vietnam	3	2	3	4	1	1	7	7	0,0%
Altro	3	7	13	19	4	4	20	30	50,0%
Totale	**115**	**100**	**164**	**185**	**96**	**98**	**375**	**383**	**2,1%**

I dati si riferiscono a tutto il Gruppo Fincantieri.
Per assunzioni si intendono i dipendenti assunti direttamente dal mercato e non includono le acquisizioni e le movimentazioni infragruppo.
A livello di Gruppo, nel 2025 sono complessivamente state assunte 3.834 risorse di cui 623 donne. Il tasso di assunzione è stato pari al 15,7% (16,6% tasso di assunzione relativo alle donne, 44,1% per gli under 30; 13,6% per i dipendenti nella fascia 30-50 e 6,3% per gli over 50) mentre il tasso di turnover è stato pari al 10,4% (10,2% tasso di turnover relativo alle donne; 19,0% per gli under 30; 8,2% per i dipendenti nella fascia 30-50 e 10,0% per gli over 50).

404-1 ORE MEDIE DI FORMAZIONE ANNUA PER DIPENDENTE

ORE TOTALI DI FORMAZIONE PER CATEGORIA PROFESSIONALE E GENERE

	Uomo		Donna		Altro		Non comunicato		Totale		Var. 2025/2024
	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025	
Dirigenti	6.689	6.740	883	1.698	0	0	0	0	7.572	8.438	11,4%
Quadri	24.793	30.539	6.129	7.789	0	0	1	8	30.923	38.337	24,0%
Impiegati	148.744	193.487	51.842	70.441	0	0	67	3	200.653	263.930	31,5%
Operai	329.613	328.990	28.911	32.624	0	0	412	211	358.936	361.825	0,8%
Totale	**509.839**	**559.756**	**87.765**	**112.552**	**0**	**0**	**480**	**222**	**598.084**	**672.530**	**12,5%**

I dati si riferiscono a tutto il Gruppo Fincantieri.

ORE MEDIE DI FORMAZIONE PER CATEGORIA PROFESSIONALE E GENERE

	Uomo		Donna		Altro		Non comunicato		Totale		Var. 2025/2024
	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025	
Dirigenti	15,0	14,6	16,7	31,4	0,0	0,0	0,0	0,0	15,2	16,4	7,8%
Quadri	21,5	25,0	26,3	27,9	0,0	0,0	0,9	8,4	22,3	25,6	15,0%
Impiegati	19,0	23,1	20,9	25,9	0,0	0,0	67,0	1,3	19,4	23,8	22,1%
Operai	33,9	31,2	44,3	45,8	0,0	0,0	0,00	70,4	34,6	32,2	-6,9%
Totale	**26,6**	**27,2**	**25,7**	**29,9**	**0,0**	**0,0**	**33,9**	**37,0**	**26,5**	**27,6**	**4,2%**

I dati si riferiscono a tutto il Gruppo Fincantieri.

404-3 PERCENTUALE DI DIPENDENTI CHE RICEVONO UNA VALUTAZIONE PERIODICA DELLE PERFORMANCE E DELLO SVILUPPO PROFESSIONALE

PERCENTUALE DI DIPENDENTI VALUTATI PER CATEGORIA PROFESSIONALE

	2024		2025		Var. 2025/2024
Dirigenti	392	79%	448	87%	14,3%
di cui donne	43	81%	49	91%	13,9%
Quadri	1.266	91%	1.419	95%	12,1%
di cui donne	203	87%	258	92%	27,1%
Impiegati	9.072	88%	10.193	92%	12,4%
di cui donne	2.098	84%	2.403	88%	14,5%
Operai	8.532	82%	9.585	85%	12,3%
di cui donne	560	86%	648	91%	15,7%
Totale	**19.262**	**85%**	**21.645**	**89%**	**12,4%**
di cui donne	**2.904**	**85%**	**3.358**	**89%**	**15,6%**

I dati si riferiscono a tutto il Gruppo Fincantieri.
La percentuale di dipendenti valutati è stata calcolata come rapporto tra il numero di dipendenti valutati e il numero di dipendenti in forza a fine anno.

405-1 DIVERSITÀ NEGLI ORGANI DI GOVERNO E TRA I DIPENDENTI

DIPENDENTI PER AREA GEOGRAFICA E CATEGORIA PROFESSIONALE

	Dirigenti		Quadri		Impiegati		Operai		Totale		Var. 2025/2024
	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025	
Italia	364	388	790	891	7.016	7.807	3.727	3.818	11.897	12.904	8,5%
Norvegia	20	18	129	131	865	923	426	504	1.440	1.576	9,4%
Romania	17	18	50	50	1.216	1.271	3.292	3.575	4.575	4.914	7,4%
Stati Uniti	69	65	275	268	669	563	1.268	1.384	2.281	2.280	-0,04%
Vietnam	7	7	75	87	158	173	1.138	1.512	1.378	1.779	29,1%
Altro	21	19	71	71	392	377	533	450	1.017	917	-9,8%
Totale	**498**	**515**	**1.390**	**1.498**	**10.316**	**11.114**	**10.384**	**11.243**	**22.588**	**24.370**	**7,9%**
Incidenza	**2,2%**	**2,1%**	**6,2%**	**6,1%**	**45,7%**	**45,6%**	**46,0%**	**46,1%**	**100%**	**100%**	**-**

I dati si riferiscono a tutto il Gruppo Fincantieri.

