



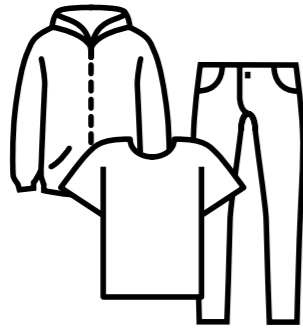
Bilan de durabilité

DEUX MILLE VINGT-TROIS

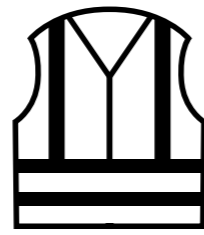




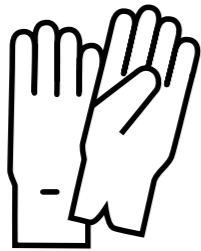
**DO.
BE.
FLY.**



CORPORATE



WORK



SAFETY



FOOTWEAR

Table des matières

	Lettre aux parties prenantes	5
	Le monde Payper	6
	Notre histoire	8
	Le Groupe et la gouvernance	10
	Notre modèle d'activité	15
	Industrial Wear dans le monde	18
	Nos résultats	19
	Notre approche de la durabilité	20
	Nos valeurs	22
	Éthique et intégrité dans les activités commerciales	24
	Les parties prenantes et les thèmes pertinents du Groupe	26
	Les piliers et les lignes stratégiques de durabilité du Groupe	29
	Les objectifs de durabilité du Groupe	32
	01 Produit	34
	1.1 Le catalogue de produits	36
	1.2 Les matériaux utilisés	39
	1.3 Des matériaux durables pour un développement durable	40
	1.4 Résistance des matériaux et durabilité des vêtements	43
	1.5 L'évolution des produits : créativité, recherche et développement	44
	1.6 Qualité et performance : la garantie de la protection	46
	1.7 La sécurité des produits et la garantie de la santé des clients finaux	47
	1.8 Au service de nos clients	48
	02 Transparence	50
	2.1 Notre chaîne d'approvisionnement	52
	2.2 Sélection et suivi des partenaires producteurs	53
	2.3 La réduction des impacts dans la chaîne d'approvisionnement	54
	2.4 Efficacité et innovation dans les processus logistiques	57
	03 Personnes	58
	3.1 Fly together : notre équipe	60
	3.2 Développement, bien-être et protection des personnes	61
	3.3 Santé et sécurité au travail	65
	04 Environnement	66
	4.1 La gestion des impacts générés par le Groupe	68
	4.2 Consommation d'énergie et émissions	69
	4.3 La quantification des impacts environnementaux tout au long de la chaîne de valeur	72
	4.4 La gestion durable des emballages	73
	Annexes	74
	Indicateurs de performance	76
	Index du contenu GRI	89
	Note méthodologique	94



L'intégration du développement durable dans les stratégies du Groupe se consolide.



Lettre aux parties prenantes

Chères parties prenantes,

J'ai le plaisir de vous présenter le nouveau Bilan de durabilité 2023 qui poursuit le reporting de durabilité entamé ces dernières années par le Groupe Industrial Wear.

Notre Groupe partage avec détermination et passion la recherche d'une voie de développement commune, en ligne avec les valeurs saines qui nous ont guidés dans les progrès de ces dernières années. Nos efforts ont abouti à une année de croissance à tous points de vue.

Le Groupe a poursuivi sa stratégie de renforcement de la structure mondiale en soutenant ses activités de croissance et d'investissement, toujours dans le plein respect de la réglementation relative à la protection des travailleurs. En particulier, au cours de l'année 2023, poursuivant la stratégie déjà lancée, nous avons élargi notre catalogue de produits, renforcé notre présence sur les marchés étrangers et renforcé la perception de la marque *PAYPER*, ce qui nous a permis d'obtenir des résultats positifs en s'avérant être une stratégie gagnante pour les objectifs de croissance attendus.

Au niveau économique et financier, la gestion 2023 a en effet **maintenu une tendance positive** grâce aux politiques mises en œuvre par l'entreprise ces dernières années, également pour contrer les instabilités géopolitiques dictées

par le contexte international.

En 2023, l'intégration de la durabilité au sein du Groupe s'enracine davantage encore, en suivant un parcours de développement qui voit de nombreux approfondissements dans le domaine des ESG et l'obtention de résultats concrets comme preuve des engagements pris.

À commencer par le processus de définition du **Plan de durabilité du Groupe** qui, dans la continuité du processus entamé en 2022, a vu l'identification des priorités stratégiques et la définition d'objectifs opérationnels en ligne avec une série d'Objectifs de Développement Durable (ODD) de l'Agenda 2030 des Nations Unies, ainsi que l'identification d'actions spécifiques visant à atteindre ces objectifs.

L'un des aspects les plus importants pour la durabilité de notre organisation est certainement la **gestion responsable et durable de notre chaîne d'approvisionnement**, où se concentrent la plupart des impacts générés sur l'économie, l'environnement et les personnes. C'est pour cette raison que nous avons voulu mettre en place un **premier exercice de quantification des émissions indirectes de Champ d'application 3**, qui nous aide à mieux prendre conscience de l'impact environnemental tout au long de la chaîne de valeur.

En 2023, en plus des labels *Better*

Cotton, l'une des principales références en matière de pratiques agricoles et de transformation responsables de nos fournisseurs, nous avons mis en place la **certification GOTS (Global Organic Textile Standard)** et la **certification GRS (Global Recycled Standard)** sur nos vêtements, deux normes internationales qui garantissent respectivement l'utilisation de textiles biologiques et les critères de certification des produits textiles fabriqués avec des matériaux recyclés. Cela démontre également notre engagement à créer un produit de plus en plus avant-gardiste et durable, capable de réduire les impacts environnementaux et sociaux qui y sont associés.

Des efforts supplémentaires ont été déployés dans le domaine de la responsabilité sociale, nous conduisant à obtenir avec grande fierté la certification SA 8000 en 2022, puis, en 2023, la **certification UNI/PdR 125:2022 sur le système de gestion pour l'égalité des genres**. Nous sommes en effet conscients que la présence de personnes appartenant à des genres différents et, plus largement, à des cultures différentes, est une source d'enrichissement professionnel et humain.

Avec la certitude d'avoir obtenu des résultats significatifs, mais également conscients de l'importance du chemin qui nous attend dans les années à venir, nous vous présentons ce document.

Andrea Valentini

Président du Conseil d'Administration



Le monde Payper

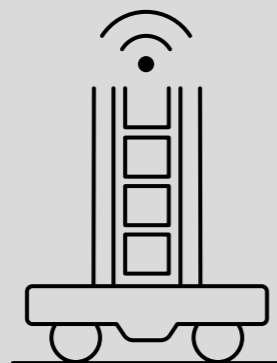


Bureau R&D italien :
**plus de 50
nouvelles
créations
chaque
année.**



Siège social moderne
caractérisé par

- installations pour la production d'énergie renouvelable
- grand showroom
- entrepôt automatisé



Distribution sur les
**principaux
marchés
européens.**



**Plus de
2 000
articles**

au catalogue, qualifiés
par des

**modèles
déposés**

et de nombreuses
certifications.



Workwear et Corporate Wear

conçus pour faciliter les mouvements de la personne, la protéger et l'équiper avec

**des vêtements performants,
à l'esthétique typique du
style italien.**



Notre histoire

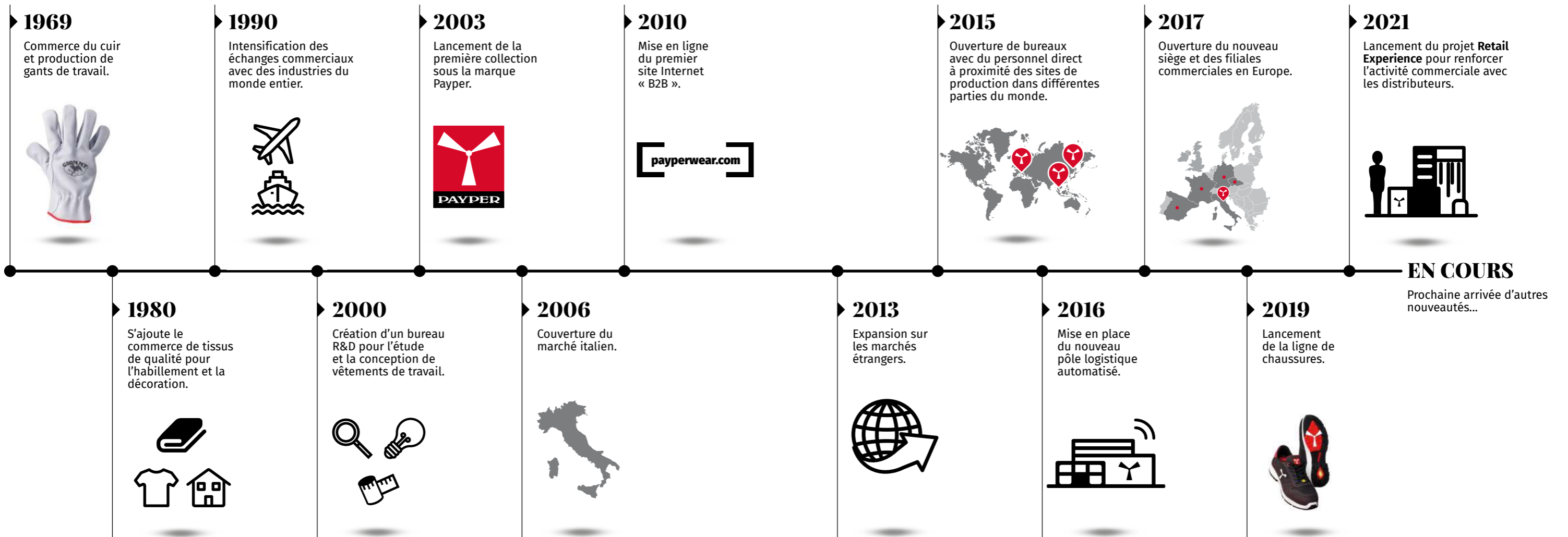
Industrial Wear est né d'une idée de la **famille Valentini** qui, inspirée par la vie exemplaire de leur ami pilote de sauvetage, décide de se consacrer à la production d'un habillement **Workwear et Corporate Wear** conçu pour faciliter les mouvements de la personne, la protéger et l'équiper avec des vêtements à l'**esthétique particulièrement soignée, typique du style italien.**

Au fil du temps, la croissance dimensionnelle et la spécialisation ont conduit, en 2003, à la création d'**Industrial Wear** avec la marque **Payper**. Cette initiative visait à consolider les expériences passées, à élargir la gamme de produits proposés, à améliorer les services fournis et à conquérir de nouvelles parts de marché. À partir de 2006, après avoir établi une solide présence dans toute l'Italie, l'entreprise commence à

se concentrer sur l'exportation, parvenant rapidement à couvrir **tous les principaux marchés européens.** Aujourd'hui, la marque dispose d'un catalogue de **plus de deux mille articles**, qualifiés par des modèles déposés et de nombreuses **certifications**, auxquels s'ajoutent chaque année plus de cinquante nouvelles créations du bureau de R&D italien, toujours à la recherche de nouvelles solutions esthétiques et fonctionnelles. La gestion de la

production s'appuie en effet sur le respect de **contrôles de qualité** précis, directement effectués par le personnel des bureaux techniques situés dans différents endroits du monde. En 2017, le nouveau siège a été inauguré : **un siège moderne** alimenté également par **énergie renouvelable**, équipé d'un showroom où l'on peut voir toute la collection Payper et d'un entrepôt équipé de systèmes logistiques intelligents de dernière génération.

À partir de l'idée d'une famille, l'histoire d'une entreprise et d'une marque à l'envergure internationale.





Le Groupe et la gouvernance

Nous garantissons une efficacité maximale en optimisant chaque activité.

Le **Groupe Industrial Wear** a été créé en 2003 en tant qu'entreprise familiale fondée par la famille Valentini qui contrôle l'entreprise à 100 % par l'intermédiaire de la Holding **l'Italiano S.r.l.**, dont les actions sont détenues par la famille elle-même.

Selon la structure organisationnelle établie, Industrial Wear Srl est la société mère qui contrôle la société Fashion Ink Srl et les filiales étrangères : Industrial Wear Payper SLU en Espagne,

Industrial Wear SAS en France, Industrial Wear GmbH en Allemagne, Industrial Wear s.r.o. en République tchèque, Industrial Wear srl (PVT) LTD au Pakistan et, depuis 2023, **Industrial Wear sp. z o.o. Pologne**, lancée dans le but d'élargir le positionnement du Groupe sur le marché européen.

Le **siège social** de l'entreprise est situé à Fiumana di Predappio (FC), où se trouve le complexe de production et de logistique. En outre, des **entrepôts de propriété**

sont présents à Vecchiazzano di Forlì (FC), utilisés pour le stockage des marchandises, et un siège dédié au développement du segment **Footwear** se trouve à Barletta (BAT).

La société mère **détient 100 % de toutes les filiales** et entretient des relations commerciales avec la Holding l'Italiano Srl en référence aux propriétés situées en Italie où le Groupe exerce ses activités. L'Italiano Srl est en effet propriétaire de tout le complexe de production-logistique situé

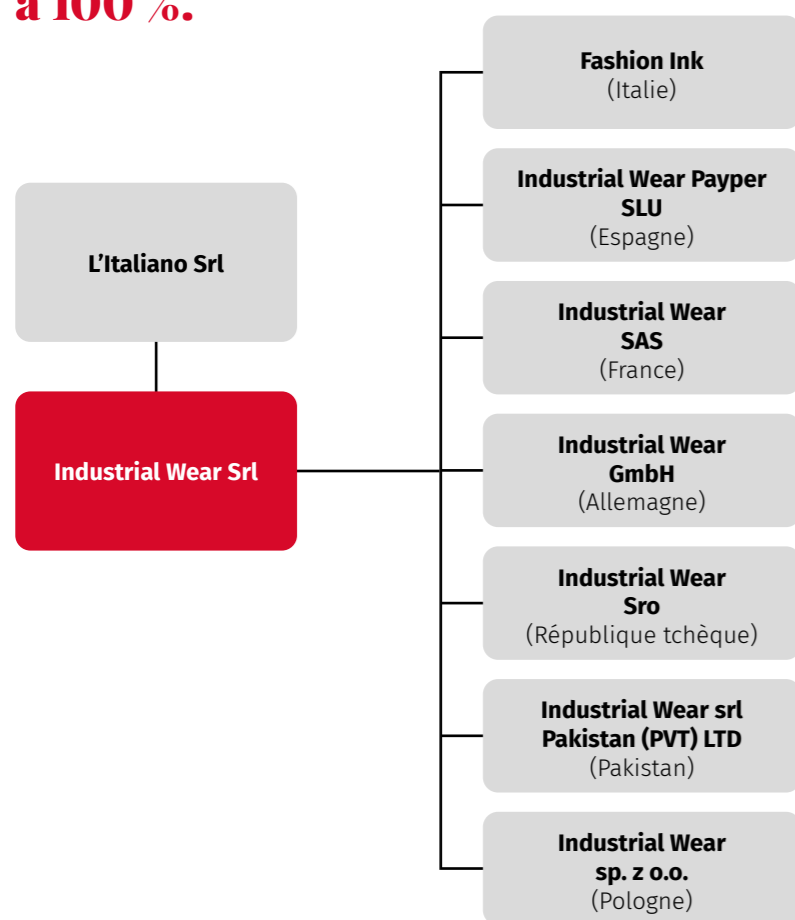


à Fiumana di Predappio (FC), où se trouve le siège social, et de diverses propriétés commerciales à Vecchiazzano (FC) où se trouvent d'autres entrepôts utilisés pour le stockage de marchandises et les activités de sérigraphie et de broderie de Fashion Ink. Elle détient également un site à Barletta (BAT) où a lieu l'activité de prototypage pour le segment Footwear. La liste des entités incluses dans le reporting des états financiers est la même que celle des entités incluses dans le présent Bilan de durabilité.

La Société ne détient aucune de ses propres actions ou des actions de sociétés mères, même par le biais de sociétés fiduciaires ou d'intermédiaires. Les **succursales** en Chine et au Bangladesh ne sont pas présentes dans l'organigramme ci-dessous. Ces sociétés s'occupent du contrôle qualité dans les principales zones d'origine des fournisseurs du Groupe et ont, outre la fonction de suivi de la production qui intervient à l'issue de la conclusion de chaque lot par les fournisseurs, également celle de coordination et d'organisation de la production dans les différentes usines.

Au siège social de Fiumana di Predappio (FC) se trouve le complexe de production-logistique principal.

Avec la holding L'Italiano Srl, la famille Valentini contrôle le Groupe à 100 %.



L'organe administratif actuel se compose de Valentini Andrea (président du Conseil d'Administration), Valentini Verter (vice-président et fondateur de la société), Valentini Emanuele et

Valentini Stefano (administrateurs). Il a été élu en 2020 et, resté en fonction jusqu'à l'approbation du Bilan de l'exercice en cours, il a été réélu le 31 mai 2023 en tenant compte des mêmes membres et restera en fonction jusqu'à l'approbation du Bilan au 31 décembre 2025. La répartition par âge se décompose comme suit : 25 % entre 30 et 50 ans, 75 % plus de 50 ans. À ce jour, la gouvernance du Groupe ne prévoit pas de comités internes du conseil ni de processus d'auto-évaluation au sein du conseil.

Lors de réunions périodiques, le Conseil d'Administration élit le président et nomme les administrateurs délégués, qui sont investis de tous les pouvoirs d'administration ordinaire. Le Président de l'organe suprême de gouvernance, de par la nature de la société et le rôle qu'il occupe, exerce des fonctions de direction au sein de l'organisation en exerçant un contrôle direct sur les sociétés du Groupe ; il n'y a pas de conflits d'intérêts possibles à cet égard.

Parmi les filiales, Fashion Ink Srl est également soumise à des activités de direction et de coordination d'Industrial Wear Srl. Dans Industrial Wear SAS (France) et Industrial Wear Payper SLU (Espagne), un Conseil d'Administration est présent, composé de 2 membres de la société mère (le Président du Conseil d'Administration de la société mère et le Directeur commercial du Groupe) et de 2 personnes présentes localement, à savoir les Directeurs financiers (CFO) et le Directeur commercial de la filiale.

Industrial Wear GmbH (Allemagne), de par la nature de la société, prévoit un conseil d'administration ; la gestion est confiée contextuellement au Président du Conseil

d'Administration de la société mère, au Directeur commercial du Groupe et au Directeur commercial de la filiale. Les filiales sont autonomes mais doivent approuver les états financiers par l'assemblée des actionnaires désignés, qui sont également consultés pour les éventuelles décisions extraordinaires. Dans

Industrial Wear Sro (République tchèque) et Industrial Wear sp. z o.o. (Pologne), les conseils locaux ne sont pas encore formalisés mais ces sociétés sont en fait autonomes dans la gestion de l'activité grâce à des commerciaux locaux et à un service administratif et commercial toujours géré par des personnes locales.

La société mère est responsable de la gestion des processus d'entreprise, y compris les processus de gestion, d'administration, de production et de stratégie d'expansion. Il y a en outre une implication continue des fonctions Finances, Contrôle et Juridique, dont l'objectif est de garantir la transmission d'informations exactes pour suivre les domaines les plus pertinents.

LA GOUVERNANCE DU GROUPE INDUSTRIAL WEAR

SOCIÉTÉ	PART INDUSTRIAL WEAR Srl	COMPOSITION DES CA DE LA SOCIÉTÉ MÈRE ET DES FILIALES				
Industrial Wear Srl	100 %	Pr	VPrés	Adm.	/	/
Fashion Ink Srl	100 %	Au	/	/	/	/
Industrial Wear Payper SLU (Espagne)	100 %	Pr	/	/	Dir. Com.	CFO loc. Dir.loc.
Industrial Wear SAS (France)	100 %	Pr	/	/	Dir. Com.	CFO loc. Dir.loc.
Industrial Wear GmbH (Allemagne) ¹	100 %	Pr	/	/	Dir. Com.	Dir.loc.
Industrial Wear s.r.o. (République tchèque)	100 %	Au	/	/	/	/
Industrial Wear srl (PVT) LTD (Pakistan)	100 %	Au	/	/	/	/
Industrial Wear sp. z o.o. (Pologne)	100 %	Au	/	/	/	/

Légende : Pr = Président du CA ; VPrés = Vice-président ; Adm. = Administrateurs ; Dir. Com. = Directeur Commercial du Groupe ; Dir. loc. = Directeur commercial local ; CFO loc. = Directeur financier local ; Au = Administrateur unique.

La rémunération des administrateurs de la société mère est fixée par des résolutions spéciales et approuvée par l'assemblée générale des actionnaires.

Tous les dirigeants bénéficient également d'un salaire fixe et d'une part variable liée à la réalisation d'objectifs spécifiques.

Le Collège des commissaires aux comptes est chargé de vérifier la lé-

galité des opérations de la société et de veiller au respect des dispositions légales et statutaires. Il est par ailleurs chargé d'évaluer l'adéquation et le fonctionnement des structures organisationnelles, administratives et comptables de la société.

L'organigramme de l'entreprise comprend, outre la Direction Générale, les fonctions transversales suivantes : Finances, Informatique, Juridique et

Conformité, Approvisionnements et R&D produits. Les fonctions affectées aux activités logistiques comprennent la logistique entrante, l'entreposage et le prélèvement et la logistique sortante, tandis que les fonctions affectées aux activités de marketing et de ventes sont représentées par la communication et le marketing, la durabilité, les ventes, le service à la clientèle et la personnalisation des produits.

Prénom et Nom	Fonction	Exécutif	Non exécutif	Indépendant	Autres fonctions importantes
Andrea Valentini	Président du Conseil d'Administration	•			0
Verter Valentini	Vice-président du Conseil d'Administration	•			0
Emanuele Valentini	Administrateur	•			0
Stefano Valentini	Administrateur	•			0

¹ En raison de la nature de la société, un Conseil d'Administration est prévu.



Un catalogue en constante évolution, avec de nouveaux articles et des innovations sectorielles.



Nous maintenons des standards élevés et fiables grâce au contrôle de toutes les phases du processus de production.



Notre modèle d'activité

Le **modèle d'activité est basé sur la conception et la gestion conséquente de la fabrication de vêtements** avec des marques de propriété, afin de distribuer des articles d'habillement et des chaussures pour constituer des uniformes de travail.

Cette activité comporte une attention continue à la phase de recherche et développement, ainsi qu'une collaboration constante avec les partenaires fournisseurs, qui s'occupent directement de la réalisation des produits uniquement lorsque le niveau de qualité et d'esthétique requis a été assuré et que les caractéristiques techniques de protection exigées ont été respectées.

Une fois la commande du client acquise, les produits sont livrés via un **processus logistique innovant**, incluant l'intégration de différentes étapes de transport, un entrepôt automatisé hautement technologique et une plateforme numérique de gestion des commandes.

L'une des principales activités de l'entreprise consiste à **élargir constamment la gamme de produits du catalogue**, tant par le développement de nouveaux articles au sein des familles de produits existantes que par l'innovation pour explorer de nouveaux segments de marché.



Les produits, commercialisés sous la **marque Payper** et **Gionny Wings**, sont étudiés et conçus au sein de l'entreprise par un service de design dédié. Les vêtements sont développés dans une logique de **fonctionnalité, qualité et raffinement**, en associant un standard de qualité performant à un excellent rapport qualité-prix. Cela nous a permis de créer, d'élargir et de consolider au fil du temps une large gamme de produits qui sont aujourd'hui considérés comme une référence sur le marché des vêtements d'entreprise et de travail.

Nous développons nos vêtements selon une logique de fonctionnalité, de qualité, de style et de raffinement.



LES PRODUITS DU GROUPE



CORPORATE WEAR

Vêtements décontractés et sportifs pour les équipes de toutes sortes et pour les uniformes d'entreprise



WORK & SAFETY

Vêtements et gants de protection individuelle



FOOTWEAR

Chaussures de sécurité

Nous construisons et améliorons chaque jour les relations avec nos clients.

