



# Bilan de durabilité

DEUX MILLE VINGT-DEUX



# 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



## **01 Produit et production 32**

1.1 Le catalogue de produits 34

1.2 Les matériaux utilisés 37

1.3 Coton durable : l'adhésion à Better Cotton 38

1.4 Résistance des matériaux et durabilité des vêtements 39

1.5 Qualité et performances : garantie de protection 40

1.6 L'évolution des produits : créativité, recherche et développement 42

1.7 La sécurité des produits et la garantie de la santé des clients finaux 43

1.8 Au service de nos clients 44



## **02 Certifications internationales et transparence 46**

2.1 Notre chaîne d'approvisionnement 48

2.2 Sélection et suivi des partenaires producteurs 49

2.3 La réduction des impacts dans la chaîne d'approvisionnement 50

2.4 Efficacité et innovation dans les processus logistiques 53



## **03 Éthique et communauté 54**

3.1 Fly together : notre équipe 56

3.2 Développement, bien-être et protection des personnes 57

3.3 Santé et sécurité au travail 59



## **04 Durabilité environnementale 60**

4.1 La gestion des impacts générés par le Groupe 62

4.2 Consommation d'énergie et émissions 63

4.3 La gestion durable des emballages 65

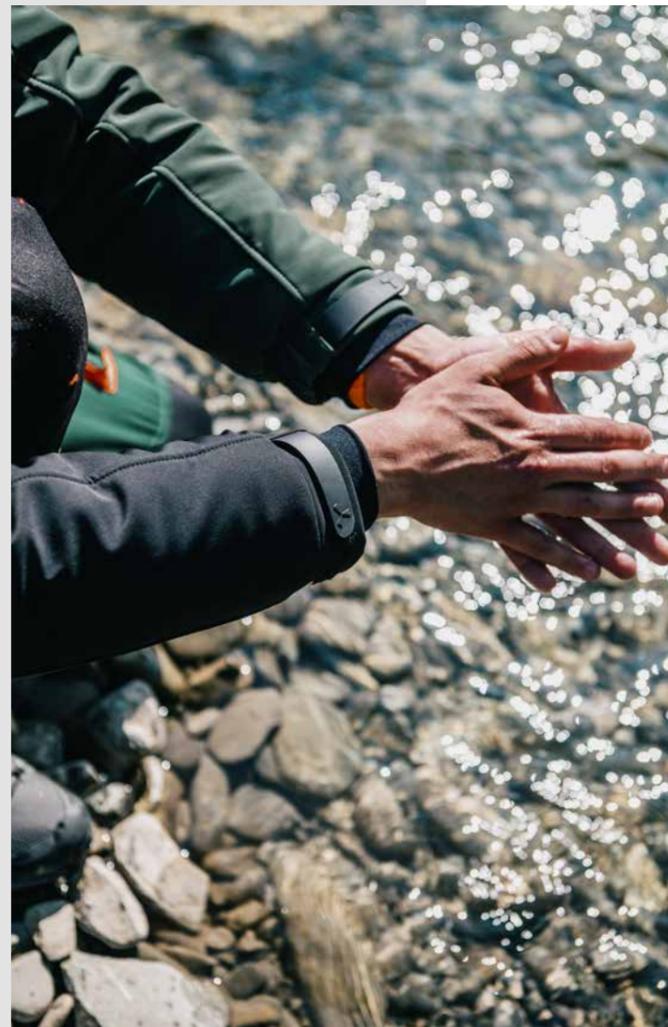


## **Appendice 66**

Indicateurs de performance 68

Index du contenu GRI 81

Note méthodologique 86



**Dans l'horizon de la durabilité, nous partageons nos valeurs, nos intérêts et nos intentions pour imaginer ensemble un parcours de croissance continue.**

## Lettre aux parties prenantes

Chères parties prenantes, c'est avec grand plaisir que je vous présente notre Bilan de durabilité 2022, qui poursuit le reporting de durabilité lancé l'an dernier, en élargissant le périmètre des données et des informations à l'ensemble du Groupe Industrial Wear.

**Notre Groupe a continué à poursuivre l'idée d'un développement responsable par une grande attention à la qualité, au territoire, aux valeurs saines de la vie.** Nous l'avons fait avec concrétisation et passion quotidienne, en partageant nos valeurs, nos intérêts et nos intentions pour imaginer ensemble un parcours de croissance continue.

Sur le plan économique-financier, la gestion 2022 a été positive grâce aux politiques mises en place par l'entreprise, malgré les augmentations des coûts des matières premières et des coûts de transport qui ont impacté les coûts d'achat.

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, en 2022, nous avons élargi notre catalogue de produits et renforcé notre présence sur les marchés étrangers.

2022 a été une année clé pour la maturation de notre approche de la gestion des aspects de durabilité. Nous avons réalisé une analyse de matérialité conforme aux dispositions de la mise à jour 2021 des Normes de reporting de durabilité de la GRI, impliquant directement la Direction Générale du Groupe et un échantillon de parties prenantes au travers d'une enquête dédiée.

**L'identification des thèmes de durabilité pertinents pour le Groupe nous a permis de nous concentrer clairement sur nos priorités stratégiques,** que nous avons déclinées en **objectifs opérationnels** capables de contribuer à **réaliser une série d'Objectifs de Développement Durable (ODD)** de l'Agenda 2030 de l'ONU. Il s'agit d'une première étape fondamentale vers la définition du **Plan de durabilité de notre Groupe.**

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. En 2022, nous avons renforcé notre relation vertueuse avec nos partenaires fournisseurs en mettant à jour notre activité d'évaluation de leurs performances

sociales et environnementales et en les impliquant dans l'initiative Better Cotton.

**L'obtention de la certification du système de gestion de la Responsabilité Sociale, selon la norme internationale SA8000,** s'inscrit également dans la même veine. Cette étape nous place parmi les entreprises les plus attentives aux aspects stratégiques tels que la qualité du travail, le bien-être des employés et le respect des droits de l'homme, tant au sein de nos sièges que tout au long de la chaîne d'approvisionnement.

Enfin, la société mère Industrial Wear Srl a conclu en décembre 2022 l'adoption du **Modèle d'Organisation et de Gestion** conformément au décret législatif 231/01. Cela nous permet de renforcer notre système de politiques et de procédures liées à l'éthique et à l'intégrité de notre activité commerciale au niveau des meilleures pratiques et en ligne avec les besoins d'un Groupe désormais structuré.

C'est avec la certitude d'avoir obtenu des résultats importants, mais en même temps avec la conscience de l'importance du chemin qui nous attend dans les années à venir, que je vous présente ce document.

**Andrea Valentini**

Président du Conseil d'Administration



## Le monde Payper

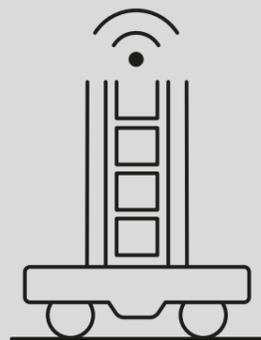


Bureau R&D italien :  
**plus de 50  
nouvelles  
créations  
chaque  
année.**



**Siège moderne**  
caractérisé par

- Installations de production d'énergie renouvelable
- grande salle d'exposition
- entrepôt automatisé



Distribution sur les  
**principaux  
marchés  
européens.**



**Plus de 2 000  
articles**

au catalogue, qualifiés  
par des  
**designs  
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

Payper est née 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**.