DIPENDENTI PER AREA GEOGRAFICA E CATEGORIA PROFESSIONALE - DONNE

	Dirigenti		Quadri		Impiegati		Operai		Totale		Var. 2025/2024
	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025	
Italia	33	35	125	158	1.416	1.640	25	32	1.599	1.865	16,6%
Norvegia	5	4	25	26	214	236	34	33	278	299	7,6%
Romania	4	5	11	12	447	472	391	406	853	895	4,9%
Stati Uniti	8	7	53	56	236	203	174	203	471	469	-0,4%
Vietnam	2	2	5	6	59	63	12	23	78	94	20,5%
Altro	1	1	14	21	112	104	16	16	143	142	-0,7%
Totale	**53**	**54**	**233**	**279**	**2.484**	**2.718**	**652**	**713**	**3.422**	**3.764**	**10,0%**
Incidenza	**1,5%**	**1,4%**	**6,8%**	**7,4%**	**72,6%**	**72,2%**	**19,1%**	**18,9%**	**100%**	**100%**	**-**

I dati si riferiscono a tutto il Gruppo Fincantieri.

DIPENDENTI PER AREA GEOGRAFICA E GENERE

	Uomo		Donna		Altro		Non comunicato		Totale		Var. 2025/2024
	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025	
Italia	10.298	11.039	1.599	1.865	0	0	0	0	11.897	12.904	8,5%
Norvegia	1.162	1.277	278	299	0	0	0	0	1.440	1.576	9,4%
Romania	3.722	4.019	853	895	0	0	0	0	4.575	4.914	7,4%
Stati Uniti	1.808	1.805	471	469	0	0	2	6	2.281	2.280	-0,04%
Vietnam	1.300	1.685	78	94	0	0	0	0	1.378	1.779	29,1%
Altro	874	775	143	142	0	0	0	0	1.017	917	-9,8%
Totale	**19.164**	**20.600**	**3.422**	**3.764**	**0**	**0**	**2**	**6**	**22.588**	**24.370**	**7,9%**
Incidenza	**84,8%**	**84,5%**	**15,2%**	**15,5%**	**0%**	**0%**	**0,01%**	**0,02%**	**100%**	**100%**	**-**

I dati si riferiscono a tutto il Gruppo Fincantieri.

DIPENDENTI PER AREA GEOGRAFICA E FASCIA D'ETÀ

	< 30 anni		30-50 anni		> 50 anni		Totale		Var. 2025/2024
	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025	
Italia	1.569	1.553	5.583	6.534	4.745	4.817	11.897	12.904	8,5%
Norvegia	278	275	700	812	462	489	1.440	1.576	9,4%
Romania	559	573	2.347	2.712	1.669	1.629	4.575	4.914	7,4%
Stati Uniti	457	449	1.064	1.140	760	691	2.281	2.280	-0,04%
Vietnam	434	617	885	1.104	59	58	1.378	1.779	29,1%
Altro	173	137	600	571	244	209	1.017	917	-9,8%
Totale	**3.470**	**3.604**	**11.179**	**12.873**	**7.939**	**7.893**	**22.588**	**24.370**	**7,9%**

I dati si riferiscono a tutto il Gruppo Fincantieri.

DIPENDENTI PER AREA GEOGRAFICA E FASCIA D'ETÀ - DONNE

	< 30 anni		30-50 anni		> 50 anni		Totale		Var. 2025/2024
	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025	
Italia	331	318	859	1.094	409	453	1.599	1.865	16,6%
Norvegia	54	53	159	182	65	64	278	299	7,6%
Romania	105	89	468	532	280	274	853	895	4,9%
Stati Uniti	106	102	225	245	140	122	471	469	-0,4%
Vietnam	23	26	51	65	4	3	78	94	20,5%
Altro	24	23	97	96	22	23	143	142	-0,7%
Totale	**643**	**611**	**1.859**	**2.214**	**920**	**939**	**3.422**	**3.764**	**10,0%**

I dati si riferiscono a tutto il Gruppo Fincantieri.

DIPENDENTI APPARTENENTI A CATEGORIE VULNERABILI PER AREA GEOGRAFICA

	Dipendenti appartenenti a categorie vulnerabili		% dipendenti cat. vulnerabili sul tot dipendenti		% dipendenti donne cat. vulnerabili sul tot donne		% dipendenti con disabilità sul tot dipendenti	
	2024	2025	2024	2025	2024	2025	2024	2025
Italia	485	507	2,1%	2,1%	2,4%	2,4%	1,8%	1,8%
Norvegia	0	0	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Romania	26	22	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%
Stati Uniti	122	104	0,5%	0,4%	1,1%	0,7%	0,5%	0,4%
Vietnam	1	5	0,0%	0,0%	0,0%	0,1%	0,0%	0,0%
Altro	13	12	0,1%	0,05%	0,1%	0,1%	0,04%	0,05%
Totale	**647**	**650**	**2,9%**	**2,7%**	**3,8%**	**3,4%**	**2,4%**	**2,4%**

I dati si riferiscono a tutto il Gruppo Fincantieri.