En 2023, le Groupe Industrial Wear a réalisé un **chiffre d'affaires de 143 millions d'euros** (135,4 millions d'euros en 2022) grâce à la vente de nos produits dans près de 20 pays à travers le monde. Les **209 employés** du Groupe, essentiellement situés au siège principal de Fiumana di Predappio (FC), ont connu une forte croissance ces dernières années (+11 % par rapport à 2022).

Industrial Wear se pose comme partenaire des entreprises et a mis en place des services structurés qui améliorent et optimisent chaque échange avec les clients. L'équipe de vente expérimentée sur le territoire, le service clients multilingue, le service interne de marketing et de graphisme s'emploient chaque jour à établir une relation étroite et durable avec les clients.

La clientèle de l'entreprise comprend des revendeurs et magasins spécialisés dans la revente d'articles de sécurité et de travail, des revendeurs promotionnels, des sérigraphes et des magasins de sport. Les distributeurs locaux ont été soigneusement choisis afin de garantir la protection de la



marque. Bien que l'Italie reste le principal marché de référence, l'entreprise a progressivement élargi **sa présence internationale** au cours des dernières années, notamment grâce à l'ouverture de filiales dans différents pays européens, facilitant ainsi l'exportation des différentes gammes de produits.



Industrial Wear dans le monde

Depuis son **siège de Fiumana di Predappio** (FC), où se trouvent les bureaux et le principal entrepôt logistique du Groupe, Industrial Wear a entamé un processus de positionnement progressif sur les marchés étrangers, qui a conduit à l'ouverture de plusieurs filiales commerciales en Europe.

Allemagne

Industrial Wear GmbH - Mülheim an der Ruhr (DE)

Lancée en 2020, elle couvre aujourd'hui tout le territoire allemand et autrichien.

Pologne

Industrial Wear sp. z o.o. - Varsovie (PL)

Lancée en 2023 dans le but d'élargir le positionnement du Groupe sur le marché européen.

France

Industrial Wear SAS - Levallois-Perret (FR)

Active depuis 2020, la filiale couvre toute la France et la Belgique.

République tchèque

Industrial Wear s.r.o. - Prague (CZ)

Ayant rejoint le Groupe en mars 2021, elle couvre les zones de la République tchèque, de la Slovaquie et de la Hongrie.

Espagne

Industrial Wear Payper SLU Sant Cugat - Barcelone (ES)

Créée en 2017, elle a été la première société du groupe basée à l'étranger.

Italie

Industrial Wear Srl - Fiumana di Predappio (FC)
Fashion Ink Srl - Forlì (FC)

Le **siège social**, développé dans un complexe de production-logistique à Fiumana di Predappio (FC), occupe une superficie de 50 000 m², est équipé de l'Industrie 4.0 et est presque entièrement alimenté par l'énergie solaire autoproduite. À Vecchiazano, se trouvent d'autres entrepôts pour le stockage des marchandises ainsi que la division « broderie » de **Fashion Ink**.

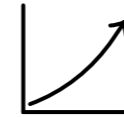


Nos résultats



>143 millions d'euros

Les revenus issus des ventes 2023 (+9 % par rapport à 2022).



>145 millions d'euros

La valeur économique directe générée.



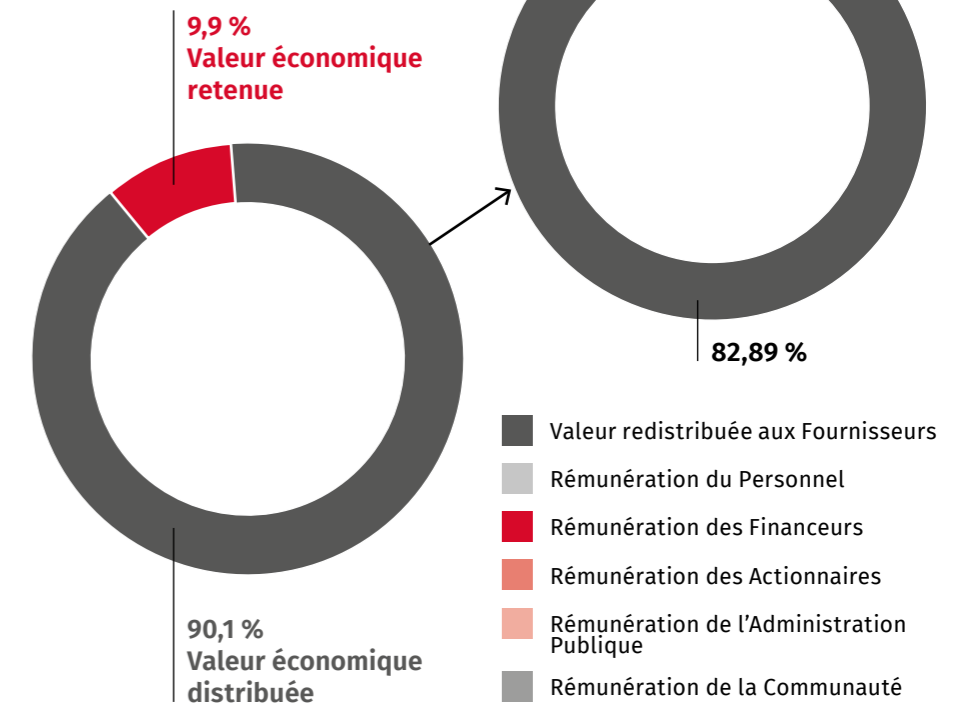
>130 millions d'euros

La valeur économique distribuée.

En 2023, une croissance généralisée du chiffre d'affaires se confirme. Le Groupe a en effet généré des **revenus issus des ventes** et des **services** s'élevant à **143 003 751 €** (135 410 486 € en 2022), soit une augmentation de 5,3 % par rapport à l'année précédente. On observe également une augmentation progressive du poids des revenus provenant de l'étranger, liée à l'intensification des activités commerciales et des investissements directs dans d'autres pays européens.

La **valeur économique directe générée** par le Groupe Industrial Wear en 2023 est de 145 millions d'euros (173,1 millions d'euros en 2022) dont la **valeur économique distribuée** s'élève à 130,7 millions d'euros (163,6 millions d'euros en 2022).

La **valeur économique générée et distribuée** par le Groupe



L'essentiel de cette valeur est représenté par les coûts d'exploitation reclassés, pour un total de 108,3 millions d'euros, suivis par les rémunérations du personnel (11 millions d'euros).

La rémunération de l'Administration Publique s'est élevée à plus de 6,2 millions d'euros, tandis que la rémunération des actionnaires s'est élevée à 2 millions d'euros et la rémunération des financeurs à environ 2 954 000 euros. La valeur distribuée à la Communauté s'est élevée à 99 000 euros. Enfin, la valeur retenue dans l'entreprise en 2023 est de 14,3 millions d'euros.



Notre approche de la durabilité



Nos 4 piliers

- Produit
- Transparence
- Personnes
- Environnement



Depuis 2022, nous appliquons le **système de gestion SA8000**, norme internationale en matière de responsabilité sociale.



Nos valeurs
Faire pour créer.
Être pour partager.
Voler pour rêver.



MOG et Code d'éthique adoptés à partir de **décembre 2022**.



Certification UNI PdR 121:2021 pour l'égalité des genres qui promeut la réduction de l'écart entre les sexes, l'égalité des chances et l'harmonisation des temps de vie, **obtenue en 2023**.



Nos valeurs

DO. TO CREATE.
BE. TO SHARE.
FLY. TO DREAM.

Faire pour créer. Être pour partager. Voler pour rêver. Telles sont les valeurs qui guident Industrial Wear et qui traversent toute la chaîne de production. Avoir les connaissances nécessaires pour créer de nouveaux produits, les partager avec les autres et rêver à des avenir nouveaux et de plus en plus stimulants est une mission inclusive qui se réalise grâce à la contribution positive et responsable de toutes les personnes et de tous les partenaires impliqués.

Le concret et la passion alimentent le « **faire** » quotidien, stimulent la recherche continue d'innovations technologiques et créatives, consolident l'approche influente vers un marché global.

L'entreprise entend créer un réseau professionnel qui, à travers le « **partage** » de valeurs, d'intérêts et d'intentions, génère un fort sentiment d'appartenance qui détermine une valeur ajoutée distincte et identifiable sur le marché.

Le groupe de travail interne, riche en professionnalisme et moteur de l'ensemble du processus, accordera toujours une grande attention aux jeunes talents, afin d'accroître l'apport d'idées, d'énergie et de « **rêves** » et de rendre les entreprises du Groupe toujours plus compétitives. Pour cette raison, l'entreprise a intégré depuis plusieurs années les questions de Responsabilité Sociale des entreprises dans sa gouvernance, en entreprenant un parcours fructueux de certifications internationales et d'adoption de bonnes pratiques axées sur un développement qualitatif, durable et éthique.

Nos valeurs traversent toute la chaîne de production, alimentant une mission partagée et inclusive.



La Responsabilité Sociale de l'Entreprise fait partie intégrante de notre gouvernance.



Éthique et intégrité dans les activités commerciales



SA 8000

Depuis 2022, Industrial Wear a mis en place le système de gestion SA8000, une **norme internationale sur la responsabilité sociale** promue par Social Accountability.

La norme vise à vérifier la conformité des pratiques des entreprises sur les sujets suivants.

- Travail des enfants
- Travail forcé et obligatoire
- Santé et sécurité
- Liberté d'association et droit à la négociation collective
- Discrimination
- Pratiques disciplinaires
- Temps de travail
- Rémunération
- Système de gestion

Conformément aux valeurs décrites plus haut, Industrial Wear a mis en œuvre depuis 2022 le **modèle d'organisation, de gestion et de contrôle prévu par le décret législatif 231/2001** (ci-après également « MOG »).

Le MOG est un ensemble de principes, règles, procédures et contrôles visant à prévenir la commission d'infractions présumées sur la base de l'évaluation et de la gestion des

risques présents. Conformément à la législation en vigueur, il existe un système précis de sanctions disciplinaires applicables en cas de violation des différents aspects du modèle.

Le modèle représente un outil essentiel pour gérer la complexité des situations dans lesquelles une entreprise évolue, fournissant une définition claire des principes et des valeurs qui guident ses activités.

MOG - Modèle d'Organisation, de Gestion et de Contrôle : la définition des principes et des valeurs qui guident les activités de l'entreprise.



Afin de vérifier que ce qui est réglementé par le MOG et le Code d'éthique est appliqué en toute transparence, un **Organe de Surveillance** (OdS) a été mis en place au sein de l'entreprise.

Plus précisément, l'OdS :

- S'occupe de l'application du MOG, en veillant à diffuser sa connaissance et son respect et à en vérifier la bonne application, en faisant appel aux fonctions compétentes de l'entreprise ;
- Indique les mises à jour nécessaires en cas de non-conformités ou de changements dans l'organisation de l'entreprise ;
- S'assure que tous les destinataires agissent dans le respect de la loi et du Code d'éthique ;
- Mène des enquêtes internes à la lumière de signalements concernant d'éventuelles violations ;
- Collecte et stocke les données et informations issues des enquêtes menées et promeut des initiatives et des solutions spécifiques en réponse à toute proposition d'actions correctives.

Conformément à la procédure opérationnelle de lancement d'alerte, dite « **Whistleblowing** », un canal téléphonique et une boîte aux lettres ont été mis en place pour permettre la transmission de signalements à l'OdS de manière anonyme, afin de protéger les lanceurs d'alerte contre toute forme de représailles, de discrimination ou de pénalisation, en garantissant la confidentialité de l'identité du lanceur d'alerte pour ensuite procéder à la résolution ou à la communication appropriée au Conseil d'Administration.



LE CODE D'ÉTHIQUE DU GROUPE

Dans la lignée de l'adoption du Modèle d'Organisation, de Gestion et de Contrôle, le Groupe s'est doté d'un **Code d'éthique**, qui est partagé avec tous les employés, fournisseurs, clients et, plus généralement, avec l'ensemble des différents sujets qui entrent en relation de collaboration avec le Groupe.

Le Code représente la « **Charte des droits et devoirs fondamentaux** » en définissant les **principes et valeurs d'entreprise** qui guident les sociétés du Groupe dans l'exercice de leurs activités. Ces principes constituent l'identité de l'entreprise et guident en permanence les choix stratégiques et politiques au sein des secteurs dans lesquels elle opère. L'entreprise s'engage dans un effort constant pour aligner les principes de gouvernance entre la société mère et les filiales. Cela se fait à travers la mise à jour des règlements et des statuts afin de garantir la cohérence et l'uniformité de l'identité du Groupe. Chaque société du Groupe partage et s'engage à respecter les principes éthiques énumérés ci-dessous.

Légalité : Respect des lois et des réglementations en vigueur. **Égalité et impartialité** : Traitement équitable et non discriminatoire pour tous. **Transparence, exactitude et fiabilité** : Conduite transparente, correcte et fiable. **Professionalisme** : Agir avec compétence et responsabilité. **Confidentialité** : Protection des informations confidentielles. **Protection de la vie privée** : Respect et protection de la vie privée des employés et des clients. **Protection des informations sensibles sur les prix** : Sauvegarde des informations sensibles sur les prix. **Valeur des ressources humaines** : Valorisation et protection du personnel. **Santé et sécurité** : Garantie d'un environnement de travail sûr et sain. **Respect et protection de l'environnement** : Adoption de pratiques durables pour protéger l'environnement. **Protection de la concurrence** : Respect des règles de concurrence loyale.

Les sociétés du Groupe s'engagent à informer et sensibiliser tous les salariés afin qu'ils exercent leurs fonctions dans le respect de ces principes éthiques. Une prédisposition constante et un désir d'amélioration continue sont encouragés et le respect de toutes les lois et réglementations en vigueur est garanti.

Le Code d'éthique définit les principes et les valeurs d'entreprise qui guident les sociétés du Groupe.



Les parties prenantes et les thèmes pertinents du Groupe

Le parcours du Groupe Industrial Wear vers la durabilité a vu une approche progressive de la question par le biais d'initiatives spécifiques visant à améliorer ses propres performances économiques, environnementales et sociales et à tracer une voie durable au fil du temps.

2021 a représenté le **point de départ** pour le Groupe dans l'adoption d'un parcours structuré en matière de durabilité, une première évaluation des

performances qui a permis d'obtenir des indications sur le positionnement du Groupe vis-à-vis des différents acteurs du secteur au niveau national et international et l'identification des points forts et des domaines à améliorer sur lesquels concentrer l'attention et l'engagement.

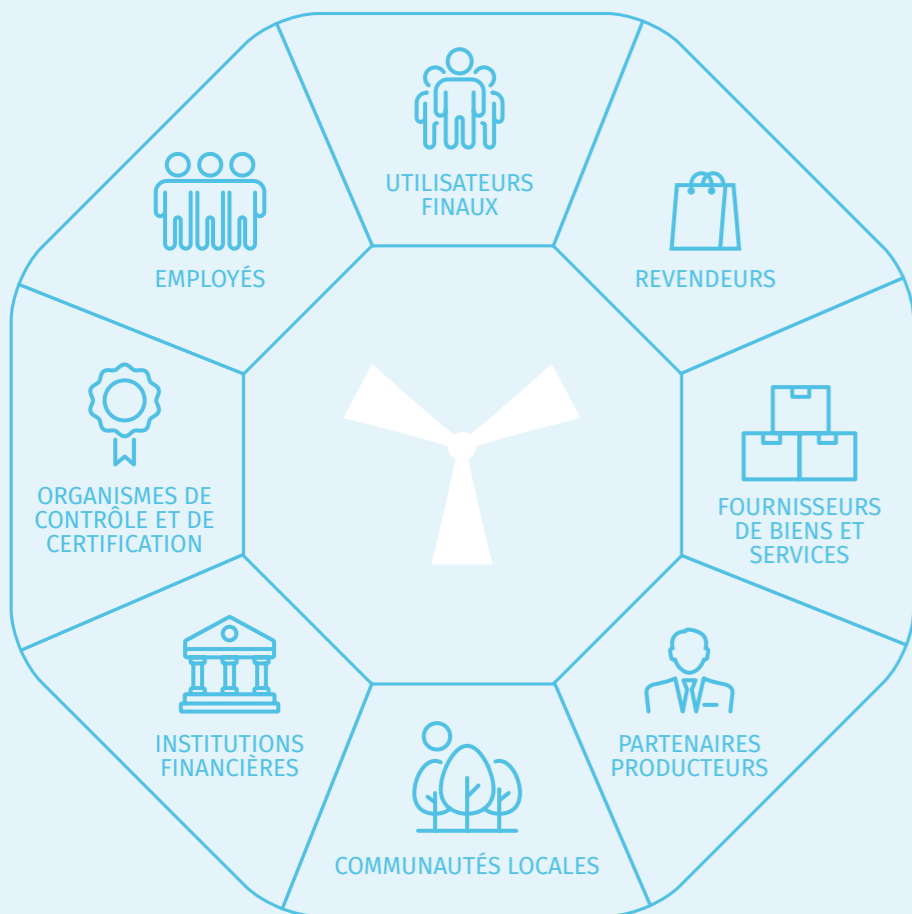
Le développement du parcours s'est poursuivi en 2022 avec la redéfinition de la **carte des parties prenantes du Groupe** et l'identification des objectifs à



long terme dans les domaines du développement durable, dans le but de maintenir actif le dialogue engagé avec les partenaires.

2023 a vu l'introduction d'un bureau dédié à la durabilité dans l'organigramme de l'entreprise, dans le but d'élargir les activités en créant un parcours de valeur dans le temps, en plaçant **les thèmes pertinents parmi les actifs stratégiques pour le développement de l'entreprise. En fait, une stratégie à long terme a été structurée** pour élargir le champ de la traçabilité des impacts environnementaux sur l'économie, l'environnement et la communauté. **En outre, le bureau s'occupe de la communication sur le développement durable afin de répondre aux besoins du marché sur lequel il opère et de sensibiliser les services internes à ces questions. Grâce à l'implication des parties prenantes des entreprises, le Groupe s'est fixé pour objectif d'identifier de nouvelles procédures et certifications dans le but d'améliorer les processus existants**, rendant le contexte de l'entreprise de plus en plus durable.

Conformément aux dispositions des Normes de reporting de durabilité de la GRI, le groupe a utilisé les informations issues de ses activités d'engagement avec ces catégories de parties prenantes comme l'une des données nécessaires pour identifier et évaluer ses impacts sur l'économie, l'environnement et les personnes, ainsi que pour rédiger le présent Bilan de durabilité. Les principaux moyens de communication et d'implication de chaque catégorie de parties prenantes sont résumés ci-après.

LES PARTIES PRENANTES DU GROUPE INDUSTRIAL WEAR



CATÉGORIES DE PARTIES PRENANTES	PRINCIPALES INITIATIVES DE DIALOGUE ET D'IMPLICATION
 UTILISATEURS FINAUX	<ul style="list-style-type: none"> Écoute et gestion des réclamations grâce à l'implication des revendeurs Sites des principaux revendeurs
 REVENDEURS	<ul style="list-style-type: none"> Rapport quotidien des bureaux commerciaux et des agents du Groupe Visites organisées au showroom du Groupe Rencontres dédiées Site Web du Groupe
 EMPLOYÉS	<ul style="list-style-type: none"> Moments de formation et d'évaluation du personnel Système d'alerte (Whistleblowing) Canaux de communication interne (Intranet, panneaux d'affichage, etc.)
 PARTENAIRES PRODUCTEURS	<ul style="list-style-type: none"> Rapport quotidien des bureaux d'achats du Groupe Activités de sélection des fournisseurs et évaluation des performances en termes de qualité, de coût du service et de critères de responsabilité éthique, sociale et environnementale Activités de surveillance par le biais d'organismes de certification externes Rencontres périodiques et contrôles auprès des fournisseurs Site Web du Groupe
 FOURNISSEURS DE BIENS ET SERVICES	<ul style="list-style-type: none"> Rapport quotidien des bureaux d'achats du Groupe Activités de sélection des fournisseurs et évaluation des performances en termes de qualité, de coût du service et de critères de responsabilité éthique, sociale et environnementale Site Web du Groupe
 ORGANISMES DE CONTRÔLE ET DE CERTIFICATION	<ul style="list-style-type: none"> Communications officielles Accomplissement des exigences documentaires prévues par la réglementation applicable en vigueur Site Web du Groupe
 COMMUNAUTÉS LOCALES	<ul style="list-style-type: none"> Initiatives locales Collaborations et partenariats avec des organisations et associations locales
 INSTITUTIONS FINANCIÈRES	<ul style="list-style-type: none"> Rencontres périodiques de mise à jour Plans industriels pluriannuels partagés

Conformément aux normes de reporting adoptées, le Groupe a entrepris en 2022 une analyse de matérialité pour identifier les thèmes pertinents, qui a été réalisée grâce à l'implication de la direction générale et des parties prenantes, afin d'identifier et d'évaluer les impacts actuels et potentiels, positifs et négatifs, que le Groupe a sur l'économie, l'environnement et les personnes dans le cadre de ses activités et de ses relations commerciales.

Après avoir analysé le contexte actuel, une analyse comparative a été réalisée sur un panel d'entreprises du secteur, en tenant compte des lignes directrices définies par des organisations internationales et des publications provenant de plusieurs sources



faisant autorité, telles que, par exemple, le Sustainability Accounting Standards Board (SASB), les Sustainability Reporting Standards (normes GRI), le S&P Global Yearbook et l'Impact Radar de l'UNEP-FI.

L'évaluation de l'importance des impacts s'est donc d'abord faite grâce à l'implication de la Direction, qui a donné son avis sur la prise en compte des trois paramètres suivants : ampleur,

portée et probabilité. Par ailleurs, afin de déterminer l'importance des impacts pour les parties prenantes, un questionnaire a été soumis à un échantillon de parties prenantes (employés, clients, fournisseurs et institutions financières) du Groupe.

Après quoi, les impacts ont été regroupés en thèmes pertinents et en Piliers, comme indiqué dans le tableau.

L'analyse de matérialité a défini les piliers : les 4 références stratégiques liées à la durabilité.

LES THÈMES PERTINENTS POUR INDUSTRIAL WEAR	PILIER DE DURABILITÉ DU GROUPE
QUALITÉ, SÉCURITÉ ET CONFORMITÉ DES PRODUITS	 PRODUIT
CONFORMITÉ ET RÉPUTATION	
PERFORMANCES ÉCONOMIQUES	
SATISFACTION DES CLIENTS	
INNOVATION PRODUIT, PROCESSUS, R&D	
ÉTHIQUE ET INTÉGRITÉ DANS LES ACTIVITÉS COMMERCIALES	 TRANSPARENCE
GESTION DES MATIÈRES PREMIÈRES	
GESTION DURABLE ET RESPONSABLE DE LA CHAÎNE D'APPROVISIONNEMENT	
FORMATION, DÉVELOPPEMENT ET BIEN-ÊTRE DES EMPLOYÉS	 PERSONNES
SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL	
DIVERSITÉ, ÉGALITÉ DES CHANCES ET INCLUSION	
CONSOMMATION D'ÉNERGIE ET ÉMISSIONS	 ENVIRONNEMENT



Les piliers et les lignes stratégiques de durabilité du Groupe

LES 4 PILIERS D'INDUSTRIAL WEAR EN MATIÈRE DE DURABILITÉ



Produit



Transparence



Personnes



Environnement

Industrial Wear a intégré depuis plusieurs années les questions de Responsabilité Sociale de l'entreprise dans sa gouvernance, en entreprenant un parcours fructueux de certifications internationales et de bonnes pratiques axées sur un développement qualitatif, durable et éthique. Tout cela se traduit par la capacité d'**intégrer ses activités commerciales dans le respect et la protection des intérêts des communautés** avec lesquelles il est lié, mais aussi **dans la protection des ressources environnementales** et leur préservation pour les générations futures.

En particulier, le Groupe Industrial Wear a défini **quatre piliers thématiques**, qui constituent les piliers de son approche de la durabilité : produit, transparence, personnes et environnement, qui représentent la référence stratégique du Groupe en matière de durabilité.

Courant 2022, le Groupe a également voulu lancer une planification stratégique sur le thème de la durabilité, basée sur les quatre piliers, en définissant des **lignes stratégiques de durabilité** spécifiques et des **objectifs opérationnels** visant à l'amélioration continue des performances ESG d'Industrial Wear.