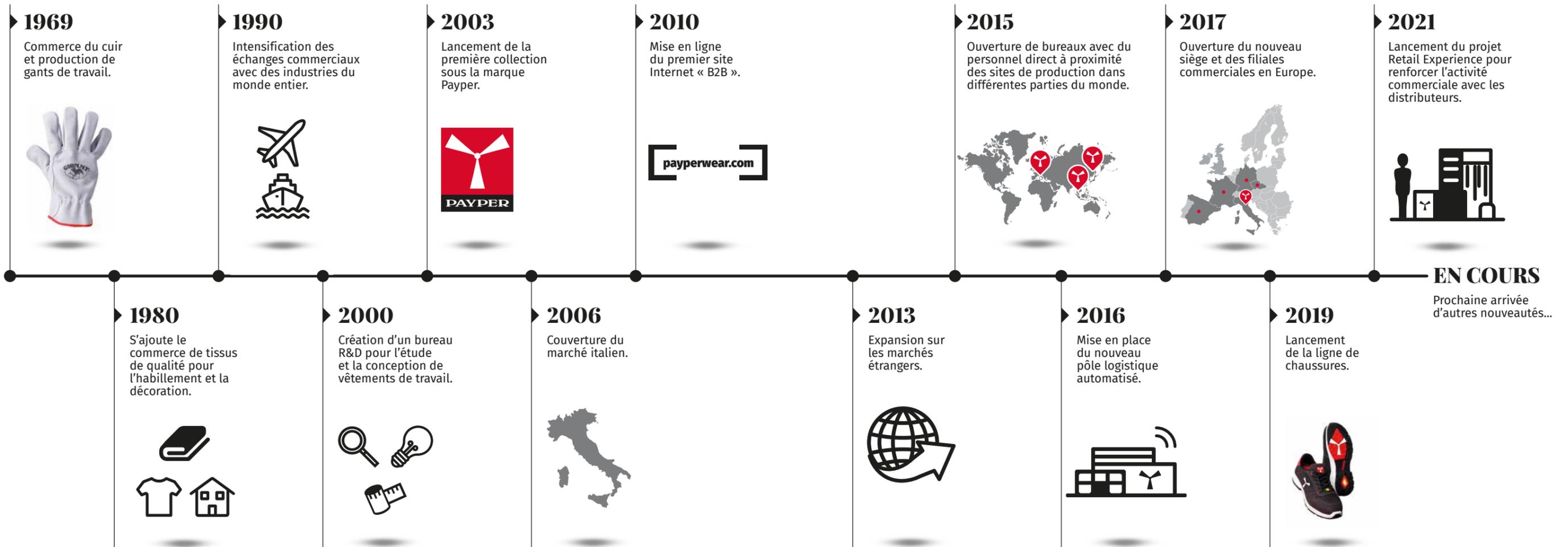
La croissance dimensionnelle et la spécialisation développée au fil du temps conduisent, en 2003, à la naissance d'**Industrial Wear**, dans le but d'industrialiser les expériences précédentes, d'élargir le catalogue de produits, d'enrichir les services et de conquérir de nouvelles parts de marché. En 2006, après avoir atteint la distribution sur tout le **territoire italien**, l'entreprise s'est lancée dans le développement des exportations, parvenant à couvrir

en quelques années **tous les principaux marchés européens**.

Aujourd'hui, elle 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. Les productions sont gérées et soumises à des

**contrôles de qualité** approfondis directement par son personnel, dans les bureaux techniques situés dans différentes parties du monde. En 2017, le nouveau siège a été inauguré, **un siège moderne qui produit de l'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

### Notre organisation d'entreprise est structurée pour optimiser chaque activité.

Le **Groupe Industrial Wear** a été créé en 2003 en tant qu'entreprise familiale fondée et contrôlée par la famille Valentini qui contrôle l'entreprise à 100 % par l'intermédiaire de la Holding **l'Italiano Srl**, 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 Sro en République tchèque (lancée en 2021) et Industrial Wear srl Pakistan (PVT) LTD. Au cours de l'année 2022, il n'y a eu aucun changement dans le groupe de sociétés, ni dans la structure de l'actionariat du Groupe.

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 Vecchiazano 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



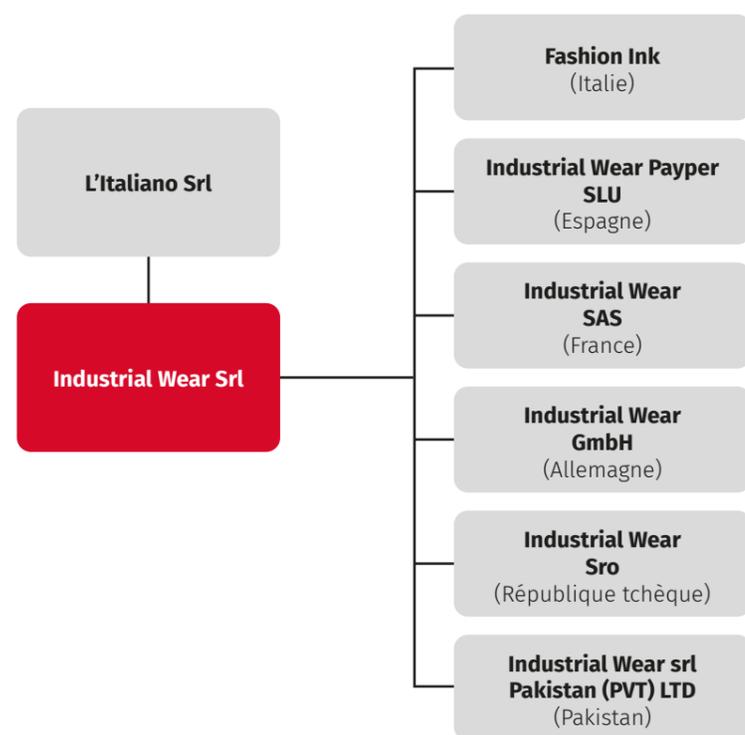
diverses propriétés commerciales à Vecchiazano (FC) où se trouvent d'autres entrepôts utilisés pour le stockage de marchandises et les activités de sérigraphie et de broderie de Fashion Ink. Elle détient également un site à Barletta (BA) où se déroule l'activité de prototypage pour le segment Footwear. 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. L'organigramme n'inclut pas les **filiales** en Chine, au Pakistan et au Bangladesh. Ces sociétés s'occupent du contrôle qualité dans les principales zones d'origine des fournisseurs du Groupe et ont, outre la fonction de contrôle 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 est complété par 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 le 20 juillet 2020 et, resté en fonction jusqu'à l'approbation du Bilan de l'exercice en cours, il a été réélu en tenant compte

des mêmes membres du Conseil précédent 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.

Le Conseil d'Administration, lors de réunions périodiques, 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 de L'Italiano 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.

Dans Industrial Wear GmbH (Allemagne), de par la nature de la société, il n'y a pas de conseil d'administration et sa 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. Industrial Wear Sro (République tchèque) reste la seule société où un conseil local n'a pas encore été formalisé ; toutefois, elle est en fait déjà complètement autonome dans la gestion de l'activité grâce à un commercial local et à un département administratif et commercial toujours géré par des personnes locales.

Les processus de gestion, d'administration, de production et de stratégie d'expansion sont confiés à la société mère. Les fonctions Financières, de Contrôle et Juridiques sont constamment impliquées afin de garantir des flux d'informations adéquats pour contrôler les domaines présentant un grand intérêt.

**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 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) *	100 %	Pr	/	/	Dir. Com.	Dir. loc.
Industrial Wear Sro (République tchèque)	100 %	Pr	/	/	/	/

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 l'organe chargé d'exercer un contrôle de légalité sur les opérations de la société et de superviser le respect des dispositions de la loi et des statuts, ainsi que l'adéquation et le fonctionnement des structures organisationnelles, administratives et comptables de la société. La composition du Collège

des commissaires aux comptes de la société mère Industrial Wear Srl au 31 décembre 2022 est la suivante :

- Président du Collège des commissaires aux comptes : Stefano Sgarzani
- Commissaire aux comptes : Alessandro Mengozzi
- Commissaire aux comptes : Rita Santolini
- Commissaire aux comptes suppléant : Elisa Monari
- Commissaire aux comptes suppléant : Maurizio Giovanni Di Costanzo
- Auditeur légal : Deloitte & Touche Spa

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, les ventes, le service à la clientèle et la personnalisation des produits.

\* En raison de la nature de la société, il n'y a pas de Conseil d'Administration.

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



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



## Notre modèle d'activité

**Conception, production, logistique : nous prenons soin de nos vêtements à chaque étape.**

Le Groupe Industrial Wear représente une **réalité à la fois italienne et internationale**, avec une vaste expérience dans le domaine du développement de modèles, de l'approvisionnement en matières premières et de la production de vêtements de travail professionnels et décontractés.

Le **modèle d'activité est basé sur la conception et la gestion conséquente de la fabrication de vêtements** avec des marques de propriété. 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 vise à **élargir constamment la gamme de produits du catalogue**, soit par le développement de nouveaux articles au sein des familles de produits existantes, soit par des activités d'innovation permettant d'explorer de nouveaux secteurs.



Les produits, commercialisés sous la **marque Payper** et **Gionny Wings**, sont conçus et créés au sein de l'entreprise par un service de design dédié. Les vêtements sont développés dans une logique de **fonctionnalité, qualité, beauté et raffinement**, en associant un standard de qualité performant à un rapport qualité-prix élevé.