INTEGRITÀ

302-4 RIDUZIONE DEL CONSUMO DI ENERGIA

INIZIATIVA IMPLEMENTATA PER RIDURRE IL CONSUMO DI ENERGIA ELETTRICA (kWh)	BASELINE	CONSUMO BASELINE	CONSUMO	RISPARMIO OTTENUTO	% RISPARMIO OTTENUTO
Efficientamento energetico impianto di aspirazione capannette UMO e Salderia a Marghera	2021	761.600	436.800	324.800	42,6%
Relamping stabilimento con apparecchi LED a Marghera	2021	1.021.239	322.706	698.533	68,4%
Relamping stabilimento con apparecchi LED a Monfalcone	2021	2.035.431	995.158	1.040.273	51,1%
Relamping stabilimento con apparecchi LED a Sestri Ponente	2021	1.623.640	605.999	1.017.641	62,7%
Interventi per risparmio energetico (compreso compressore) ad Ancona	2021	802.000	542.000	260.000	32,4%
Relamping stabilimento con apparecchi LED ad Ancona	2021	443.932	123.052	320.880	72,3%
Relamping torri faro con apparecchi LED a Palermo	2021	642.400	52.380	590.020	91,8%
Completamento relamping stabilimento a Palermo	2021	1.089.431	172.655	916.776	84,2%
Efficientamento aspiratori fissi officine scafo a Palermo	2021	981.900	392.760	589.140	60,0%
Relamping stabilimento con apparecchi LED a Riva Trigoso	2021	128.601	48.303	80.298	62,4%
Relamping stabilimento con apparecchi LED a Muggiano	2021	1.420.155	296.442	1.123.713	79,1%
Nuovo compressore a giri variabili a Tulcea (Romania)	2021	702.800	491.960	210.840	30,0%
Totale		**11.653.130**	**4.480.215**	**7.172.914**	**61,6%**

I dati si riferiscono a tutto il Gruppo Fincantieri.



403-9 INFORTUNI SUL LAVORO

INDICATORI SALUTE E SICUREZZA - LAVORATORI DIPENDENTI

	Italia	Norvegia	Romania	Stati Uniti	Vietnam	Altro	**Totale**
2024							
Indice di frequenza per infortuni sul lavoro (LTIFR)	7,07	6,83	1,44	2,40	1,23	10,25	**5,17**
Tasso d'infortunio grave sul lavoro	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1,54	**0,07**
Tasso di decessi da infortunio sul lavoro	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	**0,00**
Indice di gravità per infortuni sul lavoro (LTISR)	0,27	0,08	0,08	0,16	0,13	0,19	**0,19**
Numero di infortuni sul lavoro	146	17	12	11	3	20	**209**
di cui gravi sul lavoro	0	0	0	0	0	3	**3**
di cui mortali sul lavoro	0	0	0	0	0	0	**0**
2025							
Indice di frequenza per infortuni sul lavoro (LTIFR)	6,82	4,07	1,63	2,52	2,16	9,74	**4,97**
Tasso d'infortunio grave sul lavoro	0,22	0,00	0,00	0,00	0,00	1,03	**0,16**
Tasso di decessi da infortunio sul lavoro	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	**0,00**
Indice di gravità per infortuni sul lavoro (LTISR)	0,25	0,07	0,11	0,04	0,05	0,25	**0,17**
Numero di infortuni sul lavoro	153	10	14	11	7	19	**214**
di cui gravi sul lavoro	5	0	0	0	0	2	**7**
di cui mortali sul lavoro	0	0	0	0	0	0	**0**

I dati si riferiscono a tutto il Gruppo Fincantieri.

INDICATORI SALUTE E SICUREZZA - LAVORATORI DIPENDENTI - DONNE

	Italia	Norvegia	Romania	Stati Uniti	Vietnam	Altro	**Totale**
2024							
Indice di frequenza per infortuni sul lavoro (LTIFR)	1,19	7,63	0,69	1,12	0,00	3,98	**1,60**
Tasso d'infortunio grave sul lavoro	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	**0,00**
Tasso di decessi da infortunio sul lavoro	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	**0,00**
Indice di gravità per infortuni sul lavoro (LTISR)	0,05	0,02	0,03	0,05	0,00	0,04	**0,04**
Numero di infortuni sul lavoro	3	3	1	1	0	1	**9**
di cui gravi sul lavoro	0	0	0	0	0	0	**0**
di cui mortali sul lavoro	0	0	0	0	0	0	**0**
2025							
Indice di gravità per infortuni sul lavoro (LTISR)	1,06	2,38	1,34	2,20	0,00	0,00	**1,32**
Tasso d'infortunio grave sul lavoro	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	**0,00**
Tasso di decessi da infortuni sul lavoro	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	**0,00**
Indice di gravità per infortuni sul lavoro (LTISR)	0,04	0,00	0,10	0,00	0,00	0,00	**0,04**
Numero di infortuni sul lavoro	3	1	2	2	0	0	**8**
di cui gravi sul lavoro	0	0	0	0	0	0	**0**
di cui mortali sul lavoro	0	0	0	0	0	0	**0**

I dati si riferiscono a tutto il Gruppo Fincantieri.