La définition des lignes stratégiques et des objectifs a également pris en compte les priorités définies dans l'Agenda 2030 pour le développement durable (**Objectifs de développement durable - ODD**), qui est le principal cadre international sur le thème de la durabilité. En particulier, au travers de ses activités, le Groupe

contribue à la réalisation de 7 des 17 ODD des Nations Unies.

L'objectif du Groupe de **renforcer son engagement concret dans ces domaines**, en identifiant des actions visant à mettre en œuvre ses lignes directrices stratégiques, s'est poursuivi en 2023. L'obtention de la certification UNI PdR 121:2021 pour l'égalité des genres a également permis d'élargir le champ d'action à l'objectif n° 5 des Nations Unies « Égalité et

égalité des genres ».

La certification **UNI PdR 121:2021 pour l'égalité des genres** établit l'engagement du Groupe à adopter des politiques internes adaptées et à promouvoir la réduction de l'écart entre les sexes, l'égalité des chances et l'harmonisation des temps de vie.

Par ailleurs, conscient que l'engagement de l'entreprise passe également par l'implication de l'ensemble de la chaîne

d'approvisionnement et des partenaires impliqués dans notre activité, le Groupe a élargi en 2023 le scénario de certification internationale en obtenant les certifications **GOTS** et **GRS**. Ces deux certifications nous permettront d'améliorer la durabilité de nos produits et de nos emballages, en mettant constamment l'accent sur les performances environnementales et sociales.

Les **normes mondiales de recyclage (GRS, Global Recycling Standards)** sont considérées comme la norme internationale la plus importante pour la production durable de vêtements et de textiles fabriqués à partir de matériaux recyclés. La norme reconnaît l'importance du recyclage dans le développement de modèles de production et de consommation durables, dans le but de promouvoir la réduction de la consommation de ressources (matières premières vierges, eau et énergie) et d'augmenter la qualité des produits recyclés.

La **norme mondiale sur les textiles biologiques (GOTS, Global Organic Textile Standard)** reconnaît et établit le développement responsable et durable de l'industrie textile via l'utilisation de l'agriculture biologique. La norme fixe des exigences tout au long de la chaîne d'approvisionnement en ce qui concerne les conditions écologiques et de travail dans la production de textiles et de vêtements à partir de matières premières biologiques. La production biologique repose sur un système agricole qui maintient et restaure la fertilité des sols sans recourir à des pesticides toxiques ni à des engrais synthétiques persistants. En outre, elle comprend des lois sur le bien-être animal et l'interdiction des organismes génétiquement modifiés.



GESTION DES CERTIFICATIONS ET DES INITIATIVES DE DURABILITÉ		DATES D'ACQUISITION
	La certification UNI PdR 121:2021 pour l'égalité des genres établit l'engagement du Groupe à adopter des politiques internes adaptées et à promouvoir la réduction de l'écart entre les sexes, l'égalité des chances et l'harmonisation des temps de vie.	2023
	Les normes mondiales de recyclage (GRS, Global Recycling Standards) sont considérées comme la norme internationale la plus importante pour la production durable de vêtements et de textiles fabriqués à partir de matériaux recyclés. La norme reconnaît l'importance du recyclage dans le développement de modèles de production et de consommation durables, dans le but de promouvoir la réduction de la consommation de ressources (matières premières vierges, eau et énergie) et d'augmenter la qualité des produits recyclés.	2023
	La norme mondiale sur les textiles biologiques (GOTS, Global Organic Textile Standard) reconnaît et établit le développement responsable et durable de l'industrie textile via l'utilisation de l'agriculture biologique. La norme fixe des exigences tout au long de la chaîne d'approvisionnement en ce qui concerne les conditions écologiques et de travail dans la production de textiles et de vêtements à partir de matières premières biologiques. La production biologique repose sur un système agricole qui maintient et restaure la fertilité des sols sans recourir à des pesticides toxiques ni à des engrais synthétiques persistants. En outre, elle comprend des lois sur le bien-être animal et l'interdiction des organismes génétiquement modifiés.	2023
	SA8000 est une norme de responsabilité sociale développée par Social Accountability International (SAI). Elle repose sur les principes des normes internationales en matière de droits de l'homme, tels que décrits dans les conventions de l'Organisation internationale du travail (OIT), la Convention des Nations Unies sur les droits de l'enfant et la Déclaration universelle des droits de l'homme. La norme SA8000 fournit un cadre permettant aux organisations de démontrer leur engagement en faveur d'un traitement équitable et éthique des travailleurs tout au long de leur chaîne d'approvisionnement.	2022
	Better Cotton est une initiative mondiale qui promeut la production de coton de manière responsable, éthique et environnementale. En relevant les défis de la durabilité dans l'industrie textile, Better Cotton vise à redéfinir les pratiques de culture et de production du coton.	2021
	La norme ISO 45001:2018 est une norme internationale relative aux systèmes de gestion de la santé et de la sécurité au travail, visant à gérer efficacement les risques en matière de santé et de sécurité au travail et à améliorer les performances.	2020
	La norme ISO 14001:2015 est une norme internationalement reconnue pour les systèmes de management environnemental (SME) développée par l'Organisation internationale de normalisation (ISO). Elle fournit un cadre que les organisations peuvent suivre pour établir, mettre en œuvre, maintenir et améliorer en permanence leur performance environnementale.	2019
	Le Code de conduite amfori BSCI (Business Social Compliance Initiative) comprend des principes de conformité légale, de liberté d'association et de droit de négociation collective, d'horaires de travail décent, de rémunération équitable, de santé et de sécurité au travail.	2017
	La norme ISO 9001:2015 est une norme internationalement reconnue pour les systèmes de management de la qualité (SMQ) développée par l'Organisation internationale de normalisation (ISO). La certification définit des exigences visant à garantir que les produits et l'organisation répondent systématiquement aux besoins des clients et aux normes réglementaires, tout en améliorant la satisfaction des clients.	2016



Les objectifs de durabilité du Groupe.

LIGNES DIRECTRICES STRATÉGIQUES

- Développer des produits durables et viables
- Innover les produits réalisés pour augmenter la qualité et la sécurité
- Améliorer la satisfaction des clients

OBJECTIFS OPÉRATIONNELS

- Continuer à mesurer la durabilité de nos produits par le biais de KPI spécifiques et augmenter cette caractéristique au fil du temps
- Continuer à augmenter la production de vêtements contenant un pourcentage de coton et de matières premières provenant de chaînes d'approvisionnement durables
- Définir des objectifs précis de réduction des impacts environnementaux associés au cycle de vie de nos produits

ACTIONS

- Mesurer les impacts des matériaux utilisés
- Créer une empreinte carbone pour les nouvelles lignes de produits
- Évaluer et prototyper une ligne de produits durables
- Augmenter l'approvisionnement en matières premières durables, telles que : Better Cotton, GOTS et GRS
- Sensibiliser nos clients à la durabilité de nos produits



Produit



LIGNES DIRECTRICES STRATÉGIQUES

- Renforcer la gouvernance sur les thèmes d'éthique, de conformité et de durabilité
- Gérer la chaîne d'approvisionnement de manière éthique et durable

OBJECTIFS OPÉRATIONNELS

- Faire connaître notre Code d'éthique et veiller à ce qu'il soit partagé par nos employés et nos partenaires commerciaux
- Définir un Code de conduite des fournisseurs avec des critères spécifiques liés à des questions environnementales et sociales communes
- Améliorer au fil du temps la performance ESG de nos fournisseurs, mesurée au travers d'audits spécifiques réalisés par des organismes indépendants

ACTIONS

- Élargir les éléments de l'enquête sur les fournisseurs en y ajoutant des aspects liés au développement durable
- Envisager l'adoption d'un code de conduite pour les fournisseurs
- Continuer à sensibiliser les employés des sièges étrangers et les fournisseurs aux activités de développement durable
- Poursuivre la diffusion du Code d'éthique de conduite auprès des salariés et des partenaires commerciaux
- Maintenir la conformité réglementaire avec les nouvelles réglementations et obligations en matière d'environnement dans les différents pays



Transparence



LIGNES DIRECTRICES STRATÉGIQUES

- Garantir la santé et la sécurité des travailleurs
- Améliorer le bien-être et la satisfaction des employés
- Valoriser la communauté et le territoire local
- Formation des employés

OBJECTIFS OPÉRATIONNELS

- Accroître la sensibilisation interne vis-à-vis du système de santé et de sécurité et renforcer le système des contrôles internes
- Améliorer en permanence la salubrité des milieux de travail et atténuer les risques associés aux activités dans nos usines
- Structurer des actions de formation continue visant à accroître les compétences techniques et transversales du personnel
- Développer des collaborations et des projets stratégiques avec des organisations locales pour générer des impacts positifs sur l'environnement et sur les personnes

ACTIONS

- Continuer à renforcer la formation sur les questions de santé et de sécurité
- Mise en œuvre d'activités d'engagement et de sensibilisation au développement durable à destination des employés
- Continuer à promouvoir un environnement de travail équitable, favorisant l'intégration et l'égalité des chances
- Élaborer une cartographie des compétences des employés afin de structurer les parcours professionnels.
- Planifier et participer à des initiatives locales liées au sport, au bénévolat et à la protection de l'environnement
- Continuer à attirer les talents et renforcer les relations avec la communauté locale



Personnes



LIGNES DIRECTRICES STRATÉGIQUES

- Réduire la consommation d'énergie et les émissions qui modifient le climat
- Augmenter la durabilité environnementale des matières premières achetées

OBJECTIFS OPÉRATIONNELS

- Mesurer les émissions modifiant le climat générées par le Groupe, y compris les émissions de GES liées à nos activités indirectes (Champ d'application 3)
- Élaborer un plan de décarbonation de nos activités en définissant des objectifs de réduction conformes aux Accords de Paris
- Développer des activités visant à réduire les besoins en matières premières pour les produits et les emballages grâce à des approches d'économie circulaire

ACTIONS

- Continuer à suivre les émissions de CO2 et développer des initiatives de réduction ou de compensation
- Élargir le périmètre de calcul des émissions pour tous les sièges
- Impliquer les sièges étrangers dans des initiatives de réduction des impacts
- Améliorer la gestion et les émissions des transports en amont et en aval
- Mettre en œuvre des solutions pour réduire nos emballages grâce à des solutions alternatives telles que l'utilisation de matériaux recyclés ou issus de sources gérées de manière durable



Environnement





Produit

01



En 2023, le Groupe a obtenu la **Certification GOTS** (norme mondiale des textiles biologiques) et la **Certification GRS** (norme mondiale de recyclage)



Les thèmes pertinents liés au pilier « Produit »

- Qualité, sécurité et conformité des produits
- Conformité et réputation
- Satisfaction des clients
- Innovation produit, processus, R&D



Système de gestion certifié selon la norme **UNI EN ISO 9001:2015.**



100 % des produits évalués par rapport à la **santé et la sécurité des clients finaux.**

LES OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE DES NATIONS UNIES PERTINENTS POUR LE PILIER « PRODUIT »



ODD 9 – INDUSTRIE, INNOVATION ET INFRASTRUCTURES

Obtenir des infrastructures durables et de qualité pour tous, dynamiser un nouveau modèle d'entreprise qui respecte les principes de durabilité et adopte des technologies et des processus industriels propres.



ODD 12 – CONSOMMATION ET PRODUCTION RESPONSABLES

Assurer le bien-être de la population par l'accès à l'eau, à l'énergie et à l'alimentation, tout en réduisant la consommation excessive des ressources naturelles.



1.1

Le catalogue de produits

Au fil du temps, l'entreprise a connu une expansion significative en termes de **taille et de spécialisation**, conduisant à la création de **plus de deux mille produits**. Ces articles sont le résultat du travail d'une **équipe R&D hautement qualifiée et créative**, qui enrichit chaque année la collection de dizaines de nouveaux prototypes. Elle s'occupe également de mettre à jour divers articles déjà présents dans le catalogue, assurant ainsi leur pertinence et leur compétitivité sur le marché.

L'une des principales activités de l'entreprise vise en effet à **élargir en permanence la gamme des produits**, soit par le développement de nouveaux articles au sein des catégories de produits existantes, soit par des activités d'innovation permettant

d'explorer de nouveaux secteurs.

De la recherche au style, au développement, à l'emballage, **tout est contrôlé en détail**, tant en termes de paramètres de qualité et de fonctionnalité que d'aspects liés aux impacts potentiels sur l'environnement et la santé humaine. La maîtrise de l'ensemble du processus de production, de la conception à la logistique, permet d'atteindre des standards élevés et garantis dans le temps.



2 000+
produits,
développés par l'équipe R&D



De la plus décontractée à la plus technique, chaque collection est conçue par une équipe de recherche et développement créative et experte.



Corporate Wear

Total look pour hommes, femmes et enfants

Ce segment vise à répondre aux besoins d'un marché représenté par toute personne qui, dans sa sphère professionnelle ou personnelle, recherche des vêtements représentatifs d'une organisation/événement spécifique, qu'il s'agisse de sa propre entreprise de référence ou d'une autre organisation à laquelle elle appartient. Les vêtements développés pour ce segment sont conçus et fabriqués dans le but d'offrir un produit de qualité, confortable et facilement personnalisable, tout en conservant un style propre, qui caractérise et valorise la marque Payper.

Work & Safety

Tech-nik, multipro, hi-vi, industrie, protection, gants

Cette division identifie les vêtements et accessoires de travail et de prévention des accidents tels que les vêtements multi-protection, les vêtements haute visibilité, les gants de travail, les masques, les combinaisons et autres équipements de protection individuelle, où les avantages recherchés par les clients sont de disposer d'un article dans lequel la sécurité et la protection sont prioritaires tout en facilitant tous les mouvements dans l'exécution de leur travail. Les articles appartenant à ce segment nécessitent un travail de recherche et développement (R&D) approfondi, car ils présentent une plus grande complexité tant dans le processus de conception que de fabrication. Cette complexité est due au fait que les vêtements doivent répondre à des certifications rigoureuses et se conformer à une série d'exigences réglementaires internationales. Par conséquent, l'activité R&D se concentre sur la recherche de solutions innovantes permettant de garantir la conformité réglementaire sans compromettre la qualité, le confort et le style distinctif des produits Payper.

Pour Industrial Wear, il est essentiel de suivre les tendances et les évolutions du contexte international, afin de pouvoir répondre aux besoins de ses clients et d'assurer une écoute attentive. Pour cette raison, ces dernières années, la ligne « Protection » a été incluse parmi les produits du segment Safety. Cette ligne, dédiée à la protection des travailleurs, comprend des masques chirurgicaux et filtrants, des combinaisons et accessoires, et des lunettes de protection.



Footwear

Chaussures de sécurité

Depuis début 2019, la ligne de chaussures de sécurité de marque Payper a été introduite. La chaîne de production du segment Footwear est totalement Made in Italy et gérée par une équipe de professionnels capables de concevoir et de créer une chaussure de haute qualité, qui allie design et protection, pour offrir à celui qui la porte un élément distinctif et de grand confort pour les pieds, avec une attention absolue aux critères de sécurité.





1.2



Les matériaux utilisés

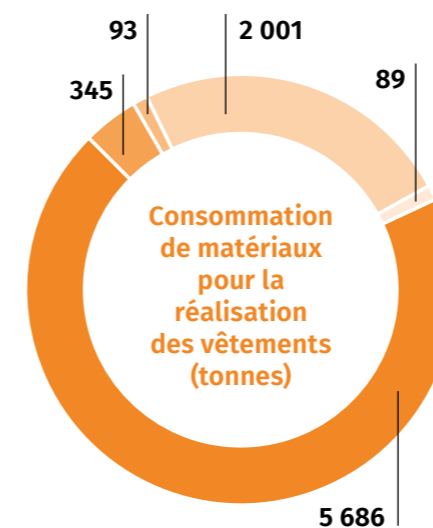
L'industrie de l'habillement, qui dépend traditionnellement de l'utilisation de ressources naturelles, a un impact inévitable sur les matrices environnementales locales et mondiales. Cependant, la nécessité de réduire cette dépendance et de rechercher des sources d'approvisionnement plus durables est de plus en plus reconnue. Cette approche offre non seulement des avantages commerciaux, mais réduit également l'impact sur l'environnement. Pour cette raison, dans le cadre de l'analyse des risques environnementaux

relative à la mise en œuvre de notre système de management environnemental lié à la norme ISO 14001, nous procédons à **une identification détaillée des processus et de leurs entrées et sorties de matériaux** afin d'associer, à chaque activité réalisée, les aspects environnementaux correspondants à surveiller et à gérer de manière continue.

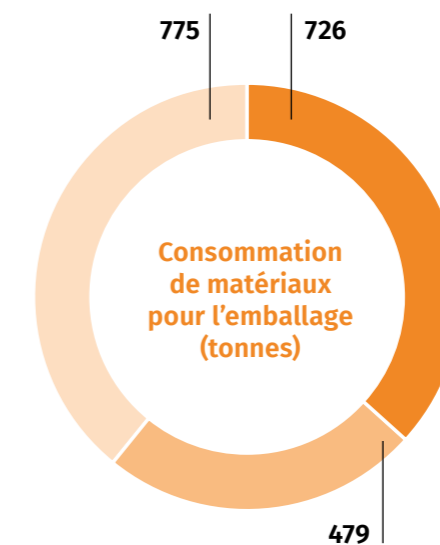
Le Groupe, également à travers ses partenaires producteurs, utilise divers matériaux pour fabriquer ses **produits** (essentiellement coton, polyamide, cuir et fibres

synthétiques) et pour les **emballages** utilisés pour le transport et la distribution (dont essentiellement papier, carton et, dans une moindre mesure, matières plastiques). Au cours de l'année 2023, la recherche de solutions moins impactantes du point de vue des emballages s'est poursuivie et cela permettra **la suppression des emballages plastiques pour les nouvelles lignes de gants à partir de 2024**. Par ailleurs, un changement de paradigme est en cours sur les emballages utilisés, à travers le choix de matériaux recyclés et gérés de manière responsable.

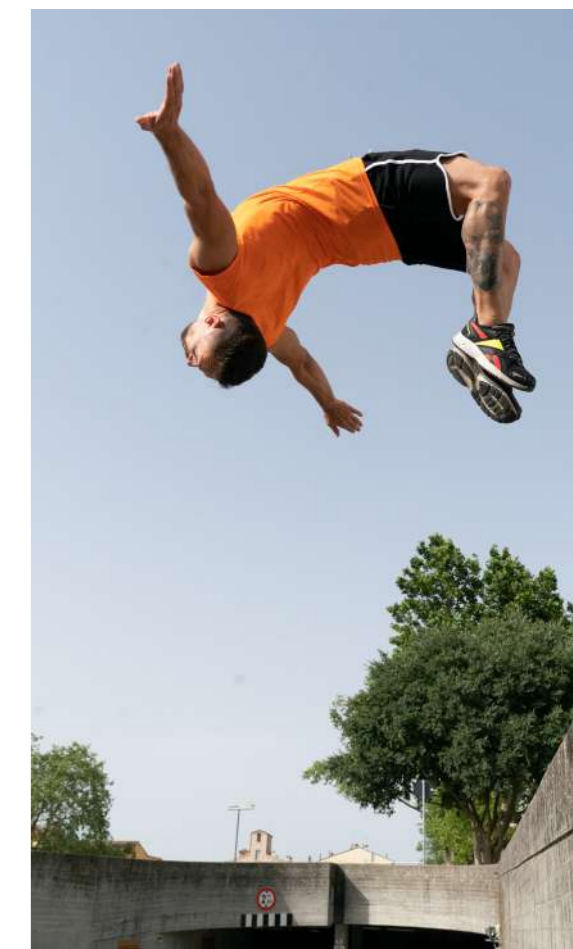
Notre approche de l'emballage change : des matériaux recyclés et issus de gestions responsables.



- Coton
- Polyamide
- Cuir
- Polyester
- Autres (élasthane, polyamide, viscose, etc.)



- Papier et carton
- Plastiques
- Bois





1.3

Des matériaux durables pour un développement durable



Réduire la dépendance à l'égard des ressources naturelles telles que le coton peut être obtenu grâce à plusieurs stratégies. L'une d'elles est l'adoption de matériaux alternatifs, tels que les fibres recyclées ou biologiques. Les fibres recyclées contribuent à réduire la consommation de ressources naturelles et la pollution résultant de la production de nouveaux matériaux, tandis que les fibres biologiques réduisent l'utilisation de pesticides et d'engrais toxiques.

En outre, le développement de sources d'approvisionnement durables, telles que la production biologique, contribue à préserver les écosystèmes, à réduire l'érosion des sols et d'autres formes de dégradation de l'environnement.

L'adoption de ces pratiques permet non seulement de réduire l'impact sur l'environnement, mais peut également offrir des avantages commerciaux, tels qu'attirer des consommateurs de plus en plus soucieux de l'environnement, accéder à de nouveaux marchés et réduire les risques liés à la disponibilité et

aux coûts des ressources naturelles. C'est pourquoi le Groupe s'est engagé à trouver des solutions alternatives pouvant être mises en œuvre tout au long de sa chaîne de valeur.

Depuis 2022, Industrial Wear adhère à la **Better Cotton**, une organisation internationale qui vise à rendre la chaîne de production du coton plus durable à l'échelle mondiale, en réduisant les impacts négatifs des phases de culture et de transformation, grâce à un système précis de traçabilité.

Adhérer à la stratégie Better Cotton, c'est poursuivre les critères qui visent à amener les producteurs de coton du monde entier à une production plus responsable pour l'environnement et pour les communautés agricoles à travers **six principes directeurs**.

Au cours de l'année 2023, Better Cotton a procédé à une révision des *Principes et Critères (P&C) de Better Cotton*, qui a conduit à l'adoption des « *Principes et Critères 3.0* » et qui modifiera la norme à partir de la saison cotonnière 2024-2025.



Les principes « Better Cotton »

- 1. Système de gestion :** comprend les exigences relatives à la planification et au suivi des activités, à la gestion des données et à l'amélioration continue de ces aspects. Le principe vise également à souligner l'importance d'une approche intégrée, collaborative et inclusive, qui implique la communauté agricole pour atteindre les objectifs de durabilité à long terme ;
- 2. Ressources naturelles :** ce principe se concentre sur les pratiques agricoles qui protègent et améliorent la santé des sols, la quantité et la qualité de l'eau et la biodiversité.
- 3. Protection des cultures :** étroitement lié au précédent, ce principe décrit les pratiques de protection des cultures, qui doivent être rentables et minimiser le risque d'impacts nocifs sur la santé humaine et l'environnement.
- 4. Qualité des fibres :** ce principe se concentre sur les bonnes pratiques locales avant l'ensemencement, pendant la croissance de la culture et pendant la période post-récolte afin de produire une récolte saine et de haute qualité, ainsi que de réduire la contamination et les déchets.
- 5. Travail décent :** ce principe vise également à créer des environnements de travail pouvant garantir la liberté d'organisation et de négociation de conditions de travail décentes et donnant accès à des mécanismes de réclamation.
- 6. Moyens de subsistance durables :** les agriculteurs, les travailleurs et les communautés agricoles sont à la base de l'ensemble du secteur du coton, c'est pourquoi leurs moyens de subsistance sont intrinsèquement liés à la production durable de coton. Le principe 6 vise à rechercher des collaborations actives pour identifier les principaux besoins et défis des travailleurs du secteur et trouver des stratégies réalisables pour y répondre.

Le label **Better Cotton** apposé sur le vêtement indique la présence d'un pourcentage de coton issu de pratiques agricoles et de traitement responsables, qui augmentera au fil des ans, passant des 10 % initiaux à un vêtement composé à 50 % de coton issu de productions Better Cotton.

Pour le Groupe, participer à cette initiative est un élément clé pour le **développement d'une stratégie d'approvisionnement**

en matériaux plus durables, qui lui permet de progresser dans l'amélioration des performances de durabilité de sa chaîne d'approvisionnement. Pour cette raison, l'effort de sélection des fournisseurs capables de respecter les critères exigés par la BCI a été considérable et a permis d'atteindre une quantité moyenne de **32 %** de coton certifié dans les vêtements en 2023, résultat supérieur à ce qui était initialement prévu.

Pour une filière du coton plus responsable pour l'environnement et les communautés agricoles.