Cela nous a permis de créer, d'élargir et de consolider au fil du temps une gamme de produits qui représentent aujourd'hui un point de 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

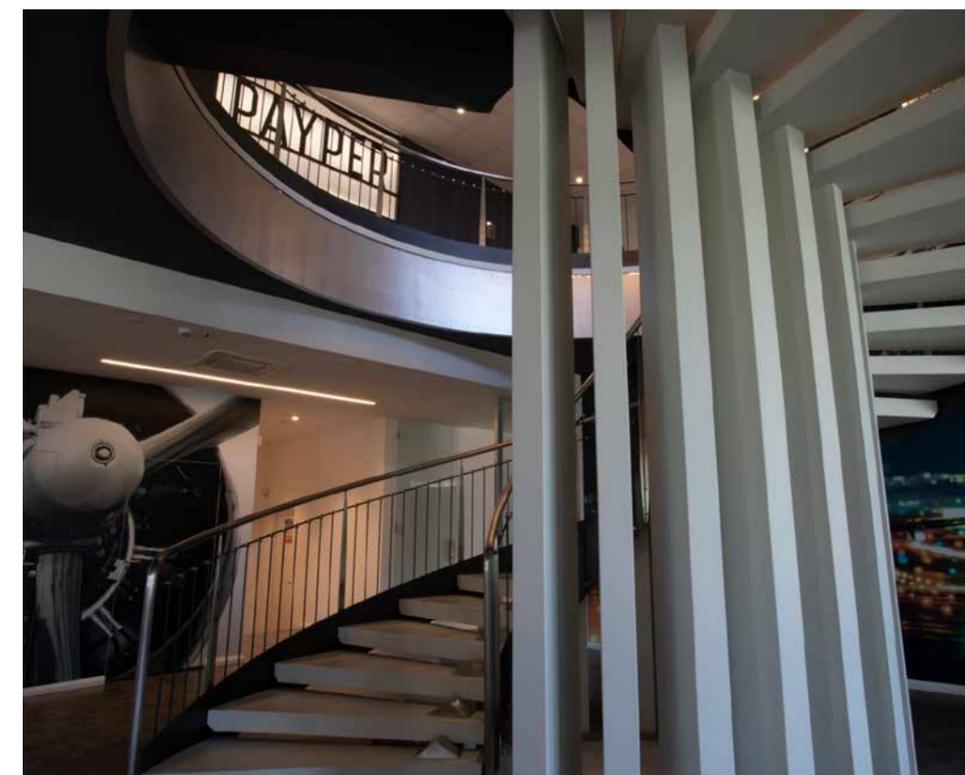
Chaussures de sécurité

**Nous nous positionnons comme un partenaire des entreprises en proposant des services qui optimisent chaque échange.**

En 2022, le Groupe Industrial Wear a réalisé un **chiffre d'affaires de 135,4 millions d'euros**, (117 millions d'euros en 2021) grâce à la vente de nos produits dans plus de 10 pays à travers le monde. Les **180 employés du Groupe**, essentiellement situés au siège principal de Fiumana di Predappio (FC), ont connu une forte croissance ces dernières années (14 % par rapport à 2021).

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 est représentée par 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 identifiés et sélectionnés après s'être assuré qu'ils garantiraient



la protection de la marque. Bien que l'Italie représente toujours le marché de référence, depuis plusieurs années, la **présence de l'entreprise à l'étranger** s'est progressivement accrue, grâce notamment à l'ouverture des filiales dans divers pays européens qui facilitent 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.

### Industrial Wear GmbH

Activité lancée en 2020, elle couvre aujourd'hui presque entièrement tout le territoire allemand.

### Industrial Wear Sas

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

### Industrial Wear Sro

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

### Industrial Wear Payper Slu

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

### Industrial Wear Srl

Le **siège social**, développé dans un complexe de production-logistique à Fiumana di Predappio (FC), occupe une superficie de 50 000 m<sup>2</sup>, est équipé de l'Industrie 4.0 et est presque entièrement alimenté par énergie solaire autoproduite.

À Vecchiazano, se trouvent d'autres entrepôts utilisés pour le stockage des marchandises ainsi que la division « broderie » de **Fashion Ink**.



## 135 millions d'euros

de chiffre d'affaires en 2022.



## 173 millions d'euros

de valeur économique directe générée.



## 164 millions d'euros

de valeur économique distribuée.

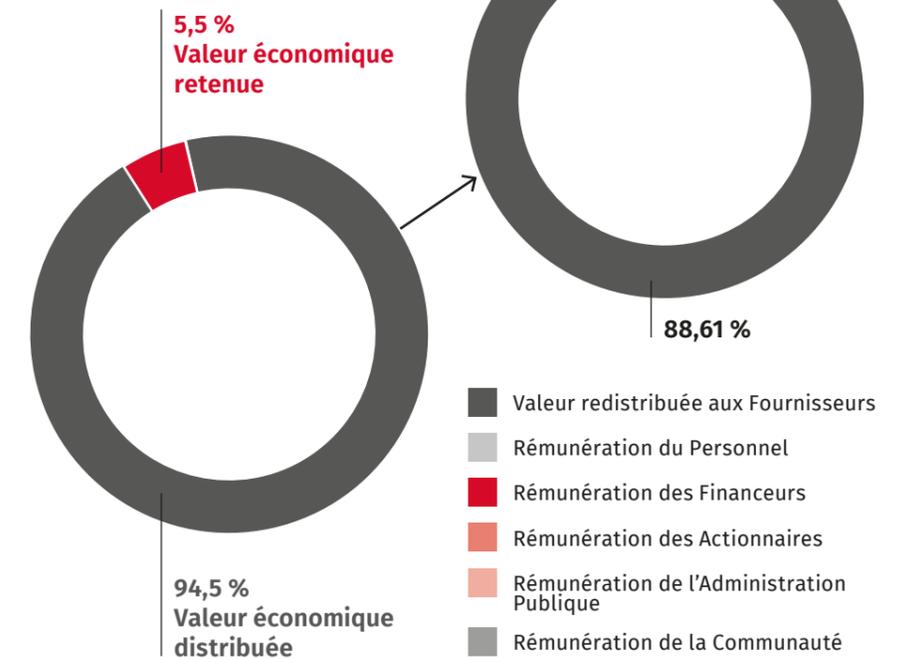


## Nos résultats

En 2022, grâce aux stratégies commerciales mises en œuvre par la société, on assiste à une croissance généralisée du chiffre d'affaires. Le Groupe a généré des **revenus provenant des ventes** et des services s'élevant à 135 410 486 € (117 041 390 € en 2021), réalisés principalement en Italie. On observe une augmentation progressive du poids des revenus provenant de l'étranger, corrélée à l'intensification de l'activité commerciale et des investissements dans les pays européens.

La **valeur économique directe générée** par le Groupe Industrial Wear en 2022 est de 173,1 millions d'euros (107,2 millions d'euros en 2021) dont la valeur économique distribuée s'élève à 163,6 millions d'euros (96,4 millions d'euros en 2021).

### 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 144,9 millions d'euros, suivis par les rémunérations du personnel (9,5 millions d'euros).

La rémunération de l'Administration Publique s'est élevée à plus de 4,3 millions d'euros, tandis que la rémunération des actionnaires s'est élevée à 3,9 millions d'euros et la rémunération des financeurs à 890 000 euros. La valeur distribuée à la Communauté s'est élevée à 91 000 euros. La valeur retenue dans l'entreprise en 2022 est de 9,5 millions d'euros.