INDICATORI SALUTE E SICUREZZA - LAVORATORI NON DIPENDENTI

	Italia	Norvegia	Romania	Stati Uniti	Vietnam	Altro	**Totale**
2024							
Indice di frequenza per infortuni sul lavoro (LTIFR)	8,09	5,60	0,15	2,45	1,68	23,82	**7,01**
Tasso d'infortunio grave sul lavoro	0,12	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	**0,10**
Tasso di decessi da infortunio sul lavoro	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	**0,00**
Numero di infortuni sul lavoro	399	15	1	4	2	13	**434**
di cui gravi sul lavoro	6	0	0	0	0	0	**6**
di cui mortali sul lavoro	0	0	0	0	0	0	**0**
Numero di infortuni - donne	10	0	0	1	0	1	**12**
Numero di lavoratori non dipendenti formati su salute, sicurezza e ambiente	18.170	561	8.818	1.087	1.635	31	**30.302**
2025							
Indice di frequenza per infortuni sul lavoro (LTIFR)	8,51	7,65	0,90	2,22	0,79	3,36	**7,08**
Tasso d'infortunio grave sul lavoro	0,08	0,85	0,13	0,00	0,00	1,12	**0,11**
Tasso di decessi da infortunio sul lavoro	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	**0,00**
Numero di infortuni sul lavoro	414	9	7	5	1	3	**439**
di cui gravi sul lavoro	4	1	1	0	0	1	**7**
di cui mortali sul lavoro	0	0	0	0	0	0	**0**
Numero di infortuni - donne	12	0	1	1	0	0	**14**
Numero di lavoratori non dipendenti formati su salute e sicurezza	19.168	0	8.106	414	2.089	63	**29.840**

I dati si riferiscono a tutto il Gruppo Fincantieri.

Per quanto riguarda gli infortuni del personale non dipendente nel 2025 si sono registrati sul luogo di lavoro a livello di Gruppo 439 infortuni.
L'indice di frequenza per infortuni sul lavoro è stato calcolato come: (numero di infortuni sul lavoro/ore lavorate)*1.000.000 ed è stato valutato come "Lost Time Injury Frequency Rate - LTIFR" ovvero considerando la somma degli infortuni sul lavoro con almeno un giorno di lavoro perso.
Il tasso d'infortunio grave sul lavoro è stato calcolato come: (numero di infortuni gravi sul lavoro/ore lavorate)*1.000.000.
Il tasso di decessi da infortunio sul lavoro è stato calcolato come: (numero di decessi da infortunio sul lavoro/ore lavorate)*1.000.000.
L'indice di gravità per infortuni sul lavoro (LTISR) è stato calcolato come: (numero giorni persi per infortunio/ore lavorate)*1.000. Per infortuni gravi si intendono eventi che hanno causato più di 180 giorni di assenza.
Le ore lavorate a livello di Gruppo dai dipendenti nel 2024 sono state pari a 40.431.574 mentre nel 2025 sono pari a 43.048.348. Le ore lavorate a livello di Gruppo dai non dipendenti (lavoratori delle ditte esterne che accedono ai cantieri) nel 2024 sono state pari a 61.895.838 mentre nel 2025 sono pari a 61.971.073.
Nel 2024 il numero di lavoratori non dipendenti formati su salute e sicurezza include anche la formazione sulle tematiche ambientali.

NUMERO DI CASI ACCERTATI RIFERITI A SEGNALAZIONI PERVENUTE NELL'ANNO

AMBITO	2025
Corruzione e concussione	0
Discriminazione e molestie	3
Violazione della privacy	0
Conflitti d'interesse	2
Riciclaggio e abuso di informazioni privilegiate	0

I dati si riferiscono a tutto il Gruppo Fincantieri. I dati si riferiscono al 31 dicembre 2025.
Per maggiori dettagli relativi alle segnalazioni pervenute nel 2025 e chiuse nel corso del 2026 si veda la sezione Business etico per il Gruppo e per la filiera.



Indice dei contenuti GRI

Dichiarazione d'uso	Fincantieri S.p.A. ha rendicontato le informazioni citate in questo indice dei contenuti GRI per il periodo 01.01.2025 - 31.12.2025 con riferimento ("with reference") agli Standard GRI.
Utilizzato GRI 1	GRI 1: Principi Fondamentali 2021

Di seguito vengono indicati i riferimenti documentali per informazioni ulteriori rispetto al presente documento.