Depuis 2023, le Groupe Industrial Wear a franchi une autre étape importante dans ce domaine : la **certification GOTS (Global Organic Textile Standard)**, une norme internationalement reconnue pour les **textiles biologiques**. Elle est considérée comme l'une des normes les plus prestigieuses et les plus rigoureuses pour les tissus produits à partir de fibres biologiques et répondant à des critères de durabilité environnementale et sociale.

La certification GOTS s'applique à l'ensemble du processus de production textile, depuis la culture des matières premières biologiques jusqu'à la transformation, la production, l'emballage, l'étiquetage, le commerce et la distribution des tissus. Les normes GOTS établissent des exigences rigoureuses pour garantir que les textiles certifiés répondent aux critères suivants :

- **Origine biologique des fibres :** Les fibres utilisées dans les textiles GOTS doivent provenir de cultures biologiques certifiées, sans utilisation de pesticides ni d'engrais chimiques de synthèse.
- **Respect de l'environnement :** Les usines et les processus de production doivent répondre à des critères environnementaux stricts, notamment en matière d'économie d'énergie, de traitement des eaux usées et des déchets et de limitation des émissions de gaz à effet de serre.

- **Conditions de travail :** Les normes GOTS incluent également des exigences relatives à des conditions de travail décentes pour les travailleurs employés dans la production textile, garantissant le respect des droits de l'homme et du travail.

- **Traçabilité et transparence :** Une documentation détaillée du processus de production est requise, depuis la culture des matières premières jusqu'au produit fini, pour garantir la traçabilité et la transparence tout au long de la chaîne d'approvisionnement.

La certification GOTS offre une **garantie indépendante de la qualité et de l'éthique des produits textiles**. L'objectif du Groupe pour les années à venir est donc de rechercher et de concevoir une gamme de produits certifiés, garantissant la traçabilité du respect des exigences tout au long de la chaîne d'approvisionnement.



Un autre motif de fierté est l'obtention de la **certification GRS (Global Recycled Standard)**, une norme internationale qui établit les critères de certification des produits textiles fabriqués avec des **matériaux recyclés**, afin de promouvoir la durabilité et l'économie circulaire dans l'industrie textile. Cette norme est gérée par l'organisation **Textile Exchange** et s'applique à l'ensemble du processus de production textile, de la collecte des matériaux recyclés à la transformation, la production, l'emballage, l'étiquetage, le commerce et la distribution des tissus.

Les principales exigences de la certification GRS comprennent :

- **Origine des matériaux recyclés :** Les tissus doivent contenir au moins un pourcentage déterminé de matériaux recyclés provenant de sources post-consommation ou post-industrielles.
- **Chaîne de traçabilité :** Un système de traçabilité doit être mis en œuvre pour documenter la chaîne d'approvisionnement des matériaux recyclés, garantissant la traçabilité et la transparence du processus de production.
- **Exigences environnementales et sociales :** Les usines et les processus de production doivent répondre à certains critères environnementaux, tels que les économies d'énergie, le traitement des eaux usées et la gestion des déchets, et doivent

garantir le respect des droits de l'homme et des conditions de travail décentes pour les travailleurs employés dans la production textile.

- **Étiquetage et communication :** Les produits certifiés doivent être étiquetés de manière claire et précise, afin que les consommateurs puissent facilement identifier les tissus fabriqués à partir de matériaux recyclés et comprendre l'impact environnemental positif de ces produits.

Cette certification est nécessaire pour poursuivre l'objectif du Groupe de rechercher et d'utiliser du **polyester recyclé** et de sensibiliser davantage à la nécessité de réduire, de réutiliser et de recycler les ressources dans l'industrie textile.

1.4



Résistance des matériaux et durabilité des vêtements

Ce qui différencie l'économie linéaire de l'**économie circulaire**, c'est la manière dont la valeur est créée et conservée **le plus longtemps possible** au sein du système. Le Groupe Industrial Wear vise à adopter cette approche en développant des produits durables, contenant des matériaux recyclés et susceptibles d'être recyclés en fin de vie.

Le **risque d'obsolescence** sur les vêtements professionnels et promotionnels est nettement plus faible que pour les vêtements traditionnels : l'uniforme de travail doit avoir une **durée de vie aussi**

longue que possible, pour des besoins d'uniformité au sein des entreprises clientes finales. C'est l'une des raisons de la **durée de vie moyenne élevée des articles** du catalogue, dont certains sont présents depuis la création de l'entreprise.

La **résistance**, et donc la **durabilité** d'ensemble, fait partie des caractéristiques de base que les vêtements doivent garantir lors de leur utilisation. À cet effet, des **tests et des essais en laboratoire** sont effectués pour les EPI de chaque catégorie afin de vérifier le respect de ces propriétés.



Tests et essais en laboratoire

- Test de **résistance à l'abrasion** des tissus
- Détermination de la **propension** du tissu au **peluchage et au boulochage**
- Détermination de la **résistance de la couleur au lavage**
- Détermination de la **solidité de la couleur** au frottement
- Détermination de la **résistance à l'éclatement**
- Test de résistance aux **variations dimensionnelles**
- Test de **résistance à la traction et à la déchirure**
- Test de **résistance à la combinaison lumière-sueur**

1.5



L'évolution des produits : créativité, recherche et développement



PREMIER DESSIN ET PROTOTYPAGE



ANALYSE DU PROTOTYPE



RAPPORT TECHNIQUE DU PRODUIT



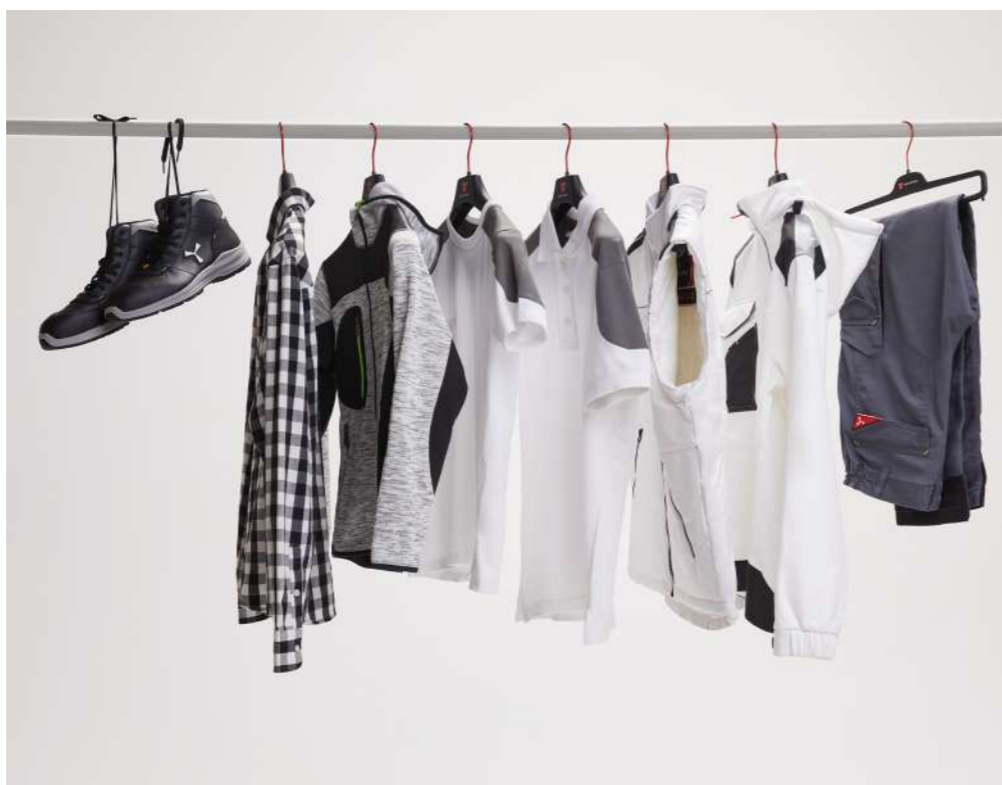
COMMUNICATION CONSTANTE AVEC LES PRODUCTEURS

L'une des principales activités de l'entreprise est le **développement créatif de nouveaux modèles**. Cette étape a une implication clé non seulement en termes de compétitivité et de capacité à générer de la valeur, mais aussi en ce qui concerne les aspects de durabilité environnementale qui caractérisent les vêtements. L'objectif de l'entreprise est de produire exclusivement des **modèles durables fabriqués selon des processus responsables et certifiés**, à travers une chaîne d'approvisionnement entièrement contrôlée.

La conception et le développement de nouveaux produits, basés sur une analyse minutieuse du marché, sont principalement réalisés par

le **Bureau de Design**, sous la responsabilité du fondateur qui dirige les activités de conception et de développement. Les modèles développés sont ensuite partagés avec les partenaires producteurs pour la mise en production des vêtements.

Le travail du bureau s'effectue à travers l'élaboration d'un **Plan de Conception** spécial qui répertorie les jalons du projet, en tenant compte des vérifications, des réexamens et des validations. Toutes les activités, du prototypage à la réalisation du vêtement, sont établies par une procédure interne spécifique et coordonnées par **l'utilisation d'un système de gestion intégré unique**.



Notre objectif : produire uniquement des modèles durables grâce à une chaîne d'approvisionnement 100 % contrôlée.



Le monde de la **Recherche et Développement** est en constante évolution. C'est pourquoi, au cours des dernières années, des professionnels sont arrivés au sein de l'entreprise pour s'occuper du prototypage et de la modélisation en 3D. En particulier, l'équipe des **modélistes numériques** utilise des logiciels de conception 3D pour concevoir et modéliser des produits dans le but de simuler de manière réaliste les propriétés physiques des tissus, la conception des accessoires et le rendu du vêtement.

De plus, l'utilisation de logiciels 3D offre la possibilité d'optimiser les temps en obtenant des vidéos et des images qui peuvent également être utilisées à des fins de marketing, en créant un véritable rendu fidèle au produit réel.

L'équipe des modélistes numériques, grâce à la conception 3D, simule toutes les caractéristiques du vêtement réel.



1.6



Qualité et performance : la garantie de la protection



La classification des EPI

Les équipements de protection individuelle (EPI) sont classés en trois catégories, par ordre croissant en fonction du degré de risque lié à l'activité professionnelle :

- **EPI de première catégorie :** équipements de protection pour des activités présentant un risque minimal et causant des dommages mineurs (effet de vibrations, lumière du soleil, chocs légers, phénomènes atmosphériques, etc.). Ils sont auto-certifiés par le fabricant.
- **EPI de deuxième catégorie :** EPI qui n'entrent pas dans les deux autres catégories et qui sont liés à des activités présentant un risque important. Une attestation de certification, délivrée par un organisme de contrôle agréé, est requise.
- **EPI de troisième catégorie :** équipements qui protègent le travailleur d'atteintes graves ou permanentes à sa santé ou du risque de décès. Selon la réglementation en vigueur dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail, une formation spécifique obligatoire est requise pour pouvoir les utiliser correctement.

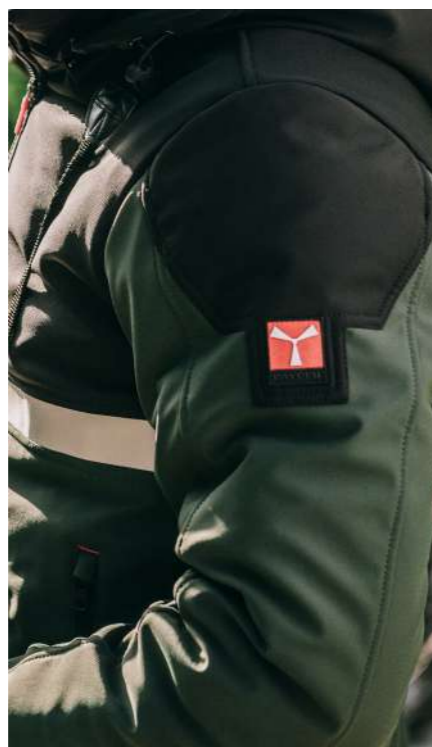
Le Groupe a acquis une grande expérience dans le domaine du design, du développement de modèles, de l'approvisionnement en matières premières et de la production de vêtements de travail professionnels et décontractés, avec un objectif très clair : **rendre les tâches des travailleurs plus sûres**, plus pratiques et plus attrayantes. Pour obtenir ces résultats, l'attention portée à la qualité des processus et la certification des paramètres de performance des produits sont

essentielles.

La plupart des articles d'Industrial Wear sont marqués comme EPI (équipement de protection individuelle).

En ce sens, ces articles doivent **passer des tests spécifiques** prévus par le Règlement européen 2016/425, concernant la salubrité, l'innocuité, la résistance et d'autres paramètres. À ce jour, le catalogue Payper propose 223 EPI de catégorie I, 102 EPI de catégorie II et 10 EPI de catégorie III.

À ce jour, le catalogue Payper propose 223 EPI de catégorie I, 102 EPI de catégorie II et 10 EPI de catégorie III.



PROTECTIONS CONTRE LE FROID

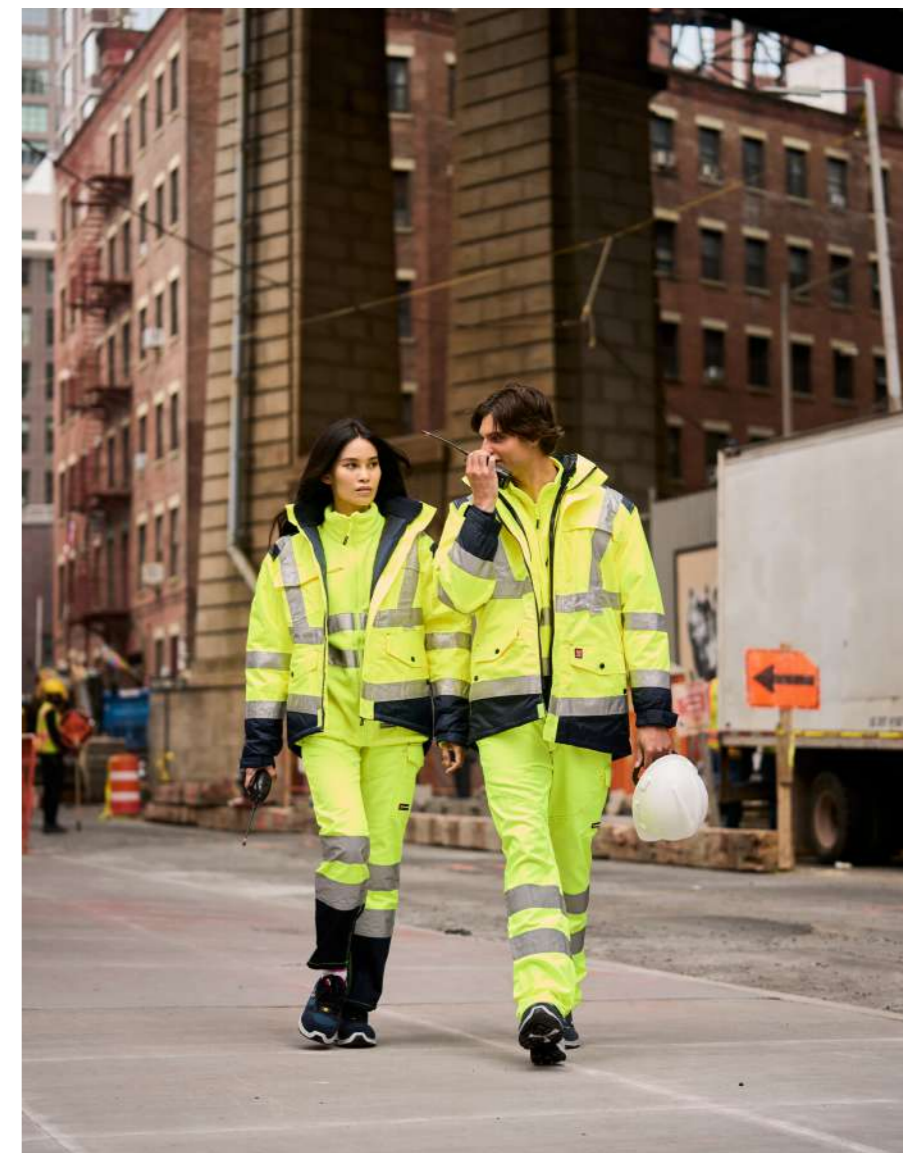
Courant 2023, le Groupe a pris des mesures pour élargir l'offre des **produits dédiés à la protection contre le froid**. Les projets ont vu l'implication directe des partenaires producteurs et la réalisation de tests spécifiques sur la protection contre le froid, réalisés par le laboratoire interne du Groupe, qui ont conduit à la certification de divers vêtements d'extérieur tels que les Softshells rembourrés.

1.7



La sécurité des produits et la garantie de la santé des clients finaux

Les productions du Groupe sont **certifiées** selon les paramètres internationaux de protection et de sécurité. Les **bureaux techniques**, situés dans les différentes zones de production dans le monde entier, assurent le respect des normes de production et des conditions de travail en totale synergie avec le **Laboratoire Qualité central**. En 2023, les procédures d'analyse et de test des produits ont été mises à jour afin de garantir le bon déroulement des processus de vérification concernant le respect des paramètres requis par les nouvelles certifications acquises en 2022 et 2023, à savoir Better Cotton, GOTS et GRS.



Nous favorisons la diffusion de pratiques durables pour la salubrité de nos produits.

De plus, l'ensemble de la production d'Industrial Wear s'inscrit dans le cadre du **Règlement européen REACH** (CE n° 1907/2006) qui enregistre, évalue, autorise et limite l'utilisation des produits chimiques.

Enfin, depuis plusieurs années, les principaux fournisseurs d'Industrial Wear produisent avec des **matériaux certifiés**

OEKO-TEX®. Le STANDARD 100 by OEKO-TEX® garantit l'absence de substances nocives pour la santé sur les produits au moyen de critères de vérification stricts.

En 2022 et 2023, **les catégories de produits** Payper (Corporate Wear, Work & Safety, Footwear) ont été évaluées à 100 % pour leurs impacts sur la santé et la sécurité des utilisateurs finaux.

1.8

La communication avec les clients est développée à travers des **canaux numériques**, tels que les vidéos et les newsletters numériques, et des **canaux traditionnels** sous forme papier, tels que les catalogues et les brochures commerciales.

Le service d'assistance à la clientèle de l'entreprise s'efforce constamment d'**assurer un support client rapide et efficace**, garantissant en moyenne une résolution des réclamations dans la semaine qui suit l'ouverture, avec une **moyenne de plus de 270 contacts traités par mois**.

Industrial Wear mène également une enquête permanente sur la **satisfaction des clients** à l'égard du produit et du service offerts par le biais de questionnaires qui sont ensuite partagés en interne.



Au service de nos clients



Enquêtes statistiques

Cette activité est souvent demandée par la Direction Générale pour recueillir des informations sur la satisfaction des clients



Collecte des réclamations

Les réclamations sont enregistrées sur un formulaire spécial, dont un rapport de synthèse est fourni périodiquement par le bureau des réclamations à la Direction Générale



Retours des produits

Le suivi des retours fournit à l'entreprise un signal de la performance du produit et est donc considéré comme un signe de la satisfaction du client final.



Retail Experience

Depuis 2021, le projet « Retail Experience » développe des accords individuels qui prévoient différents types de partenariats selon le format choisi avec les revendeurs.

L'objectif est d'intensifier la relation avec le revendeur, en lui permettant d'obtenir les conditions optimales d'identification et de fidélisation à la marque Payper. Pour ce faire, différents niveaux de participation sont proposés :

- **PAYPER SMART POINT :** point d'exposition destiné à la présentation d'échantillons périodiques, créé pour les clients qui collaborent avec le Groupe.
- **PAYPER ISLAND :** espace d'exposition composé de présentoirs autoportants.
- **PAYPER CORNER :** système de présentation innovant, à la conception ultra modulable, pouvant s'adapter à tous les espaces.

Pour intensifier l'expérience de vente de nos revendeurs, nous disposons également d'un service de **Visual Merchandising** avec un professionnel du secteur qui met en œuvre toutes les stratégies appropriées pour maximiser le potentiel de chaque réalité, tant



après du revendeur qu'à distance. Grâce à ce service, le revendeur a la possibilité de stimuler la fidélité du consommateur aux produits Payper, tout en valorisant la qualité et l'attention qui distinguent la marque.

Il y a actuellement **en Italie 110 projets actifs** de Retail Experience et **128 à l'international**. Cela renforce la vision d'être une entreprise à **forte vocation internationale, mais qui promeut un style typiquement italien**.

Retail Experience

110 projets
en
Italie

128 projets
à
l'international





Transparence

02



L'entrepôt automatisé :

maximiser l'efficacité opérationnelle tout en réduisant les impacts environnementaux.

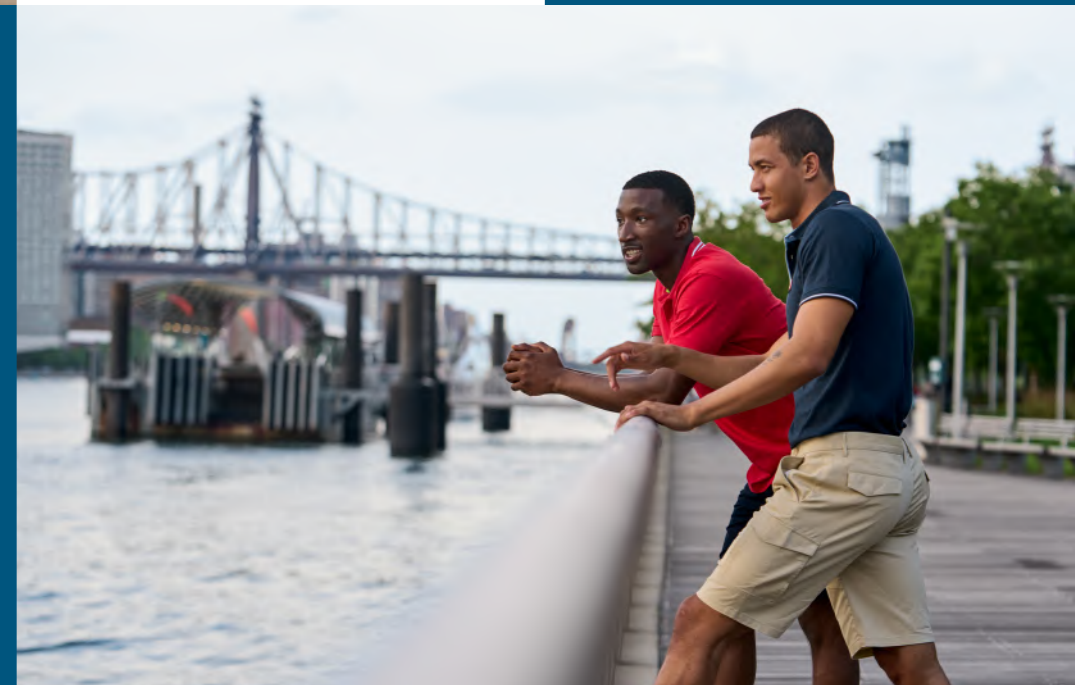


Les thèmes pertinents liés au pilier « Transparence »

- Éthique et intégrité dans les activités commerciales
- Gestion des matières premières
- Gestion durable et responsable de la chaîne d'approvisionnement



Notre **modèle d'activité** est basé sur le **partenariat avec les fournisseurs** chargés de la réalisation du produit fini.



Recherche constante de **solutions à faible impact environnemental**

LES OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE DES NATIONS UNIES PERTINENTS POUR LE PILIER « TRANSPARENCE »



ODD 12 – CONSOMMATION ET PRODUCTION RESPONSABLES

Assurer le bien-être de la population par l'accès à l'eau, à l'énergie et à l'alimentation, tout en réduisant la consommation excessive des ressources naturelles.



ODD 16 – PAIX, JUSTICE ET INSTITUTIONS FORTES

promouvoir la légalité aux niveaux national et international et garantir l'égalité d'accès à la justice pour tous, réduire la corruption et créer des institutions responsables et transparentes.



2.1

Notre chaîne d'approvisionnement

Les normes et certifications cartographiées au sein de la chaîne d'approvisionnement



60 %
Fournisseurs certifiés par le **système Amfori BSCI** (+5 % par rapport à 2022)

16 %
Fournisseurs certifiés par **SEDEX-SMETA** (Sedex Members Ethical Trade Audit)

19 %
Fournisseurs certifiés **ISO14001** (+2 % par rapport à 2022)

32 %
Fournisseurs certifiés **ISO9001**

Le modèle d'activité d'Industrial Wear repose principalement sur la collaboration avec des partenaires producteurs chargés de réaliser les produits conçus et dessinés par l'entreprise.