## Notre approche de la durabilité



### Nos 4 piliers

- Produit et production
- Certifications internationales et transparence
- Éthique et communauté
- Durabilité environnementale

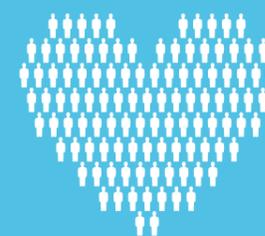


**Système de gestion SA8000,**  
norme internationale sur la responsabilité sociale,  
**mise en œuvre en 2022.**



### Nos valeurs

**Faire**  
pour créer.  
**Être**  
pour partager.  
**Voler**  
pour rêver.



**Code d'éthique**  
partagé avec tous les employés, fournisseurs, clients et collaborateurs  
**adopté en décembre 2022.**



**MOG - Modèle d'Organisation, de Gestion et de Contrôle**  
requis par le décret législatif 231/2001  
(ci-après également « MOG »)  
**achevé et adopté en décembre 2022.**



## Nos valeurs

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

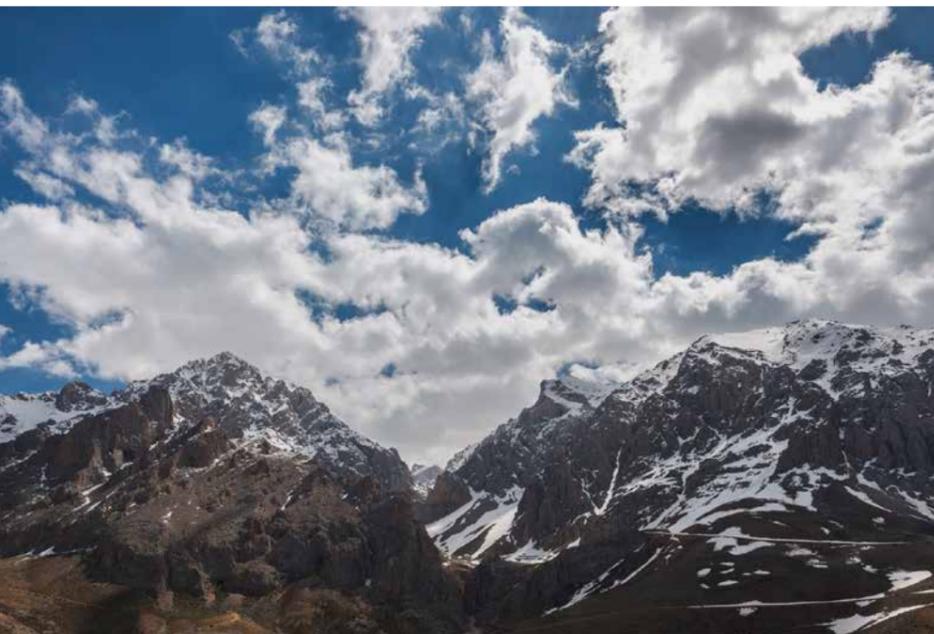
Faire pour créer. Être pour partager. Voler pour rêver. Telles sont les valeurs qui guident Industrial Wear et qui traversent toute la chaîne de production. Avoir les **connaissances nécessaires pour créer de nouveaux produits, les partager avec les autres et rêver à des avers nouveaux** et de plus en 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** » quoti-dien, 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

En 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

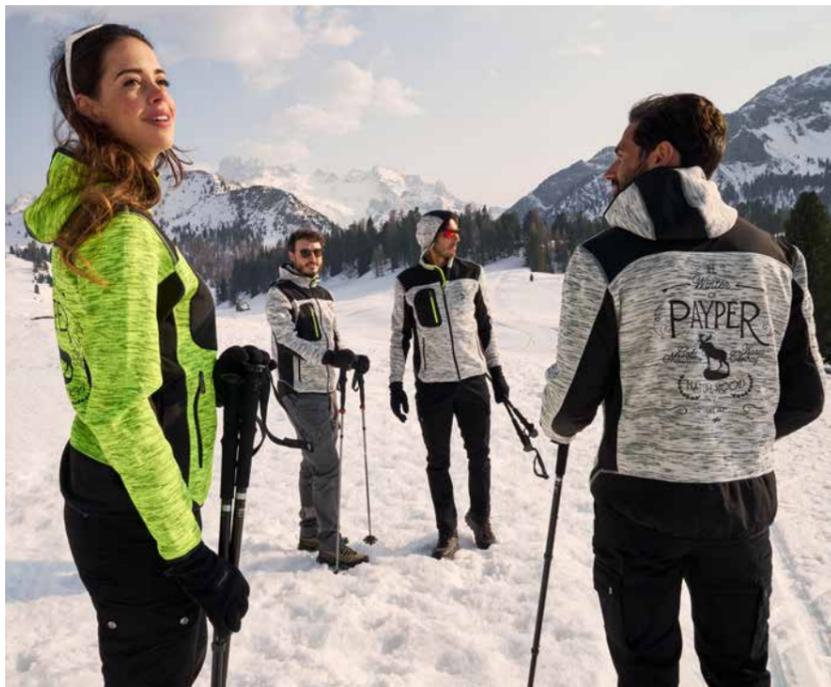
Conformément aux valeurs décrites plus haut, au cours de l'année 2022, Industrial Wear a commencé à élaborer et à mettre en œuvre le **Modèle d'Organisation, de Gestion et de Contrôle requis par le décret législatif 231/2001** (ci-après également « MOG »), achevé et adopté en décembre 2022.

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. Ce Modèle représente un outil qui permet de gérer la complexité des situations dans lesquelles opère une entreprise, en définissant clairement l'ensemble des principes et des valeurs qui guident ses activités.

## Le MOG est un outil important pour mieux gérer le champ d'action de l'entreprise et sa complexité.



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 **misés 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.

## Le Code d'Éthique représente la « Charte des droits et devoirs fondamentaux ».



## 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 depuis décembre 2022 d'un **Code d'éthique, 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 » et **définit les principes et les valeurs d'entreprise** dont s'inspirent les sociétés du Groupe dans l'exercice de leurs activités et qui constituent leur **identité d'entreprise**, guidant en permanence leurs **choix stratégiques et leurs politiques au sein des secteurs** où elles opèrent. L'entreprise s'est également engagée dans un effort constant d'alignement des principes de gouvernance entre la maison mère et les filiales, en mettant à jour les règlements et les statuts afin de les rendre homogènes et de structurer une identité unique au niveau du Groupe.

Chaque société du Groupe partage, accepte et respecte les principes éthiques suivants : légalité ; égalité et impartialité ; transparence, exactitude et fiabilité ; professionnalisme ; confidentialité ; protection de la vie privée ; protection des informations sensibles sur les prix ; valeur des ressources humaines ; santé et sécurité ; respect et protection de l'environnement ; protection de la concurrence. **Les sociétés du Groupe s'engagent à ce que chacun soit informé et sensibilisé** à l'exercice de ses fonctions dans le respect de l'éthique comportementale à assumer, à ce qu'il y ait une prédisposition et une volonté constante d'amélioration continue et à ce que toutes les lois et réglementations applicables soient respectées.

À cet égard, pour faciliter la circulation des informations vers l'OdS, une adresse e-mail également dédiée aux signalements a été mise en place. Conformément à la procédure opérationnelle de lancement d'alerte, dite « **Whistleblowing** », l'OdS agira de manière à garantir

les lanceurs d'alerte contre toute forme de représailles, de discrimination ou de pénalisation, en assurant la **confidentialité de l'identité du lanceur d'alerte** pour ensuite procéder à la résolution ou à la communication appropriée au Conseil d'Administration.



# Les parties prenantes et les thèmes pertinents du Groupe

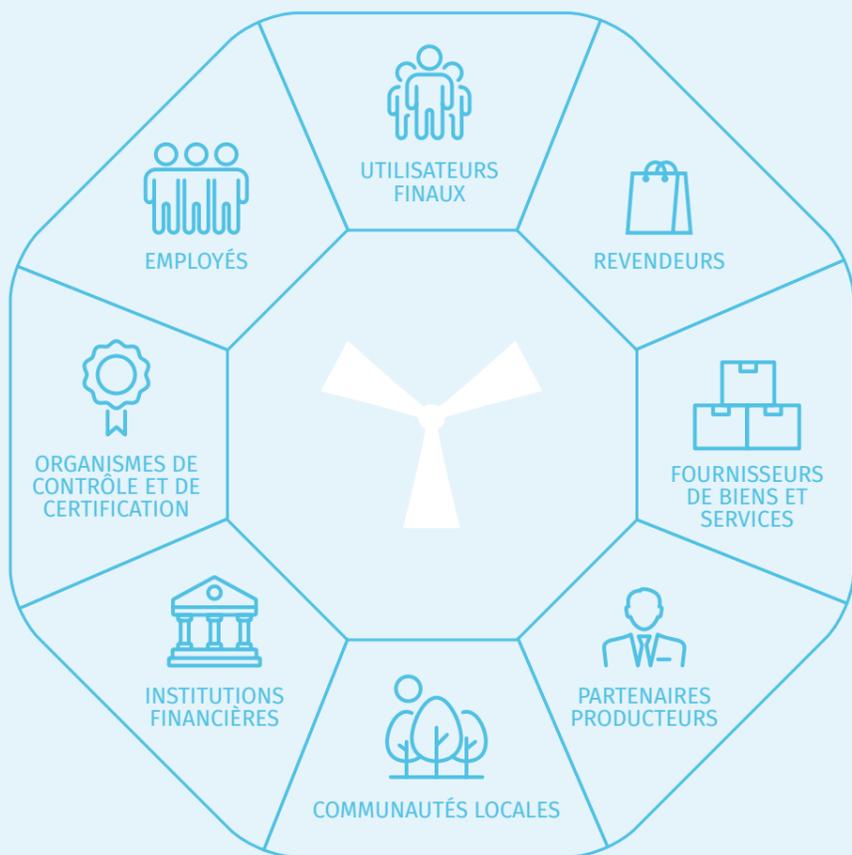
Le parcours du Groupe Industrial Wear vers la durabilité a vu une approche progressive de la question par le biais d'initiatives spécifiques visant à améliorer ses propres performances économiques, environnementales et sociales au fil du temps. Pour le Groupe, **2021** a représenté le **point de départ dans l'adoption d'un parcours structurée en matière de durabilité.**

Après une première **évaluation des performances de durabilité**, qui a fourni une indication du positionnement du Groupe par rapport aux différents acteurs du secteur aux niveaux national et international, des **points forts** et des **domaines susceptibles d'être améliorés** ont été identifiés pour renforcer l'engagement, la gestion et la supervision.