Legenda:

BS 2025: Bilancio di Sostenibilità 2025 (il presente documento)
RCS 2025: Rendicontazione Consolidata di Sostenibilità 2025
RCG 2026: Relazione sul Governo Societario e gli Assetti Proprietari 2026
RR 2026: Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti 2026

GRI STANDARD	INFORMATIVA	UBICAZIONE
GRI 2: Informativa Generale 2021	2-1 Dettagli sull'organizzazione	Fincantieri S.p.A. BS 2025, p.5
	2-2 Entità incluse nella rendicontazione di sostenibilità dell'organizzazione	BS 2025, p.5; p.94
	2-3 Periodo di rendicontazione, frequenza e punto di contatto	BS 2025, p.94
	2-4 Restatement delle informazioni	BS 2025, p.94
	2-5 Assurance esterna	BS 2025, p.94; p.106-107
	2-6 Attività, catena del valore e altri rapporti di business	BS 2025, p.5; p.15-16; p.87-92
	2-7 Dipendenti	BS 2025, p.40-41; p.54; p.59; p.99
	2-8 Lavoratori non dipendenti	Nel 2025 complessivamente si segnala un totale di 1.733 lavoratori non dipendenti di cui 111 donne. In particolare, 754 lavoratori in somministrazione/interinali di cui 42 donne, 149 stagisti di cui 33 donne e 830 altri collaboratori esterni di cui 36 donne.
	2-9 Struttura e composizione della governance	BS 2025, p.10-11 RCS 2025, p.120-125
	2-10 Nomina e selezione del massimo organo di governo	BS 2025, p.10 RCG 2026, p.52; p.54-56; p.63; p.125-139
	2-11 Presidente del massimo organo di governo	BS 2025, p.10 Il Presidente non è un alto dirigente dell'organizzazione della Società.
	2-12 Ruolo del massimo organo di governo nella supervisione della gestione degli impatti	BS 2025, p.10-11 RCG 2026, p.57-59; p.121-123
	2-13 Delega di responsabilità per la gestione di impatti	BS 2025, p.10-11
	2-14 Ruolo del massimo organo di governo nella rendicontazione di sostenibilità	BS 2025, p.10-11 RCS 2025, p.120-125
	2-16 Comunicazione delle criticità	BS 2025, p.83
	2-17 Competenze collettive del massimo organo di governo	BS 2025, p.11
	2-18 Valutazione della performance del massimo organo di governo	BS 2025, p.10-11
	2-19 Politiche retributive	BS 2025, p.12 RR 2026, p.19; p.33-37
	2-20 Procedura di determinazione della retribuzione	BS 2025, p.12 RR 2026, p.23-25
	2-21 (a.) Rapporto sulla retribuzione totale annuale	BS 2025, p.57
	2-22 Dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile	BS 2025, p.3; p.18-20
	2-23 Impegni assunti tramite policy	BS 2025, p.12-13
	2-24 Integrazione degli impegni tramite policy	BS 2025, p.12-13 RCS 2025, p.140-144
	2-25 Processi volti a rimediare agli impatti negativi	BS 2025, p.49-52; p.60-61; p.69-72; p.82-83; p.86-89 Si segnalano 443 vertenze in materie di lavoro relative ai dipendenti ed ex dipendenti per un valore di oltre 203 milioni di euro e riconducibile principalmente alla materia dell'amianto per fatti risalenti al passato. I procedimenti in corso sono riferiti a condotte asseritamente poste in essere in anni antecedenti al 1980 e che, pertanto, non sono riconducibili a responsabilità dirette di Fincantieri S.p.A. o dei suoi attuali vertici.
	2-26 Meccanismi per richiedere chiarimenti e sollevare criticità	BS 2025, p.83
	2-28 Adesione ad associazioni	BS 2025, p.16
	2-29 Approccio al coinvolgimento degli stakeholder	BS 2025, p.15-16
	2-30 Accordi di contrattazione collettiva	BS 2025, p.47
GRI 3: Temi materiali 2021	3-1 Processo per determinare i temi materiali	BS 2025, p.17; p.95-98
	3-2 Elenco di temi materiali	BS 2025, p.17
	3-3 Gestione dei temi materiali	BS 2025, p.22-38; p.40-67; p.69-92
GRI 101: Biodiversità 2024	101-5 (a.; b.) Sedi con impatti sulla biodiversità	BS 2025, p.30-31
GRI 202: Presenza sul mercato 2016	202-2 Proporzione di senior manager assunti dalla comunità locale	BS 2025, p.61
GRI 203: Impatti economici indiretti 2016	203-2 Impatti economici indiretti significativi	BS 2025, p.60-61
GRI 204: Pratiche di approvvigionamento 2016	204-1 Proporzione di spesa verso fornitori locali	BS 2025, p.92
GRI 205: Anticorruzione 2016	205-2 Comunicazione e formazione in materia di politiche e procedure anticorruzione	BS 2025, p.82
	205-3 Episodi di corruzione accertati e azioni intraprese	BS 2025, p.82-83; p.103
GRI 302: Energia 2016	302-1 Energia consumata all'interno dell'organizzazione	BS 2025, p.78-79
	302-4 Riduzione del consumo di energia	BS 2025, p.102
GRI 303: Acqua e scarichi idrici 2018	303-3 Prelievo idrico	BS 2025, p.80
GRI 305: Emissioni 2016	305-1 Emissioni dirette di GHG (Scope 1)	BS 2025, p.24-26; p.99
	305-2 Emissioni indirette di GHG da consumi energetici (Scope 2)	BS 2025, p.24-26