La production de tous les articles des catalogues « Corporate » et « Work-wear » a lieu entièrement à l'étranger, principalement **en Chine, au Bangladesh, au Pakistan** et **en Inde**, tandis que la ligne de chaussures est **réalisée en Italie**.

Une fois réalisés, les produits sont expédiés par bateau vers les **ports de Ravenne, Gênes et La Spezia**. Chaque jour, les conteneurs sont dédouanés, puis transférés vers les **centres logistiques de Ravenne, Rivalta Scrivia, Bertinoro et Bologne**.

De là, les produits sont finalement transférés vers les **entrepôts internes** de Fiumana et Vecchiazzano, pour être ensuite expédiés.



- Localisation des partenaires producteurs
- Siège social du Groupe et entrepôts logistiques
- Localisation des filiales commerciales



2.2

Sélection et suivi des partenaires producteurs

Nous cultivons des relations de valeur avec nos partenaires pour une production éthique et de qualité.

Au fil des ans, Industrial Wear a soigneusement sélectionné ses fournisseurs et établi un solide lien de confiance mutuelle, favorisant une voie de développement commune. L'entreprise a collaboré étroitement avec ses partenaires en suivant des **principes clairs**, tels que le maintien de **normes de qualité** élevées et l'attention

portée à des **conditions de travail** équitables et socialement responsables. Le contrôle de ces aspects est garanti grâce à la présence de **bureaux techniques sur les principaux sites de production** qui, outre une fonction de **contrôle et d'inspection** de la qualité chez les fournisseurs, sont responsables de la **coordination et du suivi des commandes**.



L'évaluation des fournisseurs avec des critères de durabilité

L'évaluation des fournisseurs comprend une **phase initiale de sélection**, au cours de laquelle des données sur divers aspects organisationnels sont demandées, notamment le respect des réglementations environnementales, des conditions de travail correctes, des paramètres de santé et de sécurité, la non-discrimination et d'autres **critères environnementaux et sociaux**. Après une première évaluation positive, le fournisseur est inscrit dans le **registre des fournisseurs agréés**, mis à jour en permanence par le Bureau des Achats. En 2023, **77 % des fournisseurs nouvellement acquis** ont été **soumis à évaluation**.

Les fournisseurs restants sont dans la phase d'évaluation décrite ci-dessus, en vue du lancement d'une nouvelle ligne de produits qui aura lieu en 2024.

Par ailleurs, un **audit de tous les fournisseurs de produits finis, nouveaux et existants**, est effectué chaque année. Une évaluation des performances est notamment effectuée par un organisme externe sur la base de la **norme BSCI d'Amfori**, qui prend en compte **14 paramètres, dont la Responsabilité sociale, la Santé et la Sécurité, l'Environnement**. À la fin du processus d'évaluation, un **rapport d'audit d'usine** est envoyé à l'entreprise, ce rapport contenant le score de performance relatif pour chacun des domaines considérés.

De fait, Industrial Wear fait appel à des fournisseurs enregistrés auprès de l'**AMFORI**, dont il est membre officiel. Le **Code de conduite amfori BSCI (Business Social Compliance Initiative)** comprend des principes de conformité légale, de liberté d'association et de droit de négociation collective, d'horaires de travail décent, de rémunération équitable, de santé et de sécurité au travail. Les fournisseurs enregistrés sur cette plateforme doivent également veiller à ce que des mesures appropriées soient prises pour prévenir ou limiter les effets négatifs des processus de production sur la communauté, les ressources naturelles et l'environnement dans sa globalité.



2.3

La réduction des impacts dans la chaîne d'approvisionnement

La fabrication des vêtements s'effectue sur **différents sites de production à travers le monde**, selon des **procédés industriels caractéristiques de l'industrie textile**. Ces activités génèrent des impacts environnementaux liés à divers aspects, tels que la consommation d'énergie, la production d'émissions et la consommation d'eau. Pour le Groupe, il est essentiel de

comprendre en détail ces processus et leurs conséquences sur l'environnement, afin de pouvoir faire des choix judicieux en termes de **suivi et de collaboration avec les fournisseurs** en vue de réduire les impacts négatifs.

À cette fin, Industrial Wear a préparé une étude approfondie sur le cycle de vie de ses produits à travers une approche d'*Analyse du Cycle de Vie* (ACV). Cette analyse, continuellement mise à jour, apporte un éclairage particulier sur les **impacts environnementaux liés aux matières premières** qui composent nos produits et sur les modes de gestion correspondants.

Conscients des impacts environnementaux générés dans notre chaîne d'approvisionnement, nous avons mis en œuvre une série d'activités et de mesures pour les réduire au fil du temps.

Nous sensibilisons les partenaires producteurs à l'utilisation de matériaux qui génèrent moins d'impact sur l'environnement car issus de cultures et de processus de production durables. En fait, pour 2024, des initiatives sont en cours pour **mettre en œuvre de plus en plus l'utilisation de fibres recyclées et provenant de sources durables**.

D'autre part, nous indiquons aux utilisateurs des vêtements Payper comment laver les vêtements, **en les incitant à utiliser des programmes et des températures basses** qui garantissent moins de dépenses énergétiques et une réduction de la libération de polyester dans l'eau. De plus, nous recommandons un séchage à l'air libre pour éviter la dispersion des microfibres dans l'eau.



MATÉRIAU	IMPACTS ENVIRONNEMENTAUX ASSOCIÉS AU CYCLE DE VIE DES MATIÈRES PREMIÈRES	ACTIVITÉS POUR LA RÉDUCTION DES IMPACTS
COTON	L'activité de culture du coton génère des impacts négatifs sur les sols, sur la biodiversité et sur la disponibilité en eau. L'étape suivante de la filature nécessite également de laver le coton avec une grande quantité d'eau. Enfin, la teinture du vêtement implique l'utilisation de divers composés chimiques et l'utilisation de grandes quantités d'eau.	<ul style="list-style-type: none"> Utilisation de cotons issus de cultures durables dans le cadre de l'adhésion à l'initiative Better Cotton Demande à tous les fournisseurs d'une déclaration relative à la non-utilisation de substances polluantes, avec demande ultérieure à leurs sous-fournisseurs Possibilité de sensibiliser les fournisseurs à la récupération de l'énergie de la vapeur après le traitement en phase de cuivrage/sanforisage
POLYESTER ET POLYAMIDE	La fabrication des réactifs et la création de la fibre par synthèse produisent des impacts liés à l'utilisation de combustibles fossiles comme matières premières de base, à la consommation d'eau pour le lavage, à l'énergie électrique utilisée pour réguler la température de processus et aux émissions de particules associées aux réactions chimiques générées.	<ul style="list-style-type: none"> Indication sur l'étiquette d'utiliser de basses températures de lavage (maximum 30°) pour diminuer la libération de polyester Indication sur l'étiquette de ne pas utiliser le sèche-linge, mais de sécher à l'air libre, afin d'éviter la dispersion des microfibres dans l'eau. L'utilisation de fibres polyester recyclées est en cours d'évaluation
CUIR	La phase initiale de la production du cuir comporte les activités de tannage et de coloration, qui requièrent l'utilisation d'une grande quantité d'eau et il existe des risques potentiels de pollution des eaux utilisées en raison de l'utilisation des agents chimiques nécessaires. Ensuite, dans la phase de découpe, d'ourlage et de façonnage, des déchets liés aux chutes de fabrication sont également produits.	<ul style="list-style-type: none"> Il est potentiellement possible de récupérer les chutes lors de l'insertion de la plaque anti-perforation, pour leur réutilisation



La mise sur le marché de nos produits nécessite également d'autres **phases complémentaires à la production, telles que la conception, le transport, l'utilisation et la fin de vie des**

vêtements, qui impliquent différentes étapes de la chaîne de valeur. Ce sont des phases communes à tous les produits et matériaux qui les composent, **depuis la conception jusqu'à leur fin de vie.**

ACTIVITÉ	INITIATIVES EN COURS POUR LA RÉDUCTION DES IMPACTS
 CONCEPTION : CONCEPTION DU PRODUIT AVEC PROTOTYPAGE	<ul style="list-style-type: none"> Les prototypes de vêtements sont donnés à des associations caritatives Les prototypes fabriqués en interne sont réalisés en réutilisant les tissus envoyés par les fournisseurs pour les premiers tests Réduction de la consommation de papier pour les dossiers techniques. Les feuilles ne sont plus imprimées et la signature est électronique
 RÉALISATION DU VÊTEMENT : COUPE, EMBALLAGE, PRÉPARATION POUR L'EXPÉDITION	<ul style="list-style-type: none"> Le patron est conçu afin de réduire les chutes de tissu Les cartons d'emballage sont dimensionnés pour contenir un certain nombre d'articles qui les remplissent L'utilisation de sacs d'emballage fabriqués à partir de matériaux issus du recyclage post-consommation ou de sources de gestion responsable est en cours d'évaluation.
 TRANSPORT PAR VOIE TERRESTRE VERS LE PORT D'EMBARQUEMENT	<ul style="list-style-type: none"> Optimisation des transports pour qu'ils soient toujours à pleine charge : les conteneurs sont disposés de manière à ce qu'ils soient toujours pleins afin de réduire les coûts de transport par volume de marchandises expédiées.
 TRANSPORT PAR BATEAU VERS LE PORT EN ITALIE	<ul style="list-style-type: none"> Des activités pour le lancement de transports électriques ou de navires de nouvelle génération à faible impact environnemental sont prévues pour 2024.
 TRANSPORT PAR VOIE TERRESTRE DU PORT À L'ENTREPÔT LOGISTIQUE	
 GESTION DE LA LOGISTIQUE	<ul style="list-style-type: none"> Gestion des déchets des cartons avec leur réutilisation lorsque cela est possible Optimisation des transports : les véhicules voyagent toujours à pleine charge
 UTILISATION DU PRODUIT	<ul style="list-style-type: none"> Le matériel expédié est emballé et placé dans des cartons pleins afin de réduire la consommation et les déchets ultérieurs. Instructions sur la différenciation correcte dans le cas des EPI
 FIN DE VIE	<ul style="list-style-type: none"> Haute durabilité du vêtement afin de prolonger le cycle de vie et de réduire les impacts globaux Instructions pour le consommateur sur l'élimination du vêtement en fin de vie

2.4



Effacité et innovation dans les processus logistiques

Le Groupe Industrial Wear a toujours été attentif à l'innovation technologique de ses processus de production et de logistique, et c'est aussi pour cette raison qu'il se positionne parmi les excellences européennes du secteur.

Dans le nouveau siège ouvert en 2017, l'entreprise a mis en place des **solutions logistiques de pointe** qui intègrent les systèmes de gestion avec de nouvelles **technologies robotiques**, pour garantir la **réduction de l'impact environnemental des installations**, le bien-être au travail des opérateurs et, dans le même temps, améliorer les délais de traitement des commandes et



Les avantages de l'entrepôt automatisé : moins d'impact environnemental, plus d'efficacité, plus de bien-être au travail.

augmenter la productivité. En particulier, ces dernières années, le développement des performances de l'entreprise a été porté par l'**évolution technologique de l'entrepôt**. L'entreprise est passée d'un système qui prévoyait une gestion entièrement manuelle de la commande à un système intégré qui reçoit la commande du serveur, lequel envoie à son tour les données à l'**entrepôt automatisé** qui active le processus menant à la composition de la commande et à l'expédition finale.

Ce saut technologique a permis à l'entreprise d'**augmenter considérablement l'efficacité de ses processus logistiques, améliorant ainsi le service à la clientèle** : pendant la plupart des périodes de l'année, nous sommes en mesure de traiter une commande dans les 24 heures suivant sa réception.



Personnes

03



59 % de salariés femmes

au 31 décembre 2023.



Les thèmes pertinents liés au pilier « Personnes »

- Formation, développement et bien-être des employés
- Santé et sécurité au travail
- Diversité, égalité des chances et inclusion



Adoption du
Code d'éthique du Groupe
 et certification
SA 8000:2014.



209 employés

au 31 décembre 2023,

Âge moyen 40 ans

environ

16 % âgés de moins de 30 ans.

LES OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE DES NATIONS UNIES PERTINENTS POUR LE PILIER « PERSONNES »



ODD 5 – ÉGALITÉ DES GENRES

Parvenir à l'égalité des sexes et autonomiser toutes les femmes et les filles.



ODD 8 – TRAVAIL DÉCENT ET CROISSANCE ÉCONOMIQUE

Réaliser une croissance économique durable et inclusive, qui profite à tous et ne nuit pas à l'environnement, en créant des emplois décents pour tous, en particulier les femmes, les jeunes et les autres groupes défavorisés.

3.1

Fly together : notre équipe



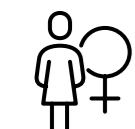
+11 %

La croissance des employés
en 2023



+19 %

D'employés dans les filiales
étrangères en 2023



59 %

Les effectifs féminins
du Groupe



16 %

Des personnes ont moins
de 30 ans en 2023

La promotion des compétences individuelles et des talents représente un pilier fondamental pour l'entreprise afin d'assurer l'excellence des produits et la stabilité des opérations du Groupe dans le temps. En décembre 2023, le Groupe Industrial Wear compte un effectif de **209 employés**, soit une **augmentation de 11 % par rapport à 2022**. Au cours de l'année, une augmentation nette positive de 21 personnes a été observée, avec 45 nouvelles arrivées et 24 employés ayant quittant l'entreprise. L'effectif, qui a augmenté d'environ 11 %, s'est inscrit en symbiose avec un processus de croissance de l'entreprise qui se maintient à un niveau stable depuis plusieurs années.

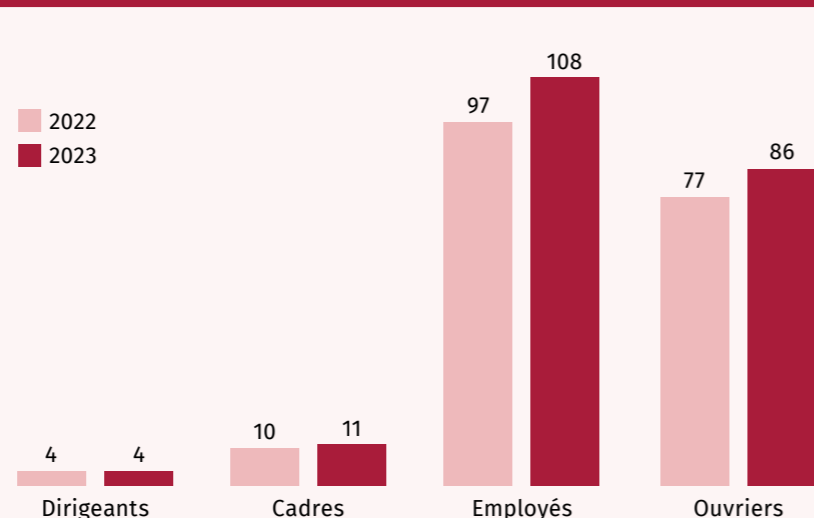
La plupart des employés sont situés en **Italie** (170, soit 81 % en 2023) répartis dans les établissements de Fiumana (FC), Vecchiazzano (FC), Barletta (BAT) pour Industrial Wear et Forlì (FC) pour Fashion Ink. Les

effectifs des **sièges européens** (France, Allemagne, Espagne et République tchèque) sont actuellement de 39 employés, en hausse par rapport aux 36 employés de 2022, témoignant de la **présence croissante du Groupe sur les marchés étrangers**.

L'entreprise a une forte propension à embaucher des **personnes issues de la communauté locale**. Le Groupe se caractérise également par une population d'entreprise dont **l'âge moyen est bas** (environ 40 ans), grâce à la présence d'une part importante de jeunes (16 % des personnes ont moins de 30 ans).

Sur le total des employés, **124 sont des femmes (59 % en 2023)**, ce qui reflète le fort engagement de l'entreprise à promouvoir l'emploi des femmes. Au niveau contractuel, les **contrats à durée indéterminée** prédominent (81 % du total), ce qui permet de garantir **stabilité et continuité à l'entreprise**.

Salariés (effectif) par catégorie professionnelle



3.2

Développement, bien-être et protection des personnes



La possibilité d'**attirer et de retenir les meilleures ressources** est un élément stratégique qui repose sur divers facteurs, notamment sur la capacité d'assurer le **bien-être et la satisfaction** des travailleurs et sur la possibilité d'offrir aux personnes des mesures adaptées permettant de maintenir un **développement professionnel** continu.

Dans le but de formaliser ces éléments essentiels pour le Groupe, Industrial Wear a défini en 2023 une **politique de durabilité sociale**, contenant les principes directeurs que la société entend appliquer dans la gestion de l'environnement de travail d'un point de vue social.

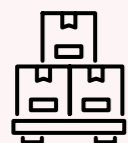
De fait, ce document résume les mesures mises en place pour le respect et le maintien des principales certifications et systèmes de gestion du Groupe,

notamment **SA 8000** et **Uni PdR125:2022**.

En particulier, la norme SA8000 est une norme internationale qui définit les exigences en matière de comportement éthiquement correct des entreprises envers les travailleurs et toutes les parties intéressées ; cette norme a été élaborée par SAI (Social Accountability International) et le Groupe a obtenu pour la première fois la certification en 2022.

Conformément aux dispositions de la norme, Industrial Wear a défini depuis 2021 sa propre **équipe de performance sociale (EPS)** qui vise à assurer le respect des exigences définies par la SA 8000. L'EPS est un groupe de travail qui s'occupe de la gestion des principales questions de responsabilité sociale et est composée, de manière équilibrée, de représentants des travailleurs (librement élus) et de

Nous valorisons le personnel avec un environnement de travail positif et stimulant.



Courant 2023, en collaboration avec Confindustria, la **réduction des heures journalières de 8 à 6,5 effectives** a été confirmée pour les fonctions de prélèvement du département de l'entrepôt de Fiumana, à salaire égal.

représentants de la direction.
Les tâches de ce groupe sont :

- contrôler le respect de la norme, notamment par le biais d'audits périodiques et d'examens des performances de l'entreprise ;
- identifier et évaluer les risques liés à la non-conformité réelle ou potentielle à la norme ;
- vérifier l'efficacité des actions mises en œuvre pour satisfaire aux politiques de responsabilité sociale adoptées et aux exigences de la norme ;
- collaborer à l'identification et à l'analyse d'éventuelles non-conformités, avec l'identification conséquente et possible d'actions correctives.

Enfin, comme cela est également défini dans la Politique de durabilité sociale, un objectif important atteint en 2023 est l'obtention de la **Certification sur l'égalité des genres** selon la **pratique de référence PdR 125:2022**. Industrial Wear est en effet profondément convaincu que la présence au sein de son organisation de personnes appartenant à des genres différents et, plus largement, à des cultures différentes est un motif d'enrichissement global professionnel (ainsi que personnel) et permet donc de

créer un environnement de travail stimulant, innovant et positivement compétitif.

La société reconnaît l'importance de la satisfaction des employés dans l'amélioration de la qualité et de la productivité du travail. Pour cette raison, des politiques et des outils incitatifs innovants ont été mis en œuvre pour promouvoir le bien-être personnel et familial, en tenant compte de **l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée**, ainsi que de la **durabilité du pouvoir d'achat**. Toujours en 2023, un **programme d'aide sociale** a été formalisé par la mise en place d'un règlement interne qui vise à soutenir et à donner accès à des biens et services répondant aux besoins individuels et familiaux de tous les salariés, dans le respect de la législation en vigueur. Grâce à ce plan, les salariés bénéficient d'un crédit personnel qu'ils peuvent utiliser pour acheter des biens et des services de leur choix, y compris des services spécialisés en matière de santé et d'aide familiale.

Par ailleurs, afin d'évaluer l'efficacité des mesures mises en place, un **questionnaire sur la satisfaction du service d'Aide sociale** a été soumis à tous les travailleurs au cours de l'année 2023. Des **analyses de climat**

spécifiques sont également réalisées périodiquement par le bureau de la communication, également dans le but d'obtenir une indication de la perception de l'entreprise par les employés, ainsi que d'éventuelles idées-propositions d'amélioration dans divers domaines.

Certification sur l'égalité des genres à travers la pratique PdR 125:2022.

L'entreprise s'engage à :

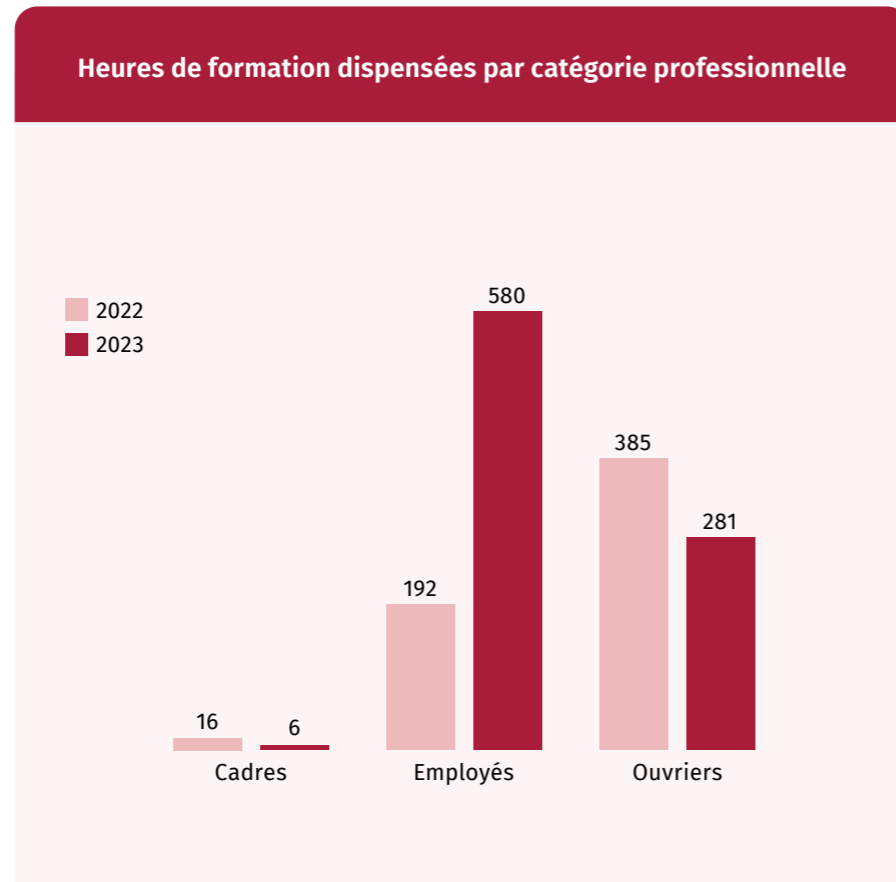
- Respecter les principes d'égalité et d'équité énoncés dans la Constitution de la République italienne ainsi que dans les réglementations de premier et de second niveau, les règles d'adoption volontaire et les réglementations du code interne (voir le Code d'éthique de l'entreprise) ;
- Adopter des politiques et des mesures visant non seulement à favoriser l'emploi des femmes, mais aussi et surtout à le maintenir dans le temps, en accompagnant la travailleuse dans la réalisation simultanée de projets de nature professionnelle et strictement personnelle ; un argument similaire peut être appliqué aux travailleurs masculins lorsqu'ils sont le sexe le moins représenté dans l'entreprise,
- Supprimer, dans la mesure du possible, tout obstacle qui empêche l'égalité effective entre les hommes et les femmes dans le monde du travail en veillant à inclure le principe d'égalité dans les processus et notamment :
 - I. Égalité des chances dans l'accès à l'emploi (phase de sélection du personnel),
 - II. Égalité des revenus,
 - III. Égalité d'accès aux opportunités de carrière et de formation (phase d'évaluation du personnel),
 - IV. Application et sensibilisation au congé de paternité conformément aux meilleures pratiques européennes,
 - V. Présence de mécanismes de protection de l'emploi et de garantie de l'égalité de rémunération après le congé de maternité,
- Promouvoir des politiques d'aide sociale pour soutenir les aidants familiaux ;
- Veiller à ce que tout le personnel reçoive une formation et des informations adéquates sur le respect de la diversité, l'inclusion et l'égalité des chances ;
- Étendre la culture de l'égalité des genres à l'extérieur, en communiquant et en promouvant les principes d'égalité et d'inclusion auprès des parties prenantes ;
- Inclure les principes d'égalité et d'égalité des chances dans le processus d'évaluation et de sélection du personnel.