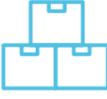
En **2022**, dans le cadre de l'élaboration de ce parcours, la **carte des parties prenantes** du Groupe a été redéfinie afin de maintenir un dialogue actif et continu, également en ce qui concerne les objectifs à long terme dans les domaines de la durabilité.

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



**Le dialogue et l'engagement sont les points clés de nos relations avec les parties prenantes.**

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



# Les piliers et les lignes stratégiques de durabilité du Groupe

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, entre

autres, 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.

**Grâce à l'analyse de matérialité, les enjeux les plus pertinents liés au développement durable pour l'entreprise et ses parties prenantes ont été identifiés et regroupés en piliers.**

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

## LES 4 PILIERS PAYPER SUR LA DURABILITÉ



**Produit et production**



**Certifications internationales et transparence**



**Éthique et communauté**



**Durabilité environnementale**

Payper 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 elle est liée, 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 représentent les piliers de son approche de la durabilité : Certifications internationales et transparence, Produit et production, Durabilité environnementale et Éthique et communauté, 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 de l'ONU.

L'objectif du Groupe est de **renforcer de plus en plus son engagement concret dans ces domaines**, en identifiant des actions spécifiques visant à mettre en œuvre ses Lignes directrices stratégiques et ses Objectifs opérationnels, en améliorant ses performances de durabilité au fil du temps.



PILIER THÉMATIQUE	LIGNES DIRECTRICES STRATÉGIQUES	OBJECTIFS OPÉRATIONNELS	ODD DE RÉFÉRENCE
 <p><b>PRODUIT ET PRODUCTION</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Développer des produits durables et viables</li> <li>Innover les produits réalisés pour augmenter la qualité et la sécurité</li> <li>Améliorer la satisfaction des clients</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mesurer la durabilité de nos produits par le biais de KPI spécifiques et augmenter cette caractéristique au fil du temps</li> <li>Augmenter la production de vêtements contenant un pourcentage de coton et de matières premières provenant de chaînes d'approvisionnement durables</li> <li>Définir des objectifs précis de réduction des impacts environnementaux associés au cycle de vie de nos produits</li> </ul>	 
 <p><b>CERTIFICATIONS INTERNATIONALES ET TRANSPARENCE</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Renforcer la gouvernance sur les thèmes d'éthique, de conformité et de durabilité</li> <li>Gérer la chaîne d'approvisionnement de manière éthique et durable</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Faire connaître notre Code d'éthique et veiller à ce qu'il soit partagé par nos employés et nos partenaires commerciaux</li> <li>Définir un Code de conduite des fournisseurs avec des critères spécifiques liés à des questions environnementales et sociales communes</li> <li>Améliorer au fil du temps la performance ESG de nos fournisseurs, mesurée au travers d'audits spécifiques réalisés par des organismes indépendants</li> </ul>	 
 <p><b>DURABILITÉ ENVIRONNEMENTALE</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Réduire la consommation d'énergie et les émissions qui modifient le climat</li> <li>Augmenter la durabilité environnementale des matières premières achetées</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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)</li> <li>Élaborer un plan de décarbonation de nos activités en définissant des objectifs de réduction conformes aux Accords de Paris</li> <li>Développer des activités visant à réduire les besoins en matières premières pour les produits et les emballages grâce à des approches d'économie circulaire</li> </ul>	 
 <p><b>ÉTHIQUE ET COMMUNAUTÉ</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Garantir la santé et la sécurité des travailleurs</li> <li>Améliorer le bien-être et la satisfaction des employés</li> <li>Valoriser la communauté et le territoire local</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Accroître la sensibilisation interne vis-à-vis du système de santé et de sécurité et renforcer le système des contrôles internes</li> <li>Améliorer en permanence la salubrité des milieux de travail et atténuer les risques associés aux activités dans nos usines</li> <li>Développer des collaborations et des projets stratégiques avec des organisations locales pour générer des impacts positifs sur l'environnement et sur les personnes</li> </ul>	 



# Produit et production

# 01



Membre officiel  
**Better Cotton.**



## Les thèmes pertinents liés au pilier « produit et production »

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



## 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 ET PRODUCTION »



### ODD 9 – INDUSTRIE, INNOVATION ET INFRASTRUCTURES

Obtenir des infrastructures durables et de qualité pour tous, afin de 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

La croissance dimensionnelle et la spécialisation développée au fil du temps ont conduit à la naissance de **plus de deux mille produits**, développés par l'**équipe R&D**, créative et expérimentée, qui enrichit chaque année la collection avec des **dizaines de nouveaux prototypes** et met à jour divers articles qui font déjà partie du catalogue.

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. Les collections Payper sont entièrement conçues par une équipe italienne de R&D, très créative et expérimentée.

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 looks 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 destinés à 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 différents articles appartenant à ce segment nécessitent une activité intense de R&D, car ils se caractérisent par une plus grande complexité de conception et de fabrication et par le fait que les vêtements sont soumis à des certifications strictes et à une série d'exigences réglementaires internationales.

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, la ligne « **Protection** » a été développée ces dernières années parmi les produits du segment Safety : cette nouvelle ligne est dédiée à la protection contre les maladies infectieuses transmissibles, comme les masques chirurgicaux et filtrants, les combinaisons et accessoires contre les agents infectieux mais aussi contre la contamination radioactive, les lunettes de protection et les désinfectants à large spectre.



### FOOTWEAR

#### Chaussures de sécurité

Depuis début 2019, nous avons également introduit la gamme de chaussures de sécurité de marque Payper.

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.





Depuis 2019, nous avons entamé un parcours d'analyse sur les impacts environnementaux du cycle de vie de nos produits.

# 1.2



## Les matériaux utilisés

L'industrie de l'habillement repose sur l'utilisation de ressources naturelles, avec un impact inévitable sur les matrices environnementales locales et mondiales. Réduire la dépendance vis-à-vis de ces ressources et développer des sources d'approvisionnement durables crée

des avantages commerciaux et réduit 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 gestion environnementale 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, nylon, 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).

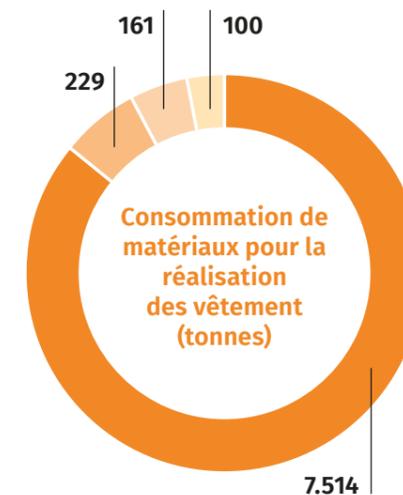


### Évaluation des impacts environnementaux sur le cycle de vie des matières premières utilisées

À partir de 2019, Industrial Wear a entamé une étude technique approfondie sur les impacts environnementaux liés au cycle de vie de ses produits, inspirée de l'approche **ACV (Analyse du Cycle de Vie)**.

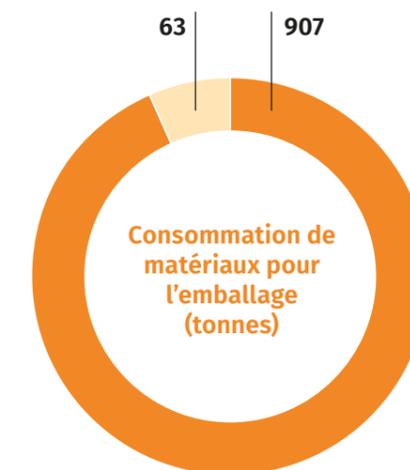
L'étude, développée dans le cadre du système de gestion environnementale ISO 14001, a pris en considération **tous les matériaux avec lesquels les vêtements sont fabriqués**, notamment : le coton, la laine, le polyester, le polyamide-nylon, la viscose ou la rayonne. Toutes les phases du cycle de vie des matériaux ont été prises en compte : conception du produit avec prototypage, réalisation du vêtement, transport terrestre, transport maritime, expédition au client, utilisateur final, fin de vie.