GRI STANDARD	INFORMATIVA	UBICAZIONE
GRI 305: Emissioni 2016	305-3 Altre emissioni indirette di GHG (Scope 3)	BS 2025, p.24-26
	305-4 Intensità delle emissioni di GHG	BS 2025, p.26 RCS 2025, p.75
	305-7 Ossidi di azoto (NOx), ossidi di zolfo (SOx) e altre emissioni nell'aria significative	BS 2025, p.32
GRI 306: Rifiuti 2020	306-1 Produzione di rifiuti e impatti significativi connessi ai rifiuti	BS 2025, p.75-77
	306-2 Gestione degli impatti significativi connessi ai rifiuti	BS 2025, p.75-78
	306-3 Rifiuti prodotti	BS 2025, p.77
GRI 308: Valutazione Ambientale dei Fornitori 2016	308-2 Impatti ambientali negativi nella catena di fornitura e azioni intraprese	BS 2025, p.87-89
GRI 401: Occupazione 2016	401-1 Nuove assunzioni e turnover	BS 2025, p.41; p.99-100
GRI 403: Salute e Sicurezza sul Lavoro 2018	403-1 Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	BS 2025, p.73
	403-2 Identificazione dei pericoli, valutazione dei rischi e indagini sugli incidenti	BS 2025, p.69-73
	403-3 Servizi di medicina del lavoro	BS 2025, p.69-72
	403-5 Formazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza sul lavoro	BS 2025, p.73
	403-6 Promozione della salute dei lavoratori	BS 2025, p.48-49
	403-7 Prevenzione e mitigazione degli impatti in materia di salute e sicurezza sul lavoro all'interno delle relazioni commerciali	BS 2025, p.69-74
	403-9 Infortuni sul lavoro	BS 2025, p.71-72; p.102-103
GRI 404: Formazione e Istruzione 2016	404-1 Ore medie di formazione annua per dipendente	BS 2025, p.45; p.100
	404-3 Percentuale di dipendenti che ricevono una valutazione periodica delle performance e dello sviluppo professionale	BS 2025, p.46; p.100
GRI 405: Diversità e pari opportunità 2016	405-1 Diversità negli organi di governo e tra i dipendenti	BS 2025, p.10; p.54-55; p.59; p.101
	405-2 Rapporto dello stipendio base e retribuzione delle donne rispetto agli uomini	BS 2025, p.57
GRI 406: Non discriminazione 2016	406-1 Episodi di discriminazione e misure correttive adottate	BS 2025, p.83; p.103
GRI 413: Comunità Locali 2016	413-1 Operazioni con il coinvolgimento della comunità locale, valutazioni degli impatti e programmi di sviluppo	BS 2025, p.60-61
GRI 414: Valutazione Sociale dei Fornitori 2016	414-2 Impatti sociali negativi sulla catena di fornitura e azioni intraprese	BS 2025, p.49-52; p.87-89
GRI 415: Politica Pubblica 2016	415-1 Contributi politici	Nel 2025, negli Stati Uniti, Fincantieri Marine Group ha elargito 26.550 euro a partiti politici.
GRI 418: Privacy dei clienti 2016	418-1 (a.) Denunce comprovate riguardanti le violazioni della privacy dei clienti e perdita di dati dei clienti	BS 2025, p.82-83; p.103



Deloitte.

Deloitte & Touche S.p.A.
Via Giovanni Paolo II, 3/7
33100 Udine
Italia

Tel: +39 0432 1487711
Fax: +39 0432 1487712
www.deloitte.it

RELAZIONE DELLA SOCIETÀ DI REVISIONE INDIPENDENTE SUL BILANCIO DI SOSTENIBILITÀ

Al Consiglio di Amministrazione di Fincantieri S.p.A.

Siamo stati incaricati di effettuare un esame limitato ("*limited assurance engagement*") del bilancio di sostenibilità di Fincantieri S.p.A. e sue controllate (di seguito anche "Gruppo Fincantieri" o "Gruppo") relativo all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2025 redatto su base volontaria ("Bilancio di Sostenibilità").

Responsabilità degli Amministratori per il Bilancio di Sostenibilità

Gli Amministratori di Fincantieri S.p.A. sono responsabili per la redazione del Bilancio di Sostenibilità in conformità ai "*Global Reporting Initiative Sustainability Reporting Standards*" definiti dal GRI - *Global Reporting Initiative* ("GRI Standards") con riferimento alla selezione di GRI Standards, come descritto nella sezione "Nota metodologica" del Bilancio di Sostenibilità.

Gli Amministratori sono altresì responsabili per quella parte del controllo interno da essi ritenuta necessaria al fine di consentire la redazione di un Bilancio di Sostenibilità che non contenga errori significativi dovuti a frodi o a comportamenti o eventi non intenzionali.