Afin d'élargir les compétences présentes dans l'entreprise, le Groupe a investi en 2023 dans le recrutement d'employés possédant des connaissances spécifiques liées aux activités en cours et aux éventuels développements futurs. Les nouvelles embauches ont concerné des personnes ayant des savoir-faire particuliers : la conception 3D, le merchandising visuel, la chimie des matériaux et la communication.

Toujours dans le but de faciliter la conciliation des temps de travail et de vie, un accord interne sur le travail agile, appelé « **smart working** » a été mis en place en 2023. Cet accord permet aux employés d'utiliser les outils appropriés pour que le travail agile corresponde aux besoins organisationnels/productifs et individuels.

Les compétences spécifiques de l'entreprise sont élargies grâce à de nouvelles embauches.



En ce qui concerne les politiques de recrutement, le **processus de recrutement** de l'entreprise est régi par une procédure interne spécifique et repose sur une analyse précise des besoins de l'organisation. Afin de rendre la recherche de compétences plus efficace, Industrial Wear s'est engagé à développer des activités liées à la stratégie d'image de l'employeur, y compris plusieurs **collaborations avec des établissements d'enseignement locaux**.

La formation du personnel est soigneusement suivie et planifiée par le biais d'une base de données

interne de **cartographie des compétences**. Cette activité a permis de créer une matrice des compétences, qui permet de suivre en permanence la correspondance des compétences existantes avec celles requises pour chaque employé, afin de planifier des mises à jour périodiques et des **parcours de développement personnalisés**.

L'un des objectifs liés au système de gestion SA8000 vise en effet à définir des **parcours d'évolution de carrière** en fonction des compétences acquises et des évaluations reçues par chaque employé.

3.3



343 heures
Pour les cours de formation en matière de Santé et de Sécurité au travail



+49 %
Les heures dédiées aux cours en matière de Santé et de Sécurité au travail (2023 vs 2022)



ISO 45001
Système de gestion pour la Santé et la Sécurité au Travail conforme à la norme

² Une contusion et deux entorses.



Santé et sécurité au travail

Depuis 2019, Industrial Wear dispose d'un **système de gestion de la santé et de la sécurité au travail conforme à la norme ISO 45001:2018**, qui fait partie du système de gestion intégré Qualité-Sécurité-Environnement du Groupe. Ce système de gestion de la santé et de la sécurité au travail couvre les sites de Fiumana, Vecchiazano et Barletta. Le système est mis à jour périodiquement dans une optique d'amélioration continue et la certification par un organisme tiers a été **renouvelée début 2023**.

L'entreprise mène des **activités périodiques d'évaluation des risques** pour la santé et la sécurité dans le cadre du **Document d'évaluation des risques (DÉR)**, établi pour chaque site de l'entreprise et mis à jour conformément aux dispositions du décret législatif 81/08.

L'activité de **participation et consultation des travailleurs** menée par Industrial Wear comporte diverses initiatives, parmi lesquelles : réunions périodiques (par ex., rapport annuel sur l'évolution des accidents et des

maladies professionnelles), examen du document d'évaluation des risques, examen des règlements récemment adoptés.

Au cours de l'année 2023, l'entreprise a organisé des **cours de formation sur la santé et la sécurité au travail** pour un total de **343 heures dispensées**. À la fin de chaque année, la Direction Générale définit également le **Plan de formation** pour l'année suivante, y compris l'organisation d'événements de formation sur des sujets non strictement liés aux exigences légales. Courant 2023, une **assurance complémentaire** a également été adoptée pour toutes les personnes voyageant à l'étranger.

Dans le cadre du système de gestion, le **médecin compétent**, présent aussi bien pour les sièges de Fiumana et Vecchiazano que pour celui de Barletta, fournit à l'entreprise le Rapport annuel sur les résultats de la surveillance sanitaire.

En ce qui concerne les accidents, trois cas mineurs² ont été enregistrés en 2023.





Environnement

04



37 % de l'énergie utilisée provient de sources renouvelables en 2023.



Les thèmes pertinents liés au pilier « Environnement »

- Consommation d'énergie et émissions



Système de gestion certifié
selon la norme
UNI EN ISO 14001:2015.



85 % de l'électricité utilisée provient d'énergie propre

LES OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE DES NATIONS UNIES PERTINENTS POUR LE PILIER « ENVIRONNEMENT »



ODD 7 – ÉNERGIE PROPRE ET ACCESSIBLE

Garantir l'accès universel à une énergie durable, fiable et moderne, pour améliorer les conditions de vie de millions de personnes. Augmenter l'utilisation des énergies renouvelables au lieu des combustibles fossiles et promouvoir l'efficacité énergétique.



ODD 13 – AGIR POUR LE CLIMAT

Introduire le changement climatique comme une question prioritaire dans l'agenda politique, dans les stratégies et dans les programmes des gouvernements nationaux et régionaux, des entreprises et de la société civile.

4.1



La gestion des impacts générés par le Groupe

L'engagement du Groupe se concentre sur la recherche de solutions innovantes pour réduire progressivement ses impacts sur l'environnement. Industrial Wear n'est pas directement impliqué dans le processus de fabrication des produits, mais en définit la conception et achète le vêtement fini auprès de ses partenaires producteurs. Le Groupe s'occupe également de la coordination des processus logistiques entrants et sortants. Par conséquent, **les impacts environnementaux résultant des activités de l'entreprise sont principalement indirects et liés à la chaîne de valeur.** Pour cette raison, à partir de 2023, un processus de calcul a été développé pour **quantifier les émissions de Champ d'application 3**, c'est-à-dire les émissions indirectes générées par des activités hors du contrôle direct de l'organisation, mais qui sont associées à ses activités. Il s'agit notamment des émissions que le Groupe génère tout au long de sa chaîne de valeur, tant en amont (*upstream*) qu'en aval (*downstream*), telles que les émissions liées à la production et au transport des matériaux utilisés pour fabriquer les produits, ainsi que les émissions résultant de l'utilisation et de l'élimination des produits eux-mêmes.

L'analyse des risques environnementaux est essentielle pour évaluer les activités et les opportunités d'amélioration.



Le système de management environnemental ISO 14001

La maîtrise des aspects environnementaux directs est garantie par la présence d'un **système de management environnemental conforme à la norme ISO 14001**, qui fait partie du système de gestion intégré Qualité-Sécurité-Environnement. Le périmètre d'application du système couvre aujourd'hui le siège de Fiumana et les sites de Vecchiazzano, tandis qu'il est en phase de mise en œuvre au siège de Barletta et sera inclus dans le système de gestion intégré à partir de 2024.

Dans le cadre du système de management environnemental, l'entreprise procède à des **analyses de risques environnementaux** appropriées dans le but d'évaluer en détail chaque activité exercée et les risques potentiels associés. L'analyse des risques environnementaux du Groupe identifie les principaux facteurs contextuels, du cadre réglementaire au cadre économique, en passant par les facteurs pertinents dans la chaîne d'approvisionnement et dans l'évolution des conditions environnementales. Cela nous permet de mettre en évidence les risques mais aussi les opportunités auxquels le Groupe est exposé afin de développer des garde-fous adaptés.



9 513 GJ
La consommation énergétique totale du Groupe en 2023



Borne de recharge
Installée au cours de l'année



37 %
L'énergie issue de sources renouvelables consommée par le Groupe

4.2



Consommation d'énergie et émissions



>719 000 KWH
L'énergie électrique achetée provenant exclusivement de sources renouvelables et certifiée Garantie d'Origine - GO



605 tCO₂e
Le total des émissions GES directes générées (Champs d'application 1 et 2 - « Location based »)



325 506 tCO₂e
Le total des émissions GES indirectes (Champ d'application 3)

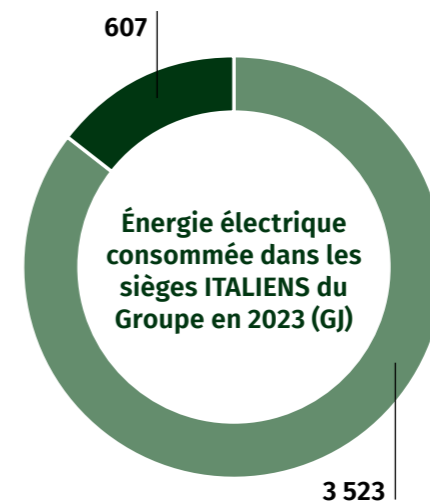
Industrial Wear **s'engage activement à réduire la consommation d'énergie et les émissions de gaz à effet de serre** liées à ses activités directement gérées. En 2017, la construction du nouveau siège d'entreprise à Fiumana di Predappio a compris l'installation d'un **système photovoltaïque** qui, en 2023, a pu générer plus de 275 000 kWh qui, ajoutés aux presque 95 000 kWh produits par le système de Fashion Ink, ont permis de couvrir **environ 22 % des besoins en électricité du Groupe.**

En fait, la majeure partie de la consommation d'énergie du Groupe est attribuable à la **consommation d'électricité** pour alimenter les entrepôts logistiques situés à **Fiumana et Vecchiazzano**, soit 81 % de l'électricité totale consommée par le Groupe.

Pour cette raison, à partir de 2023, sur les sites susmentionnés, l'entreprise a choisi d'**acheter exclusivement de l'électricité provenant de sources renouvelables**, également afin de

contribuer à réduire les émissions de gaz à effet de serre et l'impact environnemental global du Groupe.

Grâce à ce choix et à la combinaison des systèmes photovoltaïques déjà en place, **85 % de l'électricité utilisée par le Groupe en Italie provient d'une énergie propre** en 2023 (contre 24 % en 2022).



■ Énergie électrique renouvelable
■ Énergie électrique non renouvelable

Nous étudions des solutions concrètes pour réduire les impacts environnementaux grâce à la technologie et à l'innovation

Au niveau du Groupe, l'énergie issue de sources renouvelables s'est élevée à 3 523 GJ, soit 37 % de la demande totale d'énergie (la quantité s'élevait à 1 040 GJ en 2022), soit une augmentation de 26 points de pourcentage par rapport à l'année précédente.

Par ailleurs, le siège a été équipé d'un système d'éclairage interne capable de reconnaître le passage et la présence du personnel dans les zones de travail grâce à des **capteurs de proximité**, qui régulent l'intensité lumineuse en fonction des mouvements humains, réduisant ainsi considérablement la consommation d'électricité.

Les thermostats des locaux ont également été réglés pour ne pas dépasser des **températures seuils en été comme en hiver**, avec la définition de périodes précises d'utilisation du chauffage et de la climatisation sur une base annuelle. Enfin, des actions de **sensibilisation** ont été menées auprès des travailleurs pour l'adoption de comportements corrects visant à réduire la consommation d'énergie.

Enfin, en 2023, une **borne de recharge pour véhicules électriques** a été installée au



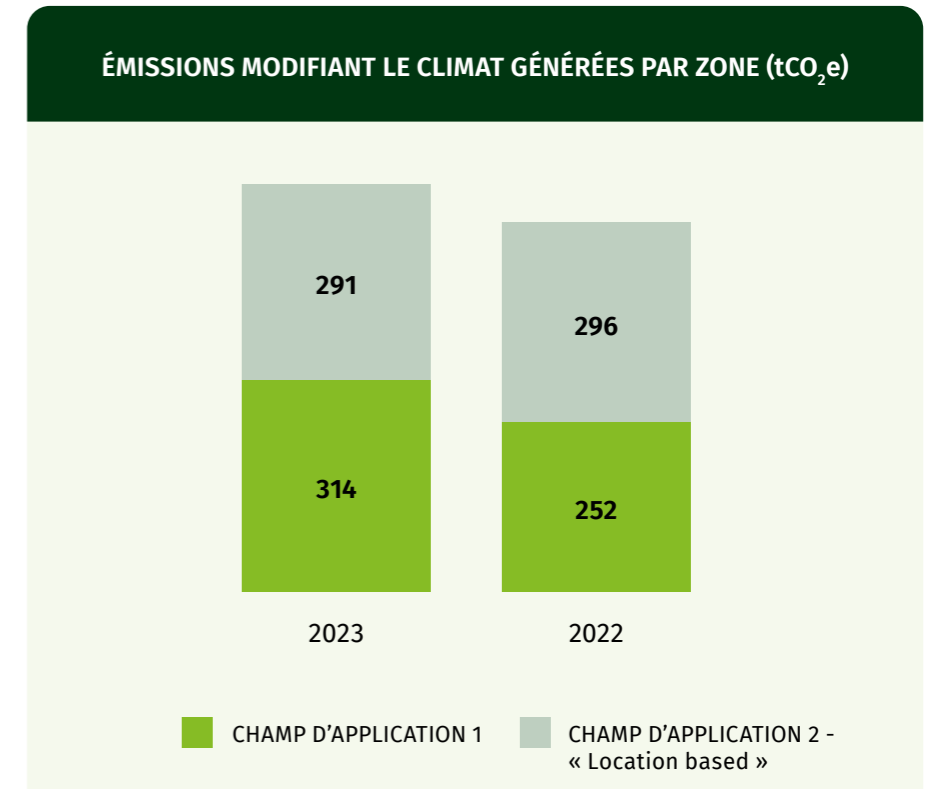
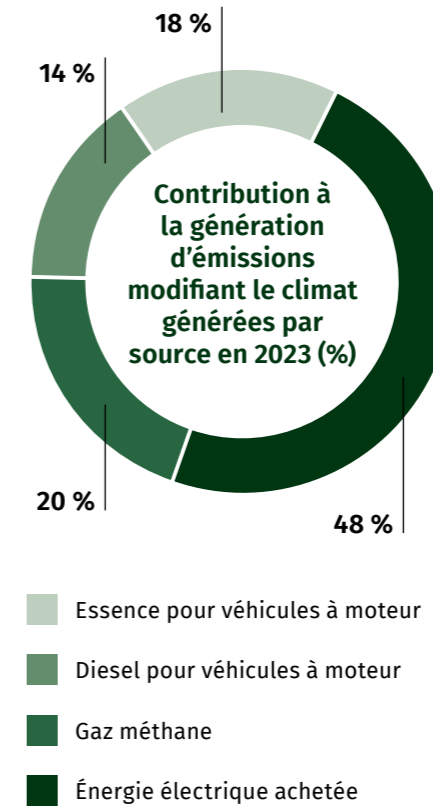
siège de Fiumana, non seulement pour fournir aux salariés une infrastructure fiable pour recharger leurs véhicules lors des déplacements et des activités quotidiennes, mais également dans le but de favoriser l'adoption et la diffusion de l'utilisation de véhicules électriques.

Le total des **émissions directes de Champ d'application 1 ayant une incidence sur le climat** en 2023 a été de 314 tCO₂e, soit une augmentation par rapport à 2022 en raison d'une quantification plus précise de la consommation des véhicules du Groupe et des déplacements plus importants des représentants commerciaux entre les différents sites. Les émissions du Groupe ont été principalement générées par la consommation de gaz naturel, d'essence et de diesel.



Cependant, **des solutions sont activement recherchées pour réduire les impacts**. Concernant les **émissions indirectes (champ d'application 2 - valeur basée sur la localisation - « Location based »)**, liées à la consommation d'énergie électrique, elles se sont élevées à 291 tCO₂ (296 tCO₂ en 2022).

En 2023, les émissions totales des champs d'application 1 et 2 calculées selon la méthode « Location based » étaient de 605 tCO₂e, soit une augmentation de 10 % par rapport à l'année précédente (548 tCO₂e), tandis que **les émissions totales des champs d'application 1 et 2 - Basés sur le marché (Market based ont au contraire diminué de plus de 40 %** (402 tCO₂e en 2023 contre 680 tCO₂e en 2022), grâce à l'utilisation d'énergie électrique provenant de sources renouvelables.



4.3



La quantification des impacts environnementaux tout au long de la chaîne de valeur

Afin d'améliorer la quantification de l'impact de ses activités, la première **quantification des émissions indirectes de Champ d'application 3** a été réalisée courant 2023, c'est-à-dire les émissions indirectes que l'organisation génère tout au long de sa chaîne de valeur, aussi bien en amont (*upstream*) qu'en aval (*downstream*).

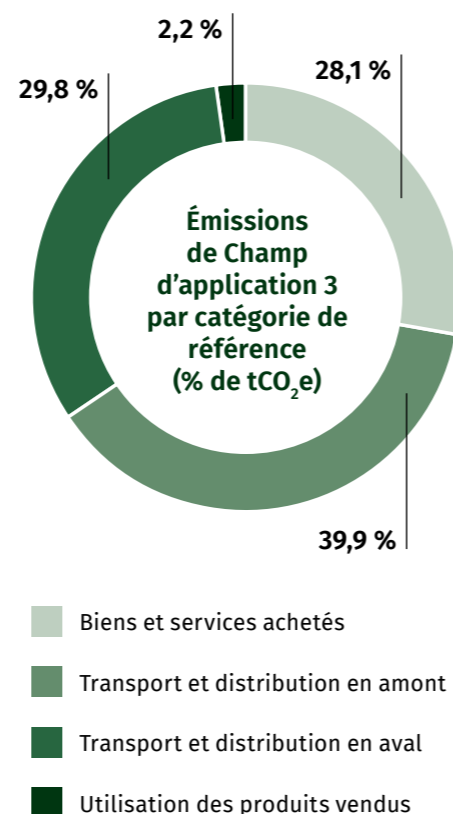
Compte tenu du modèle d'activité du Groupe, les catégories de Champ d'application 3 du Protocole GES considérées comme significatives sont : les biens et services achetés, le transport et la distribution en amont (qui comprend également les actifs loués par le Groupe), le transport et la distribution en aval, et l'utilisation des produits vendus.

En 2023, les **émissions de Champ d'application 3 du Groupe** ont été d'environ

323 000 tCO₂e, la catégorie « *Transport et distribution en amont* » étant la plus importante avec **128 795 tCO₂e**, suivie des catégories « *Transport et distribution en aval* » avec **96 362 tCO₂e**, « *Biens et services achetés* » avec **90 916 tCO₂e** et « *Utilisation des produits vendus* » avec **7 012 tCO₂e**. Les valeurs de ces émissions en pourcentage sont indiquées ci-dessous.

Les catégories les plus importantes étant principalement *Transport et distribution en amont* (avec un impact de 39,9 %) et *Transport et distribution en aval* (représentant 29,8 % du total des émissions de Champ d'application 3), des recherches sont en cours pour trouver des solutions permettant de réduire l'impact, via des actions concrètes portant à la fois sur le type de moyens de transport utilisés et sur les technologies et les innovations mises en place.

Nous réutilisons plusieurs fois les emballages en carton et réduisons l'utilisation de sacs en plastique pour réduire les déchets.



4.4



La gestion durable des emballages

Tous les produits mis sur le marché par Industrial Wear sont fournis avec des **emballages primaire et secondaire** spéciaux, qui diffèrent par leur type et leur fonction. Parmi ceux-ci, **le papier et le carton, le plastique et le bois sont particulièrement importants.**

Au fil du temps, diverses initiatives ont été mises en place afin de **réduire les impacts liés à la consommation de matériaux et à la production de déchets d'emballage.**

En particulier, dans les phases de composition des commandes, le carton ondulé est **réutilisé plusieurs fois pour les envois suivants (ré-embalage)**, jusqu'à ce qu'un seuil de qualité minimale tolérable soit atteint. En 2023, le poids du carton éliminé, égal à 98 tonnes pour les entrepôts de Fiumana et Vecchiazano, équivaut à environ 16 % du carton arrivé à l'usine. **Les 84 % restants des cartons arrivés à l'usine en 2023 ont été réutilisés pour l'envoi d'autres commandes.**

De plus, **les sacs en plastique ont été éliminés pour certains**

articles, en plaçant plusieurs articles dans le même polybag.

Des activités de réduction des emballages sont en cours pour certains de nos produits. En particulier, en 2024, de nouveaux produits seront lancés sur le marché avec un emballage entièrement en papier, ce qui, selon nos estimations, permettra

d'économiser environ 1 tonne d'emballages en plastique. De plus, une réorientation de l'utilisation des emballages vers des matériaux à moindre impact environnemental est en cours.

D'ici 2030, nous prévoyons que 100 % de nos produits seront emballés dans des polybags contenant du plastique recyclé



RAPPORT ENTRE LE POIDS DES CARTONS ÉLIMINÉS ET DES CARTONS ARRIVÉS (%)



et du papier provenant d'une gestion durable.

De plus, depuis 2023, Industrial Wear a mis en œuvre une autre initiative en matière d'emballage concernant le ruban adhésif utilisé pour l'emballage. L'utilisation de la gamme de rubans adhésifs « *EcoHIT19* », réalisée avec des **films contenant au moins 85 % de matériaux recyclés post-consommation** a été entreprise. En général, les produits de la gamme « *EcoHIT19* » contiennent au total **au moins 61 % de matériaux recyclés post-consommation.**



Annexes



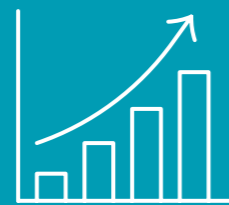
Index du contenu GRI



- Responsabilité économique
- Responsabilité sociale
- Responsabilité environnementale
- Responsabilités sur la chaîne d'approvisionnement



Industrial Wear Srl a établi le présent Bilan de Durabilité conformément aux normes GRI pour la période allant du 01/01/2023 au 31/12/2023.



Indicateurs de performance



Note méthodologique





Indicateurs de performance

RESPONSABILITÉ ÉCONOMIQUE

GRI 201-1 Valeur économique directe générée et distribuée

VALEUR ÉCONOMIQUE DIRECTE GÉNÉRÉE ET DISTRIBUÉE (EN EUROS)		
	au 31 décembre 2023	au 31 décembre 2022
Valeur économique directe générée	145 016 851	173 065 361
Valeur économique retenue	14 326 812	9 482 685
Valeur économique distribuée, dont :	130 690 039	163 582 676
Valeur redistribuée aux Fournisseurs	108 333 768	144 944 720
Rémunération du Personnel	11 020 129	9 484 964
Rémunération des Financeurs	2 953 652	890 142
Rémunération des Actionnaires	2 000 000	3 900 000
Rémunération de l'Administration Publique	6 283 629	4 272 009
Rémunération de la Communauté	98 861	90 841

RESPONSABILITÉ SOCIALE

GRI 2-7 Employés

EMPLOYÉS PAR GENRE ET ZONE GÉOGRAPHIQUE (EFFECTIFS)						
Zone géographique	au 31 décembre 2023			au 31 décembre 2022 ³		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Industrial Wear Srl - Italie (Fiumana, Vecchiazano, Barletta)	54	92	146	52	82	134
Fashion Ink Srl - Italie	7	17	24	7	11	18
Industrial Wear GmbH - Allemagne	8	4	12	9	5	14
Industrial Wear Sarl - France	6	5	11	5	4	9
Industrial Wear Sro - République tchèque	2	3	5	1	2	3
Industrial Wear Payper Sl - Espagne	8	3	11	8	2	10
Total des employés du Groupe	85	124	209	82	106	188

³ Les données 2022 ont été retraitées suite à une amélioration du processus de collecte des données relatives aux ressources humaines.