Pour chacune de ces phases, **le degré d'impact environnemental** sur les principales catégories environnementales (eau, air, matières premières et sols, déchets, énergie) **a été évalué qualitativement** et le degré d'influence de l'entreprise, les activités de réduction existantes et les alternatives potentielles de moindre impact ont été étudiés.



- Coton
- Nylon
- Cuir
- Autres (élasthane, polyester, polyamide, etc.)

Des matériaux utilisés pour la réalisation des vêtements à ceux utilisés pour les emballages, chaque ressource compte.



- Papier et carton
- Plastiques



# 1.3

## Coton durable : l'adhésion à Better Cotton



### Nos résultats

Sunset, Sunrise, Venice, Skipper, Florence, Verona réalisés avec du coton Better Cotton depuis 2022.



### Notre objectif

100 % Tee-shirts, Polos, Sweat-shirts et Pantalons réalisés avec du coton Better Cotton d'ici 2023.

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

En 2022, le Groupe a adhéré 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 ses **critères fondamentaux**, 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 **sept principes directeurs**.

Pour atteindre cet objectif, les cultivateurs agréés sont formés pour adopter des **pratiques de production plus durables** sur le plan environnemental, social et économique.

Afin de rendre la chaîne d'approvisionnement de plus en plus transparente, la plupart de nos fournisseurs ont adhéré au programme Better Cotton, soutenant ainsi notre mission qui est de **soutenir les meilleures pratiques de culture du coton à l'échelle mondiale**. Cette communion d'intentions nous permet d'augmenter de plus en plus la quantité de produits fabriqués avec du coton durable.

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.



#### Les principes « Better Cotton »

1. Protection des cultures : en remplaçant l'utilisation des pesticides par des techniques alternatives ;
2. Utilisation de l'eau de manière durable ;
3. Soins de la santé du sol, car un sol sain permet d'obtenir des récoltes plus importantes et de meilleure qualité ;
4. Conservation et amélioration de la biodiversité ;
5. Adoption des meilleures pratiques de récolte, stockage et transport des fibres de coton ;
6. Conditions de travail décentes ;
7. Système de gestion efficace, en adoptant des politiques et des procédures intégrées.



# 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** sont effectués **en laboratoire** pour les EPI de chaque catégorie afin de vérifier le respect de ces propriétés, notamment.



### Test et essais de 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



## Qualité et performances : garantie de 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 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.

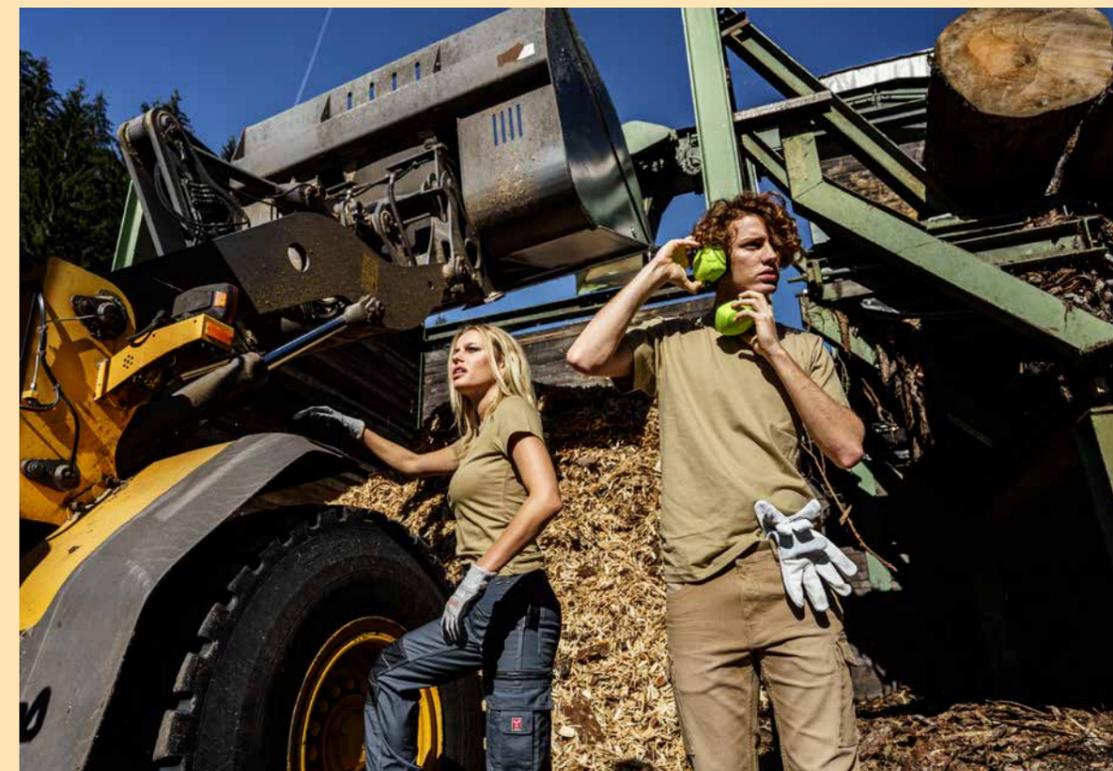
**La plupart des articles d'Industrial Wear sont marqués comme**

**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.

En 2021 et 2022, **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.



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





# 1.6

## L'évolution des produits : créativité, recherche et développement



PREMIER DESSIN ET PROTOTYPAGE



ANALYSE DU PROTOTYPE



RAPPORT TECHNIQUE DU PRODUIT



COMMUNICATION CONSTANTE AVEC LES PRODUCTEURS

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

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 Verter Valentini 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**.



# 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.

L'entreprise soutient la diffusion de pratiques de chimie durable parmi les organisations du secteur, afin de protéger les



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

consommateurs, les travailleurs et l'environnement.

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.

À ce jour, les analyses réalisées par les organismes de contrôle sur les produits du Groupe n'ont mis en évidence aucun problème critique en termes de risques pour la santé et la sécurité des utilisateurs finaux.



# 1.8



## Au service de nos clients

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 de 95 % des réclamations dans la semaine qui suit l'ouverture, avec plus de 250 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.



## 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.



La collaboration avec les revendeurs se développe au travers d'**accords contractuels qui prévoient différents types de partenariats** selon le format choisi (« Authorized Dealer » [Revendeur Agréé] ou « Partner » [Partenaire]).

- **PAYPER SMART POINT:** pour atteindre les clients qui, dans un but de croissance, développent une première collaboration avec le Groupe.
- **PAYPER ISLAND:** présentoirs simples et autoportants.
- **PAYPER CORNER:** un vrai meuble, avec des matériaux de qualité réalisés sur mesure.



**Service clients rapide et efficace : 95 % des réclamations résolues en une semaine, plus de 250 contacts/mois gérés.**



# Certifications internationales et transparence

# 02



## 100 % des fournisseurs cartographiés

selon les principales certifications de l'industrie.



### Les thèmes pertinents liés au pilier « certifications internationales et transparence »

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



## 55 % de fournisseurs certifiés

selon le système **AMFORI BSCI.**



## 32 % de fournisseurs certifiés

selon la norme **ISO 9001.**

LES OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE DES NATIONS UNIES PERTINENTS POUR LE PILIER « CERTIFICATIONS ET 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



Le modèle économique d'Industrial Wear repose en grande partie sur la **collaboration avec des partenaires producteurs**, dont la tâche est de réaliser le produit conçu et dessiné par l'entreprise.

La production de tous les articles des deux catalogues de vêtements, « Corporate » et « Work-wear », a lieu entièrement à l'étranger, notamment en **Chine**, au **Bangladesh**, au **Pakistan** et

en **Inde**, tandis que la production de la ligne de chaussures est totalement 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, Forlì et Bologne**. De là, les produits sont transférés vers les **entrepôts internes**, pour être ensuite expédiés au client.

55 %

Fournisseurs certifiés par le **système Amfori BSCI**

20 %

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

16 %

Fournisseurs certifiés ISO14001

32 %

Fournisseurs certifiés ISO9001



- 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.

La relation avec les fournisseurs est basée sur une **connaissance approfondie** et une confiance mutuelle, dans de nombreux cas **consolidée au fil des ans par une histoire de développement commun**.