Gli Amministratori sono inoltre responsabili per la definizione degli obiettivi del Gruppo Fincantieri in relazione alla performance di sostenibilità, nonché per l'identificazione degli *stakeholder* e degli aspetti significativi da rendicontare.

Indipendenza della società di revisione e gestione della qualità

Siamo indipendenti in conformità ai principi in materia di etica e di indipendenza dell'*International Code of Ethics for Professional Accountants (including International Independence Standards) (IESBA Code)* emesso dall'*International Ethics Standards Board for Accountants*, basato su principi fondamentali di integrità, obiettività, competenza e diligenza professionale, riservatezza e comportamento professionale.

La nostra società di revisione applica l'International Standard on Quality Management 1 in base al quale è tenuta a configurare, mettere in atto e rendere operativo un sistema di gestione della qualità che includa direttive o procedure sulla conformità ai principi etici, ai principi professionali e alle disposizioni di legge e regolamentari applicabili.

Deloitte.

Responsabilità della società di revisione

È nostra la responsabilità di esprimere, sulla base delle procedure svolte, una conclusione circa la conformità del Bilancio di Sostenibilità rispetto a quanto richiesto dai GRI Standards. Il nostro lavoro è stato svolto secondo i criteri indicati nel "*International Standard on Assurance Engagements ISAE 3000 (Revised) - Assurance Engagements Other than Audits or Reviews of Historical Financial Information*" (di seguito anche "ISAE 3000 *Revised*"), emanato dall'*International Auditing and Assurance Standards Board* (IAASB) per gli incarichi di *limited assurance*. Tale principio richiede la pianificazione e lo svolgimento di procedure al fine di acquisire un livello di sicurezza limitato che il Bilancio di Sostenibilità non contenga errori significativi.

Pertanto, il nostro esame ha comportato un'estensione di lavoro inferiore a quella necessaria per lo svolgimento di un esame completo secondo l'ISAE 3000 *Revised* ("*reasonable assurance engagement*") e, conseguentemente, non ci consente di avere la sicurezza di essere venuti a conoscenza di tutti i fatti e le circostanze significativi che potrebbero essere identificati con lo svolgimento di tale esame.

Le procedure svolte sul Bilancio di Sostenibilità si sono basate sul nostro giudizio professionale e hanno compreso colloqui, prevalentemente con il personale della Società responsabile per la predisposizione delle informazioni presentate nel Bilancio di Sostenibilità, nonché analisi di documenti, ricalcoli ed altre procedure volte all'acquisizione di evidenze ritenute utili.

In particolare, abbiamo svolto le seguenti procedure:

1) analisi di coerenza e, ove applicabile, verifica di corrispondenza tra i dati e le informazioni riportati nel Bilancio di Sostenibilità e i dati e le informazioni inclusi nella rendicontazione consolidata di sostenibilità del Gruppo relativa all'esercizio 2025, redatta ai sensi dell'art. 4, del D.Lgs. 6 settembre 2024, n. 125, contenuta nella relazione sull'andamento della gestione del Gruppo a corredo del bilancio consolidato, su cui ci siamo espressi in data 13 aprile 2026;
2) analisi del processo di definizione dei temi rilevanti rendicontati nel Bilancio di Sostenibilità, con riferimento alle modalità di analisi e comprensione del contesto di riferimento, identificazione, valutazione e prioritizzazione degli impatti effettivi e potenziali e alla validazione interna delle risultanze del processo;
3) comparazione tra i dati e le informazioni di carattere economico-finanziario riportati nel Bilancio di Sostenibilità e i dati e le informazioni incluse nel bilancio consolidato del Gruppo;
4) comprensione dei processi che sottendono alla generazione, rilevazione e gestione delle informazioni qualitative e quantitative significative incluse nel Bilancio di Sostenibilità.

   In particolare, abbiamo svolto interviste e discussioni con il personale della Direzione di Fincantieri S.p.A. e di talune società controllate del Gruppo, e abbiamo svolto limitate verifiche documentali, al fine di raccogliere informazioni circa i processi e le procedure che supportano la raccolta, l'aggregazione, l'elaborazione e la trasmissione dei dati e delle informazioni di carattere non finanziario alla funzione responsabile della predisposizione del Bilancio di Sostenibilità.

Deloitte.

Inoltre, per le informazioni significative, tenuto conto delle attività e delle caratteristiche del Gruppo:

- a livello di Gruppo:

  a) con riferimento alle informazioni qualitative contenute nel Bilancio di Sostenibilità abbiamo effettuato interviste e acquisito documentazione di supporto per verificarne la coerenza con le evidenze disponibili;
  b) con riferimento alle informazioni quantitative, abbiamo svolto sia procedure analitiche che limitate verifiche per accertare su base campionaria la corretta aggregazione dei dati.

- Per Fincantieri S.p.A. e talune società controllate, che abbiamo selezionato sulla base delle loro attività, del loro contributo agli indicatori di prestazione a livello consolidato e della loro ubicazione, abbiamo effettuato visite in loco /o riunioni da remoto nel corso delle quali ci siamo confrontati con i responsabili e abbiamo acquisito riscontri documentali su base campionaria circa la corretta applicazione delle procedure e dei metodi di calcolo utilizzati per gli indicatori.