EMPLOYÉS PAR TYPE DE CONTRAT (CDI, CDD), GENRE ET ZONE GÉOGRAPHIQUE (EFFECTIFS)							
Zone géographique	Type de contrat	au 31 décembre 2023			au 31 décembre 2022		
		Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Industrial Wear Srl - Italie (Fiumana, Vecchiazano, Barletta)	CDI	48	70	118	47	60	107
	CDD	6	22	28	5	22	27
	Total	54	92	146	52	82	134
Fashion Ink Srl - Italie	CDI	5	9	14	4	10	14
	CDD	2	8	10	3	1	4
	Total	7	17	24	7	11	18
Industrial Wear GmbH - Allemagne	CDI	7	4	11	8	4	12
	CDD	1	-	1	1	1	2
	Total	8	4	12	9	5	14
Industrial Wear Sarl - France	CDI	6	5	11	5	4	9
	CDD	-	-	-	-	-	-
	Total	6	5	11	5	4	9
Industrial Wear Sro - République tchèque	CDI	2	3	5	1	2	3
	CDD	-	-	-	-	-	-
	Total	2	3	5	1	2	3
Industrial Wear Payper SLU - Espagne	CDI	8	3	11	8	2	10
	CDD	-	-	-	-	-	-
	Total	8	3	11	8	2	10
Total des employés du Groupe	CDI	76	94	170	73	82	155
	CDD	9	30	39	9	24	33
	Total	85	124	209	82	106	188

EMPLOYÉS PAR TYPE D'EMPLOI (TEMPS PLEIN ET TEMPS PARTIEL), GENRE ET ZONE GÉOGRAPHIQUE (EFFECTIFS)							
Zone géographique	Type de contrat	au 31 décembre 2023			au 31 décembre 2022		
		Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Industrial Wear Srl - Italie (Fiumana, Vecchiazano, Barletta)	Temps plein	53	70	123	51	65	116
	Temps partiel	1	22	23	1	17	18
	Temps partiel (%)	2 %	24 %	16 %	2 %	21 %	13 %
	Total	54	92	146	52	82	134
Fashion Ink Srl - Italie	Temps plein	7	15	22	7	10	17
	Temps partiel	-	2	2	-	1	1
	Temps partiel (%)	0 %	12 %	8 %	0 %	9 %	6 %
	Total	7	17	24	7	11	18
Industrial Wear GmbH - Allemagne	Temps plein	7	3	10	7	3	10
	Temps partiel	1	1	2	2	2	4
	Temps partiel (%)	13 %	25 %	17 %	22 %	40 %	29 %
	Total	8	4	12	9	5	14
Industrial Wear Sarl - France	Temps plein	6	5	11	5	4	9
	Temps partiel	-	-	-	-	-	-
	Temps partiel (%)	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
	Total	6	5	11	5	4	9
Industrial Wear Sro - République tchèque	Temps plein	2	3	5	1	2	3
	Temps partiel	-	-	-	-	-	-
	Temps partiel (%)	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
	Total	2	3	5	1	2	3
Industrial Wear Payper SLU - Espagne	Temps plein	8	3	11	8	2	10
	Temps partiel	-	-	-	-	-	-
	Temps partiel (%)	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
	Total	8	3	11	8	2	10
Total des employés du Groupe	Temps plein	83	99	182	79	86	165
	Temps partiel	2	25	27	3	20	23
	Temps partiel (%)	2 %	20 %	13 %	4 %	19 %	12 %
	Total	85	124	209	82	106	188

GRI 2-8 Travailleurs non salariés

COLLABORATEURS EXTERNES PAR GENRE (EFFECTIFS)						
Catégorie professionnelle	au 31 décembre 2023			au 31 décembre 2022		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Administrés	-	-	-	1	-	1
Stagiaires/Apprentis	-	1	1	-	-	-
Travailleurs indépendants/TVA	1	1	2	4	1	5
Contrats co.co.co (collaboration coordonnée et continue)	-	-	-	3	-	3
Total des collaborateurs externes	1	2	3	8	1	9

GRI 405-1 Diversité des organes de gouvernance et des employés

SALARIÉS PAR CATÉGORIE PROFESSIONNELLE ET PAR GENRE (EFFECTIFS)						
Nombre de personnes	au 31 décembre 2023			au 31 décembre 2022		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Dirigeants	4	0	4	4	0	4
Cadres	9	2	11	8	2	10
Employés	42	66	108	37	60	97
Ouvriers	30	56	86	33	44	77
Total	85	124	209	82	106	188

SALARIÉS PAR CATÉGORIE PROFESSIONNELLE ET PAR GENRE (EFFECTIFS) - POURCENTAGE						
Nombre de personnes	au 31 décembre 2023			au 31 décembre 2022		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Dirigeants	100 %	0 %	2 %	100 %	0 %	2 %
Cadres	82 %	18 %	5 %	80 %	20 %	5 %
Employés	39 %	61 %	52 %	38 %	62 %	52 %
Ouvriers	35 %	65 %	41 %	43 %	57 %	41 %
Total	41 %	59 %	100 %	44 %	56 %	100 %

SALARIÉS PAR CATÉGORIE PROFESSIONNELLE ET PAR TRANCHE D'ÂGE (EFFECTIFS)								
Nombre de personnes	au 31 décembre 2023				au 31 décembre 2022			
	<30	30-50	>50	Total	<30	30-50	>50	Total
Dirigeants	0	1	3	4	0	1	3	4
Cadres	0	6	5	11	0	8	2	10
Employés	16	55	37	108	10	55	32	97
Ouvriers	18	45	23	86	13	34	30	77
Total	34	107	68	209	23	98	67	188

SALARIÉS PAR CATÉGORIE PROFESSIONNELLE ET PAR TRANCHE D'ÂGE (EFFECTIFS) - POURCENTAGE								
Nombre de personnes	au 31 décembre 2023				au 31 décembre 2022			
	<30	30-50	>50	Total	<30	30-50	>50	Total
Dirigeants	0 %	25 %	75 %	2 %	0 %	25 %	75 %	2 %
Cadres	0 %	55 %	45 %	5 %	0 %	80 %	20 %	5 %
Employés	15 %	51 %	34 %	52 %	10 %	57 %	33 %	52 %
Ouvriers	21 %	52 %	27 %	41 %	17 %	44 %	39 %	41 %
Total	16 %	51 %	33 %	100 %	12 %	52 %	36 %	100 %

SALARIÉS APPARTENANT À DES CATÉGORIES PROTÉGÉES PAR CATÉGORIE PROFESSIONNELLE ⁴ (EFFECTIFS)						
Nombre de personnes	au 31 décembre 2023			au 31 décembre 2022		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Dirigeants	0	0	-	0	0	-
Cadres	0	0	-	0	0	-
Employés	2	3	5	0	2	2
Ouvriers	2	4	6	1	3	4
Total	4	7	11	1	5	6

COMPOSITION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION PAR GENRE ET TRANCHE D'ÂGE - POURCENTAGE								
Nombre de personnes	au 31 décembre 2023				au 31 décembre 2022			
	<30	30-50	>50	Total	<30	30-50	>50	Total
Hommes	0 %	75 %	25 %	100 %	0 %	75 %	25 %	100 %
Femmes	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
Total	0 %	75 %	25 %	100 %	0 %	75 %	25 %	100 %

GRI 401-1 Nombre et taux de nouveaux recrutements et rotation du personnel par genre, zone et tranche d'âge

ENTRÉES (EFFECTIFS)								
Nombre de personnes	au 31 décembre 2023				au 31 décembre 2022			
	<30	30-50	>50	Total	<30	30-50	>50	Total
Hommes	6	8	2	16	6	10	5	21
Femmes	9	16	4	29	7	18	7	32
Total	15	24	6	45	13	28	12	53

SORTIES (EFFECTIFS)								
Nombre de personnes	au 31 décembre 2023				au 31 décembre 2022			
	<30	30-50	>50	Total	<30	30-50	>50	Total
Hommes	3	7	3	13	3	12	3	18
Femmes	1	5	5	11	2	8	3	13
Total	4	12	8	24	5	20	6	31

TAUX DE RECRUTEMENT ET ROTATION DU PERSONNEL PAR GENRE								
Nombre et taux de nouveaux recrutements et rotation du personnel par genre et zone géographique	au 31 décembre 2023				au 31 décembre 2022			
	Entrées		Sorties		Entrées		Sorties	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Hommes	16	19 %	13	15 %	21	27 %	18	23 %
Femmes	29	23 %	11	9 %	32	31 %	13	13 %
Total	45	22 %	24	11 %	53	29 %	31	17 %

TAUX DE RECRUTEMENT ET ROTATION DU PERSONNEL PAR TRANCHE D'ÂGE								
Nombre et taux de nouveaux recrutements et rotation du personnel par tranche d'âge	au 31 décembre 2023				au 31 décembre 2022			
	Entrées		Sorties		Entrées		Sorties	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
< 30 ans	15	44 %	4	12 %	13	52 %	5	20 %
30 - 50 ans	24	22 %	12	11 %	28	30 %	20	22 %
> 50 ans	6	9 %	8	12 %	12	19 %	6	10 %
Total	45	22 %	24	11 %	53	29 %	31	17 %

GRI 404-1 Nombre moyen d'heures de formation par an par employé, par genre et classification

HEURES TOTALES DE FORMATION OBLIGATOIRE ⁴ PAR CATÉGORIE PROFESSIONNELLE ET PAR GENRE									
Catégorie professionnelle	au 31 décembre 2023								
	Nbre d'heures Hommes	Total salariés hommes	Nbre d'heures par personne Hommes	Nbre d'heures Femmes	Total salariés femmes	Nbre d'heures par personne Femmes	Nbre d'heures Totales	Total des employés	Nbre d'heures par personne
Dirigeants	-	4	-	-	-	-	-	4	-
Cadres	6	9	0,7	-	2	-	6	11	0,5
Employés	47	42	1,1	52	66	0,8	99	108	0,9
Ouvriers	96	30	3,2	142	56	2,5	238	86	2,8
Total	149	85	1,8	194	124	1,6	343	209	1,6
Catégorie professionnelle	au 31 décembre 2022								
	Nbre d'heures Hommes	Total salariés hommes	Nbre d'heures par personne Hommes	Nbre d'heures Femmes	Total salariés femmes	Nbre d'heures par personne Femmes	Nbre d'heures Totales	Total des employés	Nbre d'heures par personne
Dirigeants	-	4	-	-	-	-	-	4	-
Cadres	-	8	-	-	2	-	-	10	-
Employés	50	37	1,4	68	60	1,1	118	97	1,22
Ouvriers	138	33	4,2	116	44	2,6	254	77	3,30
Total	188	82	2,3	184	106	1,7	372	188	1,98

⁴ Le Groupe a conclu des accords avec les agences pour l'emploi respectives qui ont reporté les délais d'ajustement du nombre minimum obligatoire. Pour cette raison, elles sont moins nombreuses que l'année précédente.

HEURES TOTALES DE FORMATION NON OBLIGATOIRE ⁵ PAR CATÉGORIE PROFESSIONNELLE ET PAR GENRE									
au 31 décembre 2023									
Catégorie professionnelle	Nbre d'heures Hommes	Total salariés hommes	Nbre d'heures par personne Hommes	Nbre d'heures Femmes	Total salariés femmes	Nbre d'heures par personne Femmes	Nbre Heures totales	Total des employés	Nbre d'heures par personne
Dirigeants	-	4	-	-	-	-	-	4	-
Cadres	-	9	-	-	2	-	-	11	-
Employés	170	42	4,0	311	66	4,7	481	108	4,5
Ouvriers	32	30	1,1	11	56	0,2	43	86	0,5
Total	202	85	2,4	322	124	2,6	524	209	2,5
au 31 décembre 2021									
Catégorie professionnelle	Nbre d'heures Hommes	Total salariés hommes	Nbre d'heures par personne Hommes	Nbre d'heures Femmes	Total salariés femmes	Nbre d'heures par personne Femmes	Nbre d'heures Totales	Total des employés	Nbre d'heures par personne
Dirigeants	-	4	-	-	-	-	-	4	-
Cadres	8	8	1,0	8	2	4,0	16	10	1,6
Employés	36	37	0,96	39	60	0,6	74	97	0,8
Ouvriers	122	33	3,7	8	44	0,2	131	77	1,7
Total	166	82	2,02	55	106	0,4	206	188	1,2

GRI 2-21 Taux de rémunération totale annuelle

TAUX DE RÉMUNÉRATION TOTALE ANNUELLE ⁶		
Taux	2023	2022
Variation en pourcentage de la rémunération totale annuelle de la personne la mieux payée	6,2 %	6,7 %
Variation en pourcentage de la valeur médiane de la rémunération totale annuelle de tous les salariés (à l'exclusion de la personne la mieux payée)	14 %	-9,6 %
Ratio de rémunération	8,34	9,67
Ratio de variation annuelle en pourcentage	+0.4	-0.7

GRI 2-30 Accords de négociation collective

POURCENTAGE DU TOTAL DES SALARIÉS COUVERTS PAR DES ACCORDS DE NÉGOCIATION COLLECTIVE		
Nombre total de salariés	au 31 décembre 2023	au 31 décembre 2022
Nombre total de salariés	209	188
Nombre de salariés ayant une convention collective de travail ⁷	192	171
Pourcentage total	92 %	91 %

⁵ Les cours de formation obligatoire sont des cours liés à la sécurité (Accord État-Régions décret législatif 81-2008).

⁶ La rémunération totale annuelle comprend le salaire de base sous forme de rétribution annuelle brute annualisée au 31 décembre, les primes prévues, les heures supplémentaires et d'autres éléments liés à des facteurs de rémunération non structurels. La personne la mieux rémunérée pour les deux exercices (2023 et 2022) est le responsable de la Direction commerciale externe. Pour la partie variable de la rémunération, les valeurs cibles ont été prises en compte, soit 100 % du bonus pouvant être obtenu, les montants effectivement versés n'étant pas disponibles à la date de publication du Bilan de durabilité. Pour les salariés à temps partiels, les taux de rémunération en équivalent temps plein (ETP) ont été utilisés. Le ratio de la variation annuelle en pourcentage a été calculé en prenant comme dénominateur la variation de la valeur médiane de la rémunération totale annuelle de tous les salariés (à l'exclusion de la personne la mieux payée) entre l'année en cours et l'année précédente.

GRI 403-9 : Accidents du travail

ACCIDENTS DU TRAVAIL - SALARIÉS		
Nombre d'accidents	2023	2022
Nombre total d'accidents du travail enregistrables	3	4
dont accidents graves ⁸	0	0
Nombre total de décès dus à des accidents du travail	0	0
DONNÉES TEMPORELLES		
Heures	2023	2022
Heures travaillées	316 679	282 045
Multiplicateur pour le calcul	200 000	200 000
TAUX DE MORTALITÉ ET TAUX D'ACCIDENTS ⁹		
Taux	2023	2022
Taux d'accidents du travail enregistrables	1,89	2,84
Taux d'accidents du travail graves	0	0
Taux de décès dus à des accidents du travail	0	0
PRINCIPAUX TYPES D'ACCIDENTS DU TRAVAIL		
Type d'accident	2023	2022
Contusion, blessure, écrasement	1	2
Fracture, perte anatomique, brûlure	0	0
Entorse, élongation, lésion par effort	2	2
ACCIDENTS DU TRAVAIL - TRAVAILLEURS EXTERNES		
Nombre d'accidents	2023	2022
Nombre total d'accidents du travail enregistrables	0	0
dont accidents graves ⁶	0	0
Nombre total de décès dus à des accidents du travail	0	0
DONNÉES TEMPORELLES		
Heures	2023	2022
Heures travaillées	3 217	13 132
Multiplicateur pour le calcul	200 000	200 000
TAUX DE MORTALITÉ ET TAUX D'ACCIDENTS ⁸		
Taux	2023	2022
Taux d'accidents du travail enregistrables	0	0
Taux d'accidents du travail graves	0	0
Taux de décès dus à des accidents du travail	0	0

⁷ Les pourcentages indiqués s'entendent nets des pays où la législation locale ne prévoit pas la mise en place d'accords de négociation collective. Pour les sociétés italiennes, il est fait référence au CCNL du secteur tertiaire et au CCNL du Graphisme et Édition (industrie). Pour les sociétés étrangères, il est fait référence aux conventions collectives sectorielles spécifiques actuellement en vigueur dans les pays concernés.

⁸ Accidents du travail ayant entraîné une blessure dont le travailleur ne peut pas se remettre, ne se remet pas ou dont il n'est pas réaliste d'attendre qu'il se remette complètement dans l'état de santé antérieur à l'accident dans un délai de 6 mois.

⁹ Sont inclus les accidents qui génèrent : décès, incapacité de travail (absolue ou partielle), limitation des transferts, traitements médicaux, intervention de premiers secours, même s'ils ne génèrent pas de jours d'absence au travail. Les accidents de trajet avec une voiture appartenant au salarié sont exclus. Les taux de fréquence des indices d'accidents ont été calculés comme suit : (Nombre d'accidents / Nombre d'heures travaillées) x 200 000.

RESPONSABILITÉ ENVIRONNEMENTALE

Le périmètre de reporting des données et informations environnementales comprend les sites de production de Fiumana di Predappio (FC), Vecchiazzano (FC) et Barletta (BA) pour Industrial Wear Srl ; le site de production de Forlì pour Fashion Ink Srl ; les sites de Sant Cugat (Barcelone) pour Industrial Wear Payper Slu (Espagne), de Levallois-Perret pour Industrial Wear Sarl (France), de Mülheim an der Ruhr pour Industrial Wear GmbH (Allemagne) et de Prague pour Industrial Wear Sro (République tchèque).

GRI 301-1 : Matériaux utilisés en poids ou en volume¹⁰

MATÉRIAUX RENOUVELABLES				
Type de matériau	Unité de mesure	2023	2022	
Coton	Tonne	5 686	7 514	
Cuir	Tonne	93	161	
Papier	Tonne	726	907	
Bois pour emballages	Tonne	775	N/A	
MATÉRIAUX NON RENOUVELABLES				
Type de matériau	Unité de mesure	2023	2022	
Polyester	Tonne	2 001	2 997	
Polyamide	Tonne	345	251	
Élasthanne	Tonne	70	35	
Polypropylène	Tonne	58	63	
Polyéthylène	Tonne	8	22	
Viscose	Tonne	9	18	
Acrylique	Tonne	1	2	
Autre plastique pour l'emballage	Tonne	421	N/A	
Total matériaux renouvelables	Tonne	7 279	8 582	
Total matériaux non renouvelables	Tonne	2 913	3 389	
Total des matériaux	Tonne	10 192	11 971	

GRI 302-1 : Consommation énergétique au sein de l'organisation

CONSOMMATION ÉNERGÉTIQUE AU SEIN DE L'ORGANISATION					
Type de consommation	Unité de mesure	2023		2022	
		Total	Total GJ	Total	Total GJ
COMBUSTIBLES NON RENOUVELABLES¹¹					
Gaz naturel	Smc	60 336	2 416	59 421	2 363
Essence pour véhicules à moteur	l	45 040	1 534	23 446	800
Diesel pour véhicules à moteur	l	33 945	1 284	31 882	1 217
ÉNERGIE ÉLECTRIQUE¹²		1 188 510	4 279	1 238 867	4 460
Énergie électrique achetée au réseau	kWh	929 033	3 345	950 091	3 420
dont issue de sources non renouvelables	kWh	209 782	755	950 091	3 420
dont issue de sources renouvelables	kWh	719 251	2 589	-	-
Énergie électrique autoproduite par systèmes photovoltaïques	kWh	369 577	1 330	383 551	1 381
Énergie électrique autoproduite et cédée sur le réseau	kWh	110 100	396	94 775	341
issue de sources renouvelables - produite par des systèmes photovoltaïques	kWh	110 100	396	94 775	341
Consommation énergétique totale	GJ	9 513		8 840	
Énergie non renouvelable	GJ	5 989		7 801	
Énergie renouvelable	GJ	3 523		1 040	
% d'énergie renouvelable sur le total	%	37,04 %		11,76 %	

FACTEURS DE CONVERSION DE LA CONSOMMATION D'ÉNERGIE					
Unité de départ	Unité de conversion	2023	Source 2023	2022	Source 2022
Énergie électrique / thermique	GJ/kWh	0,0036	CONSTANTE (Système International)	0,0036	CONSTANTE (Système International)
Gaz naturel	GJ/1 000smc	40,04		39,76	
Gaz naturel (densité)	kg/m3	0,8		0,8	
Diesel pour véhicules à moteur	GJ/tonne	45,41		45,28	
Diesel (densité)	kg/litre	0,83	DEFRA 2023	0,84	DEFRA 2022
Essence sans plomb pour véhicules à moteur	GJ/tonne	45,58		46,00	
Essence (densité)	kg/litre	0,75		0,74	

GRI 305-1 : Émissions directes de GES (Champ d'application 1)

GRI 305-2 : Émissions indirectes de GES (Champ d'application 2)

ÉMISSIONS DIRECTES ET INDIRECTES DE GES (CHAMPS D'APPLICATION 1 ET 2) ¹³			
Type de consommation	Unité de mesure	2023	2022
		Total	Total
CHAMP D'APPLICATION 1			
Gaz méthane (gaz naturel)	tCO ₂ e	123	120
Essence automobile (flotte en propriété ou location à long terme)	tCO ₂ e	106	50
Diesel automobile (flotte en propriété ou location à long terme)	tCO ₂ e	85	82
CHAMP D'APPLICATION 2			
Énergie électrique achetée - « Location based »	tCO ₂	291	296
Énergie électrique achetée - « Market-based »	tCO ₂	88	428
TOTAL ÉMISSIONS (CHAMP D'APPLICATION 1 + CHAMP D'APPLICATION 2 - « Location based »)	tCO₂e	605	548
TOTAL ÉMISSIONS (CHAMP D'APPLICATION 1 + CHAMP D'APPLICATION 2 - « Market based »)	tCO₂e	402	680

¹⁰ Les matériaux renouvelables sont des matériaux dérivés de ressources abondantes qui sont rapidement reconstituées par des cycles écologiques ou des processus agricoles afin que les services fournis par ces ressources et d'autres ressources connexes ne soient pas compromis et restent disponibles pour les générations futures. Par matériaux non renouvelables, on entend des ressources qui ne se régénèrent pas en peu de temps. Des exemples de ressources non renouvelables comprennent les minéraux, les métaux, le pétrole, le gaz ou le charbon.

¹¹ À noter que la consommation de carburant automobile de la société Industrial Wear Sarl a été estimée sur la base des kilomètres parcourus par les voitures au cours des deux années de référence, en utilisant un facteur de conversion de 13 km/l pour la consommation d'essence et de 16 km/l pour la consommation de diesel.

¹² À noter que la consommation d'énergie électrique pour l'année 2022 de la société Industrial Wear GmbH a été estimée sur la base de l'augmentation du volume d'heures travaillées et du personnel, en utilisant un facteur d'estimation de +25 % par rapport à 2021.

¹³ Les normes de reporting de durabilité de la GRI prévoient deux méthodes pour le calcul des émissions du Champ d'application 2 : la méthode basée sur la localisation des émissions (« Location-based ») et la méthode basée sur le marché (« Market-based »). Pour le calcul des émissions du Champ d'application 2, conformément aux normes de reporting de durabilité de la GRI, les deux méthodes de calcul ont été utilisées. La méthode basée sur le marché (« Market-based ») est basée sur les émissions de CO₂ émises par les fournisseurs d'énergie auxquels l'organisation achète de l'électricité par le biais d'un contrat, et peut être calculée en tenant compte des éléments suivants : certificats de garantie d'origine de l'énergie et contrats directs avec les fournisseurs, facteurs d'émission spécifiques au fournisseur, facteurs d'émission liés au « mix résiduel », c'est-à-dire à l'énergie et aux émissions non contrôlées ou non réclamées (source : AIB - European Residual Mixes ; AIB - Mélanges résiduels européens). La méthode basée sur la localisation des émissions (« Location-based ») est basée sur des facteurs d'émission moyens liés à la production d'énergie pour des limites géographiques bien définies, y compris des limites locales, sous-nationales ou nationales (source : Comparaisons internationales Terna). Les émissions du champ d'application 2 calculées avec la méthode « Location-based » et la méthode « Market-based » sont exprimées en tCO₂ ; toutefois, le pourcentage de méthane et de protoxyde d'azote a un effet négligeable sur les émissions totales de gaz à effet de serre (équivalents CO₂), comme on peut le déduire de la documentation technique de référence.