L'entreprise a travaillé avec les partenaires au fil du temps sur la base de **principes clairs**, tels que le haut niveau des **normes de qualité des produits** et l'attention portée à des **conditions de travail** équitables et socialement responsables.

La maîtrise de ces aspects est rendue possible par la présence de **sièges opérationnels dans les principaux lieux de production**. Ces bureaux techniques, en plus d'une fonction de **contrôle et d'inspection** de la qualité chez les fournisseurs, assurent la **coordination et le suivi des commandes** et procèdent à une **vérification minutieuse du respect des normes de qualité et d'éthique** dans la production.



### 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.

Un **audit** est prévu, **réalisé sur tous les nouveaux fournisseurs de produits finis et sur les fournisseurs existants**, avec mise à jour annuelle. Il prévoit notamment une évaluation des performances 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.

Au cours de l'année 2022, **56 fournisseurs ont été évalués sur la base des critères décrits**.



100 %

fournisseurs soumis à évaluation par l'utilisation de critères environnementaux et sociaux.



56 fournisseurs

évalués en 2022 sur la base des critères décrits.



# 2.3

## La réduction des impacts dans la chaîne d'approvisionnement

La fabrication de nos 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 génération d'émissions, la consommation d'eau. Pour le Groupe, il est essentiel de comprendre en détail ces processus et leurs conséquences sur l'environnement, afin d'être en mesure de faire les choix nécessaires en termes de **suivi et de collaboration avec nos 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 relatifs adoptés.

**La gestion des matières premières est la première étape vers des processus de production de plus en plus durables.**



MATÉRIAU	IMPACTS ENVIRONNEMENTAUX ASSOCIÉS AU CYCLE DE VIE DES MATIÈRES PREMIÈRES	ACTIVITÉS POUR LA RÉDUCTION DES IMPACTS
<b>COTON</b>	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"> <li>Utilisation de cotons issus de cultures durables dans le cadre de l'adhésion à l'initiative BCI</li> <li>Demande à tous les fournisseurs d'une déclaration relative à la non-utilisation de substances polluantes, avec demande ultérieure à leurs sous-fournisseurs</li> <li>Possibilité de sensibiliser les fournisseurs à la récupération de l'énergie de la vapeur après le traitement en phase de cuivrage/sanforisage</li> </ul>
<b>LAINE</b>	L'élevage ovin pour la production de la laine produit des émissions polluantes, ainsi que des impacts environnementaux liés à la production des aliments pour animaux. Le lavage de la toison nécessite également une grande consommation d'eau, l'utilisation de détergents et de dégraissants spécifiques. Enfin, la teinture du vêtement implique l'utilisation de divers composés chimiques, d'eau et d'énergie thermique.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Demande à tous les fournisseurs d'une déclaration relative à la non-utilisation de substances polluantes, avec demande ultérieure à leurs sous-fournisseurs</li> <li>Possibilité de sensibiliser les fournisseurs à la récupération des déchets de lanoline lors de la phase de lavage de la toison et à l'utilisation des sous-produits pour la production cosmétique</li> <li>Possibilité de sensibiliser les fournisseurs à la réutilisation des déchets de laine en phase d'ouverture et de battage, pour une utilisation comme rembourrage de coussins ou autres solutions</li> </ul>
<b>POLYESTER ET NYLON</b>	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"> <li>Indication sur l'étiquette d'utiliser de basses températures de lavage (maximum 30°) pour diminuer la libération de polyester</li> <li>Indication sur l'étiquette de ne pas utiliser le sèche-linge, mais de sécher à l'air, afin d'éviter la dispersion des microfibrilles dans l'eau.</li> <li>L'utilisation de fibres polyester recyclées est en cours d'évaluation</li> </ul>
<b>RAYONNE</b>	L'extraction de la cellulose nécessaire à la production nécessite des eaux de lavage et de traitement dans des bains avec des composés chimiques. La préparation ultérieure du composé implique également l'utilisation de composants chimiques pour la synthèse, de colorants chimiques et d'électricité de processus pour la thermorégulation du bain.	<ul style="list-style-type: none"> <li>L'utilisation de fibres Lyocel marquées Tencel, ou fibres Modal, à moindre impact environnemental est en cours d'évaluation</li> </ul>
<b>POLYURÉTHANE</b>	La fabrication des réactifs pour la synthèse (polyol et isocyanate) peut générer des particules à partir des réactions chimiques. De plus, la phase de finition, qui a pour fonction d'obtenir la propreté de la semelle, implique l'utilisation de substances chimiques pour le nettoyage et produit des déchets dus à l'élimination des bavures de polyuréthane.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Le matériau envoyé au client est emballé et placé dans des cartons pleins afin de réduire la consommation et donc les déchets liés à l'emballage</li> <li>Dans le cas des EPI, l'emballage fournit des indications sur l'élimination en fin de vie</li> <li>Il est potentiellement possible de récupérer le polyuréthane en phase de finition et de le subdiviser en isocyanate et polyol pour le recyclage</li> </ul>
<b>CUIR</b>	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 déchets de fabrication sont également produits.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Il est potentiellement possible de récupérer les chutes lors de l'insertion de la plaque anti-perforation, pour leur réutilisation</li> </ul>

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
 <b>CONCEPTION : CONCEPTION DU PRODUIT AVEC PROTOTYPAGE</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Les prototypes de vêtements sont donnés à des associations caritatives</li> <li>Les prototypes fabriqués en interne sont réalisés en réutilisant les tissus envoyés par les fournisseurs pour les premiers tests</li> <li>Réduction de la consommation de papier pour les dossiers techniques. Les feuilles ne sont plus imprimées et la signature est électronique</li> </ul>
 <b>RÉALISATION DU VÊTEMENT : COUPE, EMBALLAGE, PRÉPARATION POUR L'EXPÉDITION</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Le patron est conçu afin de réduire les chutes de tissu</li> <li>Les cartons d'emballage sont dimensionnés pour contenir un certain nombre d'articles qui les remplissent</li> <li>L'utilisation de sacs d'emballage en matériau biodégradable est en cours d'évaluation</li> </ul>
 <b>TRANSPORT PAR VOIE TERRESTRE VERS LE PORT D'EMBARQUEMENT</b>	
 <b>TRANSPORT PAR BATEAU VERS LE PORT EN ITALIE</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> </ul>
 <b>TRANSPORT PAR VOIE TERRESTRE DU PORT À L'ENTREPÔT LOGISTIQUE</b>	
 <b>GESTION DE LA LOGISTIQUE</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Gestion des déchets des cartons avec leur réutilisation lorsque cela est possible</li> <li>Optimisation des transports : les véhicules voyagent toujours à pleine charge</li> </ul>
 <b>UTILISATION DU PRODUIT</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Le matériel expédié est emballé et placé dans des cartons pleins afin de réduire la consommation et les déchets ultérieurs.</li> <li>Instructions sur la différenciation correcte dans le cas des EPI</li> </ul>
 <b>FIN DE VIE</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Haute durabilité du vêtement afin de prolonger le cycle de vie et de réduire les impacts globaux</li> <li>Instructions pour le consommateur sur l'élimination du vêtement en fin de vie</li> </ul>

# 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 son nouveau siège, inauguré 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 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.

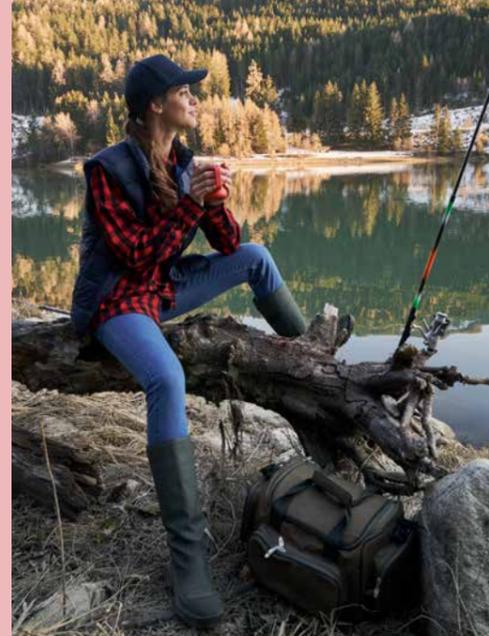
Ce saut technologique a permis à l'entreprise d'**augmenter considérablement l'efficacité de ses processus logistiques, améliorant ainsi le service à la clientèle** : pendant la plupart des périodes de l'année, nous sommes en mesure de traiter une commande dans les 24 heures suivant sa réception.