Conclusioni

Sulla base del lavoro svolto, non sono pervenuti alla nostra attenzione elementi che ci facciano ritenere che il Bilancio di Sostenibilità del Gruppo Fincantieri relativo all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2025 non sia stato redatto, in tutti gli aspetti significativi, in conformità a quanto richiesto dai GRI Standards, con riferimento alla selezione di GRI Standards, come descritto nel paragrafo "Nota metodologica" del Bilancio di Sostenibilità.

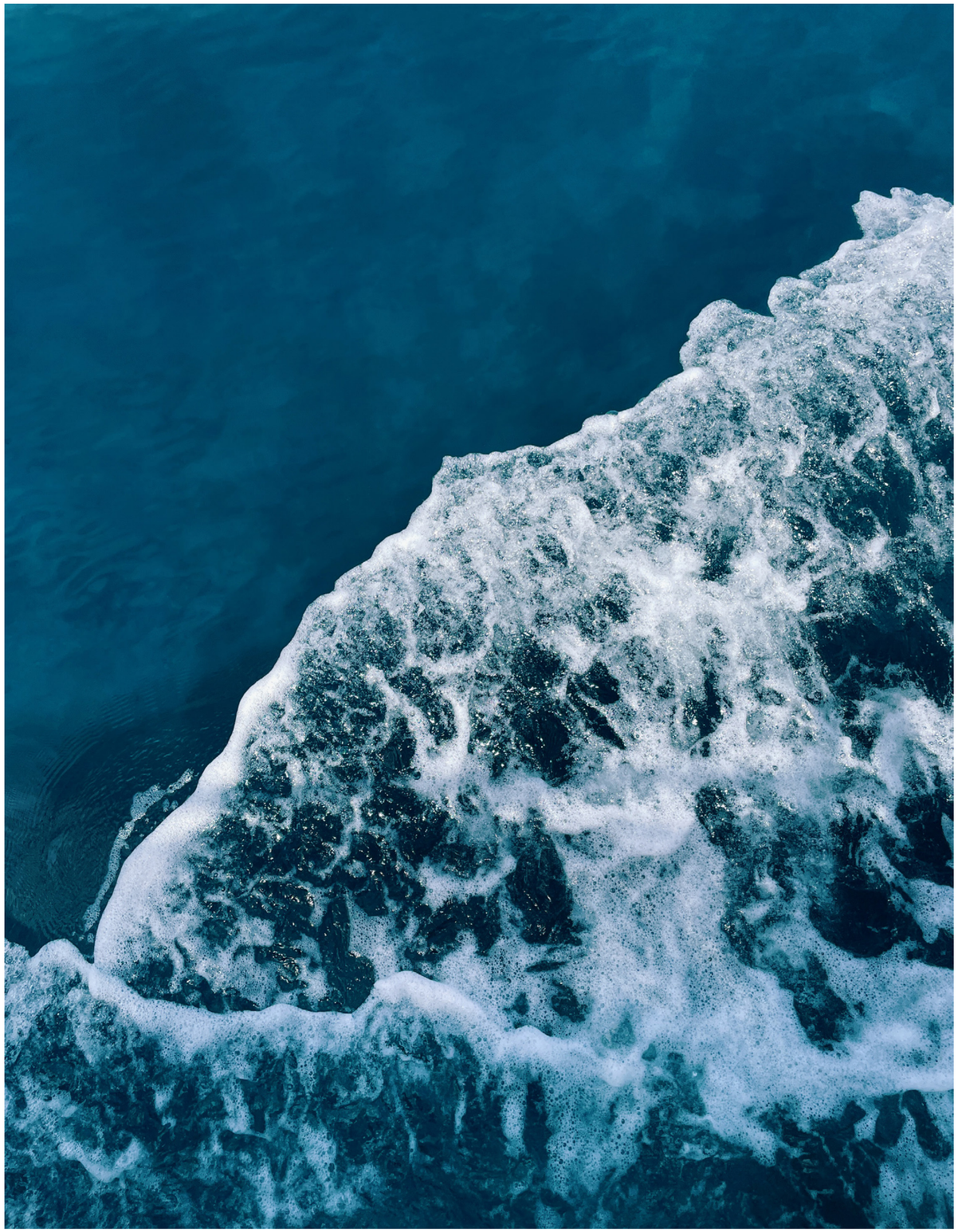
Altri aspetti

I dati comparativi presentati nel Bilancio di Sostenibilità non sono stati sottoposti a verifica.

DELOITTE & TOUCHE S.p.A.

Barbara Moscardi
Socio

Udine, 30 luglio 2026



FINCANTIERI

FINCANTIERI S.p.A.

Società Capogruppo
Sede sociale 34121 Trieste - Via Genova n. 1
Tel: +39 040 3193111 Fax: +39 040 3192305
http://www.fincantieri.com
Capitale sociale Euro 881.753.544,70
Registro delle Imprese di Trieste e Codice fiscale 00397130584
Partita IVA 00629440322