FACTEURS D'ÉMISSION DE LA CONSOMMATION D'ÉNERGIE					
Unité de départ	Unité de conversion	2023	Source 2023	2022	Source 2022
Gaz naturel	tCO ₂ e/m ³	0,002		0,002	
Essence pour véhicules à moteur	tCO ₂ e/tonne	3,154	DEFRA 2023	2,903	DEFRA 2022
Diesel pour véhicules à moteur	tCO ₂ e/tonne	3,016		3,033	
Énergie électrique (« Location-based ») - ITA	kgCO ₂ /kWh	0,315		0,315	
Énergie électrique (« Location-based ») - FRA	kgCO ₂ /kWh	0,056		0,056	
Énergie électrique (« Location-based ») - ALL	kgCO ₂ /kWh	0,393	Terna 2019	0,393	Terna 2019
Énergie électrique (« Location-based ») - RÉP. TCHÈQUE	kgCO ₂ /kWh	0,475		0,475	
Énergie électrique (« Location-based ») - ESP	kgCO ₂ /kWh	0,210		0,210	
Énergie électrique (« Market-based ») - ITA	kgCO ₂ /kWh	0,457		0,457	
Énergie électrique (« Market-based ») - FRA	kgCO ₂ /kWh	0,125		0,049	
Énergie électrique (« Market-based ») - ALL	kgCO ₂ /kWh	0,684	AIB 2023	0,618	AIB 2022
Énergie électrique (« Market-based ») - RÉP. TCHÈQUE	kgCO ₂ /kWh	0,697		0,550	
Énergie électrique (« Market-based ») - ESP	kgCO ₂ /kWh	0,275		0,296	

GRI 305-3 Autres émissions indirectes de gaz à effet de serre (GES) (Champ d'application 3)

AUTRES ÉMISSIONS INDIRECTES DE GAZ À EFFET DE SERRE (GES) (CHAMP D'APPLICATION 3) ¹⁴			
Catégorie de référence	Unité de mesure	2023	2022 ¹⁵
		Total	Total
1 - Biens et services achetés	tCO₂e	90 916	N/A
dont Biens ¹⁶	tCO ₂ e	89 880	N/A
dont Services ¹⁷	tCO ₂ e	1 036	N/A
4 - Transport et distribution en amont	tCO₂e	128 795	N/A
dont transport effectif ¹⁸	tCO ₂ e	128 145	N/A
dont Actifs loués ¹⁷	tCO ₂ e	650	N/A
9 - Transport et distribution en aval¹⁹	tCO₂e	96 362	N/A
11 - Utilisation des produits vendus²⁰	tCO₂e	7 012	N/A
ÉMISSIONS TOTALES (CHAMP D'APPLICATION 3)	tCO₂e	323 085	N/A

¹⁴ Pour les calculs relatifs aux itinéraires effectués par voie maritime, l'outil « Ecotransit » a été utilisé ; pour les itinéraires terrestres, Google Maps a été pris en compte.

¹⁵ Les données pour 2022 ne sont pas disponibles car le calcul a été mis en œuvre pour la première fois au cours de l'exercice 2023.

¹⁶ Les types de matériaux considérés ont été calculés en tenant compte de la composition spécifique de chaque vêtement. Les facteurs d'émission spécifiques ont été identifiés pour 97 % des types de matériaux ; pour les 3 % restants de matière synthétique, un coefficient calculé sur la moyenne des matières synthétiques concernées a été considéré. Pour les facteurs d'émission utilisés, les facteurs Ecoinvent version 3.10 ont été considérés.

¹⁷ Donnée calculée en appliquant des facteurs d'émission « EEIO » (Environmentally-Extended Input-Output - Entrées-sorties étendues à l'environnement) appropriés aux données de dépenses.

¹⁸ Donnée calculée en appliquant les facteurs DEFRA 2023 en tenant compte du transport par camion, bateau et train.

¹⁹ Donnée calculée en appliquant les facteurs d'émission DEFRA 2023.

²⁰ Pour la catégorie, la phase de lavage est considérée comme le principal processus de référence associé à un nombre maximum de 25 lavages pour chaque vêtement. Les catégories de produits identifiées comme accessoires de merchandising et de protection tels que les gants, les accessoires de soudage, les chaussures et les désinfectants n'ont pas été incluses dans le calcul car il n'y a pas de cycles de lavage spécifiques pour ceux-ci. Pour le processus de lavage, on a considéré une machine à usage domestique avec une capacité de charge de 9 kg, appartenant à la classe d'efficacité énergétique « A », et avec une consommation annuelle comprise entre 279 et 322 kWh pour 220 lavages (entre 40°C et 60°C), Source : ENEA. La consommation a été réévaluée en fonction des types de lavage indiqués sur l'étiquette des différents articles vendus (30°C, 40°C et 60°C). Les facteurs d'émission considérés, qui ont tenu compte de la destination des ventes dans les différents pays, sont issus de « AIB 2023 Supplier Mix » pour les pays européens et de « Terna 2019 » pour les pays non européens.

RESPONSABILITÉS SUR LA CHAÎNE D'APPROVISIONNEMENT

GRI 308-1 : Nouveaux fournisseurs évalués à l'aide de critères environnementaux

NOUVEAUX FOURNISSEURS ÉVALUÉS SUR DES CRITÈRES ENVIRONNEMENTAUX		
	au 31 décembre 2023	au 31 décembre 2022
Total nouveaux fournisseurs	13	4
Nouveaux fournisseurs évalués selon des critères environnementaux	10	4
Pourcentage de nouveaux fournisseurs évalués à l'aide de critères environnementaux	77 %	100 %

GRI 308-2 : Impacts environnementaux négatifs dans la chaîne d'approvisionnement et mesures prises²¹

IMPACTS ENVIRONNEMENTAUX NÉGATIFS DANS LA CHAÎNE D'APPROVISIONNEMENT		
	2023	2022
	Nbre	Nbre
Fournisseurs soumis à des évaluations d'impact environnemental	10	16
Fournisseurs dont on constate qu'ils ont des impacts environnementaux négatifs significatifs, potentiels et actuels	0	0

GRI 414-1 : Nouveaux fournisseurs évalués à l'aide de critères sociaux

NOUVEAUX FOURNISSEURS ÉVALUÉS SUR DES CRITÈRES SOCIAUX		
	au 31 décembre 2023	au 31 décembre 2022
Total nouveaux fournisseurs	13	4
Nouveaux fournisseurs évalués selon des critères sociaux	10	4
Pourcentage de nouveaux fournisseurs évalués à l'aide de critères sociaux	77 %	100 %

GRI 414-2 : Impacts sociaux négatifs sur la chaîne d'approvisionnement et mesures prises¹⁴

IMPACTS SOCIAUX NÉGATIFS SUR LA CHAÎNE D'APPROVISIONNEMENT		
	2023	2022
	Nbre	Nbre
Fournisseurs soumis à des évaluations d'impact social	10	16
Fournisseurs dont on constate qu'ils ont des impacts sociaux négatifs significatifs, potentiels et actuels	0	1 ²²

²¹ Industrial Wear ne prévoit pas actuellement de plans d'action contraignants pour améliorer la situation au sein de sa chaîne d'approvisionnement (aucune amélioration n'a été convenue à la suite de l'évaluation). Le Groupe s'engage à mettre en œuvre ces initiatives (comme stipulé aux points « d » et « e » de la divulgation GRI de référence) au cours des années de reporting suivantes.

²² Le cas fait référence au résultat obtenu par un fournisseur à la suite d'un processus d'audit mené par un organisme externe, qui a révélé une marge d'amélioration dans les domaines suivants : horaires de travail, emploi sûr et sain, système de gestion sociale.



Index du contenu GRI

Déclaration d'utilisation	Industrial Wear S.r.l. a établi le présent Bilan de Durabilité conformément aux normes GRI pour la période allant du 01/01/2023 au 31/12/2023
GRI 1 utilisé	GRI 1 : Principes fondamentaux (2021)
Normes GRI sectorielles applicables	N/A

NORME GRI	ÉLÉMENT D'INFORMATION	PAGE	OMISSION		
			Exigence omise	Raison	Explication
INFORMATIONS GÉNÉRALES					
	2-1 Détails sur l'organisation	12			
	2-2 Entités incluses dans le reporting de durabilité de l'organisation	94			
	2-3 Période, fréquence et point de contact du reporting	94			
	2-4 Reformulation des informations	94			
	2-5 Vérification externe	94			
	2-6 Activités, chaîne de valeur et autres relations d'affaires	15-16 ; 48-49 ; 52			
	2-7 Employés	60 ; 76-78			
	2-8 Travailleurs non salariés	79			
	2-9 Structure et composition de la gouvernance	10-13			
GRI 2 : Informations générales (2021)	2-10 Nomination et sélection de l'organe de gouvernance le plus élevé	12			
	2-11 Présidence de l'organe de gouvernance le plus élevé	12			
	2-12 Rôle de l'organe de gouvernance le plus élevé dans la supervision de la gestion des impacts	12			
	2-13 Délégation de la responsabilité de la gestion des impacts	26-28			
	2-14 Rôle de l'organe de gouvernance le plus élevé dans le reporting de durabilité	12-13 ; 26-28			
	2-15 Conflits d'intérêts	12			
	2-16 Communication des préoccupations majeures	24-25			
	2-17 Connaissance partagée de l'organe de gouvernance le plus élevé	26-28			

NORME GRI	ÉLÉMENT D'INFORMATION	PAGE	OMISSION		
			Exigence omise	Raison	Explication
GRI 2 : Informations générales (2021)	2-18 Évaluation de la performance de l'organe de gouvernance le plus élevé	26 ; 30			
	2-19 Politiques de rémunération	13			
	2-20 Processus de détermination de la rémunération	13 ; 24			
	2-21 Ratio de rémunération totale annuelle	82			
	2-22 Déclaration sur la stratégie de développement durable	5			
	2-23 Engagements en matière de politiques	29-33			
	2-24 Intégration des engagements en matière de politiques	29-31			
	2-25 Processus pour remédier aux impacts négatifs	24-25 ; 31-33			
	2-26 Mécanismes pour demander des conseils et soulever des préoccupations	24-25 ; 61			
	2-27 Respect des lois et des règlements		Au cours de l'exercice 2023, aucune amende ou sanction significative n'a été enregistrée pour non-respect des lois et règlements.		
2-28 Adhésions à des associations	27 ; 41				
2-29 Approche à l'égard de l'engagement des parties prenantes	27				
2-30 Accords de négociation collective	82				
THÈMES PERTINENTS					
GRI 3 : Thèmes pertinents (2021)	3-1 Processus de détermination des thèmes pertinents	28 ; 94-95			
	3-2 Liste des thèmes pertinents	28 ; 94-95			
Thème pertinent : PERFORMANCES ÉCONOMIQUES					
GRI 3 : Thèmes pertinents (2021)	3-3 Gestion des thèmes pertinents	19			
GRI 201 : Performance économique (2016)	201-1 Valeur économique directe générée et distribuée	76			
Thème pertinent : ÉTHIQUE ET INTÉGRITÉ DANS LES ACTIVITÉS COMMERCIALES					
GRI 3 : Thèmes pertinents (2021)	3-3 Gestion des thèmes pertinents	24-25			
GRI 205 Lutte contre la corruption (2016)	205-3 Cas avérés de corruption et mesures prises		Au cours de l'exercice 2023, aucun cas de corruption et/ou de signalement à ce sujet n'a été enregistré.		

NORME GRI	ÉLÉMENT D'INFORMATION	PAGE	OMISSION		
			Exigence omise	Raison	Explication
GRI 206 Comportements anticoncurrentiels (2016)	206-1 Actions en justice contre le comportement anticoncurrentiel et les pratiques antitrust				Au cours de l'exercice 2023, il n'y a pas eu d'actions en justice contre l'entreprise en référence à des pratiques anticoncurrentielles et/ou des violations de la réglementation antitrust et des pratiques monopolistiques.
Thème pertinent : CONFORMITÉ ET RÉPUTATION					
GRI 3 : Thèmes pertinents (2021)	3-3 Gestion des thèmes pertinents	24-25			
GRI 207 : Impôts	207-1 - Approche fiscale				Industrial Wear adopte une approche prudente, sans politiques agressives ou évasives, afin de remplir ses obligations fiscales de manière transparente, considérant qu'il s'agit d'un des aspects fondamentaux de la gestion éthique et responsable du Groupe.
	207-2 - Gouvernance fiscale, contrôle et gestion des risques				Le Groupe adopte un comportement visant à respecter les règles fiscales applicables dans les pays où il opère et à les interpréter de manière à gérer le risque fiscal de manière responsable, afin de pouvoir satisfaire les intérêts de toutes les parties prenantes.
GRI 418 : Confidentialité des données des clients	418-1 Plaintes fondées relatives à l'atteinte à la confidentialité des données des clients et aux pertes des données des clients				Au cours de l'exercice 2023, il n'y a pas eu de cas de violation de la vie privée et/ou de fuite, de vol ou de perte de données de clients.
Thème pertinent : CONSOMMATION D'ÉNERGIE ET ÉMISSIONS					
GRI 3 : Thèmes pertinents (2021)	3-3 Gestion des thèmes pertinents	68-72			
GRI 302 : Énergie (2016)	302-1 Consommation énergétique au sein de l'organisation	69-70 ; 84-85			
	305-1 Émissions directes de GES (champ d'application 1)	85-86			
GRI 305 : Émissions (2016)	305-2 - Émissions indirectes de GES liées à la consommation énergétique (champ d'application 2)	85-86			
	305-3 Autres émissions indirectes de gaz à effet de serre (GES) (Champ d'application 3)	86			

NORME GRI	ÉLÉMENT D'INFORMATION	PAGE	OMISSION		
			Exigence omise	Raison	Explication
Thème pertinent : GESTION DES MATIÈRES PREMIÈRES					
GRI 3 : Thèmes pertinents (2021)	3-3 Gestion des thèmes pertinents	39-42 ; 73			
GRI 301 : Matériaux (2016)	301-1 Matériaux utilisés en poids et en volume	39 ; 84			
GRI 306 : Déchets (2020)	306-1 - Production de déchets et impacts significatifs liés aux déchets	73			
	306-2 - Gestion des impacts significatifs liés aux déchets	68 ; 73			
Thème pertinent : FORMATION, DÉVELOPPEMENT ET BIEN-ÊTRE DES EMPLOYÉS					
GRI 3 : Thèmes pertinents (2021)	3-3 Gestion des thèmes pertinents	60-64			
GRI 401 : Travail (2016)	401-1 Recrutement de nouveaux employés et rotation du personnel	60 ; 80-81			
GRI 404 : Formation professionnelle (2016)	404-1 Nombre d'heures moyen de formation par an et par employé	64 ; 81-82			
Thème pertinent : SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL					
GRI 3 : Thèmes pertinents (2021)	3-3 Gestion des thèmes pertinents	65			
GRI 403 : Santé et sécurité au travail (2018)	403-1 Système de gestion de la santé et de la sécurité au travail	65			
	403-2 Identification des dangers, évaluation des risques et enquête sur les accidents	65			
	403-3 Services de médecine du travail	65			
	403-4 Participation et consultation des travailleurs et communication en matière de santé et de sécurité au travail	65			
	403-5 Formation des travailleurs en matière de santé et de sécurité au travail	65			
	403-6 Promotion de la santé des travailleurs	65			
	403-7 Prévention et atténuation des impacts sur la santé et la sécurité au travail directement liés aux relations d'affaires	65			
	403-9 Accidents du travail	83			
	Thème pertinent : DIVERSITÉ, ÉGALITÉ DES CHANCES ET INCLUSION				
GRI 3 : Thèmes pertinents (2021)	3-3 Gestion des thèmes pertinents	24 ; 61-63			
GRI 405 : Diversité et égalité des chances (2016)	405-1 Diversité des organes de gouvernance et des employés	79-80			

NORME GRI	ÉLÉMENT D'INFORMATION	PAGE	OMISSION		
			Exigence omise	Raison	Explication
GRI 406 : Lutte contre la discrimination (2016)	406-1 Cas de discrimination et mesures correctives prises	Au cours de l'année 2023, aucun cas de discrimination n'est survenu au sein de la Société.			
Thème pertinent : SATISFACTION DES CLIENTS					
GRI 3 : Thèmes pertinents (2021)	3-3 Gestion des thèmes pertinents	47-49			
GRI 417 : Commercialisation et étiquetage (2016)	417-2 Cas de non-conformité concernant l'information sur les produits et services et l'étiquetage	Au cours de l'exercice 2023, il n'y a pas eu de cas de non-conformité concernant l'information et l'étiquetage de produits et services.			
Thème pertinent : QUALITÉ, SÉCURITÉ ET CONFORMITÉ DES PRODUITS					
GRI 3 : Thèmes pertinents (2021)	3-3 Gestion des thèmes pertinents	43 ; 46-47			
GRI 416 : Santé et sécurité des consommateurs (2016)	416-1 Évaluation des impacts sur la santé et la sécurité par catégories de produits et de services	47			
	416-2 Cas de non-conformité concernant les impacts des produits et des services sur la santé et la sécurité	Au cours de l'exercice 2023, il n'y a pas eu de cas de non-conformité concernant les impacts des produits et des services sur la santé et la sécurité.			
Thème pertinent : GESTION DURABLE ET RESPONSABLE DE LA CHAÎNE D'APPROVISIONNEMENT					
GRI 3 : Thèmes pertinents (2021)	3-3 Gestion des thèmes pertinents	52-54			
GRI 308 : Évaluation environnementale des fournisseurs	308-1 - Nouveaux fournisseurs évalués à l'aide de critères environnementaux	53 ; 87			
	308-2 Impacts environnementaux négatifs dans la chaîne d'approvisionnement	87			
GRI 414 : Évaluation sociale des fournisseurs	414-1 Nouveaux fournisseurs analysés à l'aide de critères sociaux	53 ; 87			
	414-2 Impacts sociaux négatifs sur la chaîne d'approvisionnement et mesures prises	87			
Thème pertinent : INNOVATION PRODUIT, PROCESSUS, R&D					
GRI 3 : Thèmes pertinents (2021)	3-3 Gestion des thèmes pertinents	44-45 ; 57			



Note méthodologique

Le présent document constitue le Bilan de Durabilité du Groupe Industrial Wear (également désigné dans le document par « Groupe » ou « Industrial Wear »), réalisé dans le but de communiquer de manière transparente l'approche de l'entreprise en matière de durabilité ainsi que ses performances dans le cadre de la durabilité environnementale, sociale et économique pour l'exercice allant du 1er janvier au 31 décembre 2023.

Afin de permettre la comparabilité des données dans le temps et l'appréciation de la performance des activités du Groupe, la comparaison avec les données relatives à l'exercice 2022 (du 1er janvier 2022 au 31 décembre 2022) est également présentée. Pour assurer la fiabilité des données, l'utilisation d'estimations a été limitée autant que possible ; si présentes, celles-ci sont indiquées de manière appropriée dans le document et basées sur les meilleures méthodologies disponibles.

Le présent Bilan de Durabilité du Groupe Industrial Wear a été préparé conformément aux exigences de la mise à jour 2021 des « Normes de reporting de durabilité GRI » définies par la Global Reporting Initiative (GRI). Comme l'exigent les normes GRI, le Groupe Industrial Wear a identifié les thèmes de durabilité jugés pertinents au travers d'une analyse de matérialité, décrite dans le paragraphe « Les parties prenantes et les thèmes pertinents du Groupe » du présent document.

Le périmètre des données et des informations économiques et sociales est le même que celui des états financiers consolidés d'Industrial Wear au 31 décembre 2023. En ce qui concerne les données et les informations environnementales, le périmètre de reporting comprend le siège

d'Industrial Wear Srl avec les sites associés de Fiumana di Predappio (FC) et Vecchiuzzano (FC), Fashion Ink S.r.l. et les filiales commerciales étrangères Industrial Wear Payper S.l. (Espagne), Industrial Wear Sarl (France), Industrial Wear GmbH (Allemagne), Industrial Wear Sro (République tchèque). Enfin, Industrial Wear Pakistan et Industrial Wear Pologne sont exclues du périmètre des données et des informations reportées, car considérées comme non significatives au regard des impacts économiques, environnementaux et sociaux générés par le Groupe.

La réalisation du Bilan de Durabilité, coordonnée par le Chief Financial and Procurement Officer, a vu la participation de différentes fonctions de l'entreprise, engagées dans la collecte des données et informations reportées. Le document n'est pas soumis à une assurance externe.

Par ailleurs, il convient de noter qu'au cours de l'exercice 2023, il y a eu un changement de taille relatif de la structure organisationnelle et de la structure de propriété du Groupe en raison de l'ouverture du nouveau siège en Pologne (Industrial Wear Pologne) dans le but d'étendre le positionnement du groupe sur le marché européen. Il n'y a pas eu d'autres changements significatifs concernant la chaîne d'approvisionnement du Groupe.

Pour plus d'informations et suggestions concernant le Bilan de durabilité du Groupe Industrial Wear, veuillez écrire à info@payperwear.com.

Le document est également disponible sur le site Internet du Groupe Industrial Wear : www.payperwear.com.

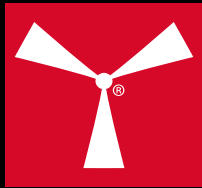


ANALYSE DES IMPACTS ET DES THÈMES PERTINENTS

Le tableau ci-dessous présente les thèmes pertinents, les impacts associés et l'implication relative du Groupe Industrial Wear dans l'exercice de ses activités ou dans ses relations d'affaires.

La description détaillée de chaque impact est donnée dans les paragraphes de référence de chaque thème pertinent énuméré. Veuillez vous reporter à l'Index du contenu GRI pour connaître l'emplacement de ces paragraphes dans le document.

THÈMES PERTINENTS POUR LE GROUPE INDUSTRIAL WEAR	IMPACTS	NATURE	IMPLICATION DU GROUPE INDUSTRIAL WEAR
QUALITÉ, SÉCURITÉ ET CONFORMITÉ DES PRODUITS	Réduction de la qualité des produits réalisés	Négatif / Potentiel	Causé par le Groupe Industrial Wear
	Protection de la santé des utilisateurs des produits	Positif / Actuel	
	Communications trompeuses aux clients et aux utilisateurs finaux	Négatif / Potentiel	
CONFORMITÉ ET RÉPUTATION	Non-conformité aux lois, règlements et normes	Négatif / Potentiel	Causé par le Groupe Industrial Wear
	Non-paiement des impôts et taxes	Négatif / Potentiel	
	Atteinte à la vie privée et perte des données des clients	Négatif / Potentiel	
SATISFACTION DES CLIENTS	Réduction de la satisfaction des clients et des utilisateurs finaux	Négatif / Potentiel	Causé par le Groupe Industrial Wear
GESTION DES MATIÈRES PREMIÈRES	Utilisation de matières premières pour les vêtements	Négatif / Actuel	Causé par le Groupe Industrial Wear et lié au Groupe par le biais de ses relations commerciales
INNOVATION PRODUIT, PROCESSUS, R&D	Innovation technologique des procédés et des produits	Positif / Actuel	Causé par le Groupe Industrial Wear
FORMATION, DÉVELOPPEMENT ET BIEN-ÊTRE DES EMPLOYÉS	Satisfaction et bien-être des employés	Positif / Actuel	Causé par le Groupe Industrial Wear
	Recrutement de travailleurs issus de la communauté locale	Positif / Actuel	
	Formation et croissance des travailleurs	Positif / Actuel	
CONSOMMATION D'ÉNERGIE ET ÉMISSIONS	Génération d'émissions GES, directes et indirectes	Négatif / Actuel	Causé par le Groupe Industrial Wear et lié au Groupe par le biais de ses relations commerciales
	Consommation d'énergie	Négatif / Actuel	
GESTION DURABLE ET RESPONSABLE DE LA CHAÎNE D'APPROVISIONNEMENT	Violation des droits de l'homme dans la chaîne d'approvisionnement	Négatif / Potentiel	Causé par le Groupe Industrial Wear
	Conditions de travail et rémunérations inadéquates chez les fournisseurs	Négatif / Potentiel	
SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL	Accidents du travail	Négatif / Potentiel	Causé par le Groupe Industrial Wear
ÉTHIQUE ET INTÉGRITÉ DANS LES ACTIVITÉS COMMERCIALES	Conduite commerciale contraire à l'éthique	Négatif / Potentiel	Causé par le Groupe Industrial Wear
DIVERSITÉ, ÉGALITÉ DES CHANCES ET INCLUSION	Discrimination et pratiques non inclusives sur le lieu de travail	Négatif / Potentiel	Causé par le Groupe Industrial Wear
PERFORMANCES ÉCONOMIQUES	Génération et distribution de valeur économique	Positif / Actuel	Causé par le Groupe Industrial Wear



PAYPER

payperwear.com