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



# Éthique et communauté

# 03



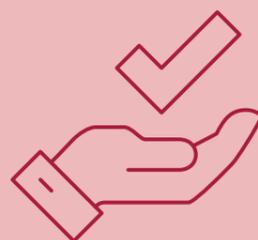
## 57 % de salariés femmes

au 31 décembre 2022.



### Les thèmes pertinents liés au pilier « Éthique et Communauté »

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

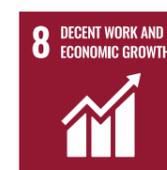


Adoption du  
**Code d'éthique du Groupe**  
 et certification  
**SA 8000:2014.**



**180 salariés**  
 au 31 décembre 2022,  
 dont **14 % de moins de 30 ans.**

LES OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE DES NATIONS UNIES PERTINENTS POUR LE PILIER « ÉTHIQUE ET COMMUNAUTÉ »



### 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.



### ODD 17 – PARTENARIAT POUR LES OBJECTIFS

Promouvoir l'émergence d'une Alliance mondiale pour le développement durable, à travers la mobilisation et l'échange de connaissances, de compétences techniques, de technologies et de ressources financières entre tous les acteurs.

# 3.1

## Fly together: notre équipe



**+14 %**  
la croissance des employés en 2022



**+33 %**  
d'employés dans les filiales étrangères en 2022



**57 %**  
les effectifs féminins du groupe



**14 %**  
des personnes ont moins de 30 ans en 2022



La **valorisation des personnes et de leurs talents** est un élément essentiel pour que l'entreprise garantisse la qualité de nos produits et la continuité des activités du Groupe dans le temps.

Fin 2022, le Groupe Industrial Wear comptait **180 employés**, soit une **augmentation de 14 % par rapport à 2021**. Au cours de l'année, il y a eu une augmentation nette de 22 personnes, en raison de 53 embauches et de 31 cessations d'activité au cours de l'année. Le nombre d'employés du Groupe a **plus que triplé par rapport à 2016**, où il y avait 57 employés.

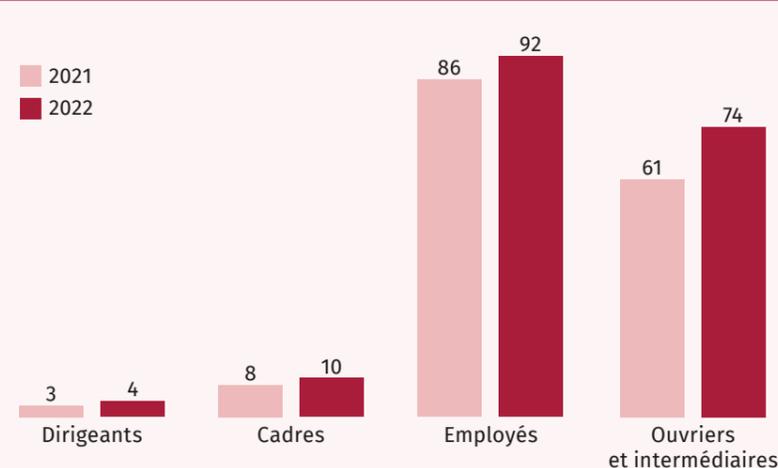
La plupart des employés sont situés en **Italie** (144, soit 80 % en 2022) dans les établissements de Fiumana (FC), Vecchiazano (FC), Barletta (BT) pour Industrial Wear et Forlì (FC) pour Fashion Ink. Les effectifs des **sièges européens** (France, Allemagne, Espagne et République

tchèque) sont actuellement de 36 employés (20 % de la population totale du Groupe), en hausse par rapport aux 27 employés de 2021 (+33 %), 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 (14 % des personnes ont moins de 30 ans).

**Parmi eux, 103 sont des femmes (57 % en 2022)**, ce qui reflète le fort engagement de l'entreprise à promouvoir l'emploi des femmes. Au niveau contractuel, les **contrats à durée indéterminée** prédominent (82 % du total), ce qui permet de garantir **stabilité et continuité à l'entreprise**.

Salariés (effectifs) par catégorie professionnelle



# 3.2

## Développement, bien-être et protection des personnes

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



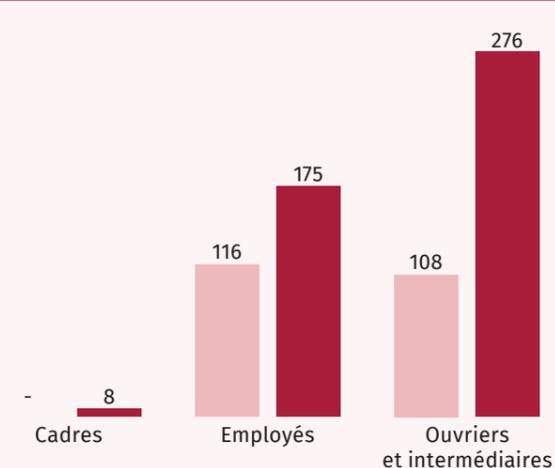
La possibilité d'**attirer et de retenir les meilleures ressources** est un élément stratégique qui repose sur divers facteurs, notamment sur la capacité d'assurer le bien-être et la satisfaction de nos travailleurs, y compris en ce qui concerne le **développement professionnel** continu.

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 engagée 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 à définir des parcours d'**évolution de carrière** en fonction des compétences acquises et des évaluations reçues par chaque employé.

Heures de formation dispensées par catégorie professionnelle

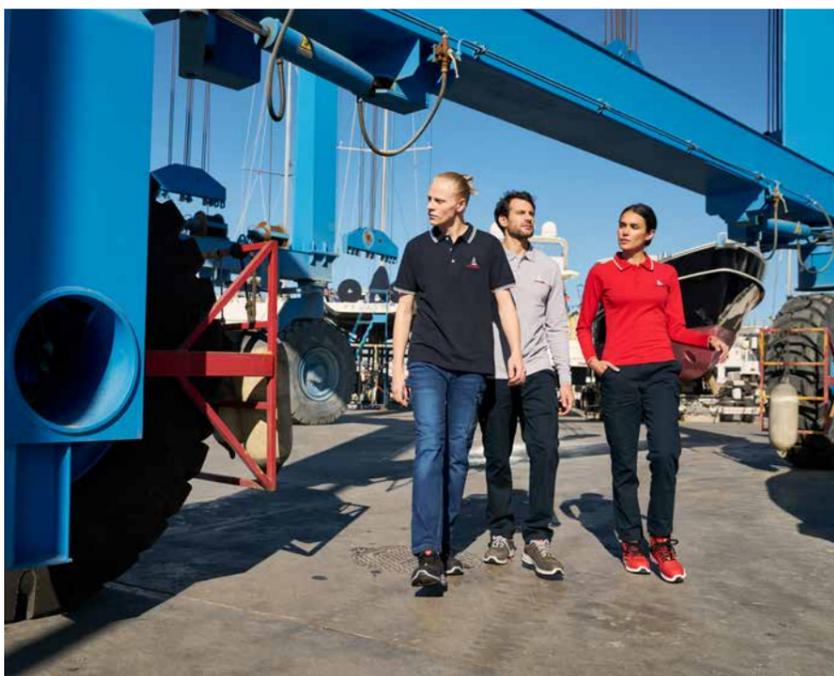


En matière d'amélioration du bien-être des employés, Industrial Wear a développé un **programme d'Aide sociale d'entreprise** qui prévoit une somme mise à la disposition de chaque employé, pouvant être utilisée pour l'achat de biens et de services de leur choix, notamment, entre autres, les soins dentaires et la physiothérapie. À cela s'ajoute la possibilité d'accéder à un fonds de santé complémentaire.

Afin d'évaluer l'efficacité des mesures mises en place, un **questionnaire sur la satisfaction du service d'Aide sociale** a été soumis précédemment et sera soumis au cours de l'année 2023 à tous les travailleurs. 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.



Courant 2022, le Groupe a lancé une **expérimentation** liée aux fonctions de préparation des commandes du département Entrepôt de Fiumana. En collaboration avec Confindustria, une **réduction des heures journalières de 8 à 6,5 heures effectives** a été introduite, à salaire égal.



SA8000

#### Obtention de la Certification SA8000

Industrial Wear a choisi d'atteindre son objectif de mise en œuvre d'un système interne de gestion de la responsabilité sociale et d'obtenir la certification selon la norme SA8000:2014. 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).

## 3.3



### 230 heures

pour les cours de formation en matière de Santé et de Sécurité au travail



### +32 %

heures consacrées à des cours de formation en matière de Santé et de Sécurité (par rapport à 2021)



### ISO 45001

système de gestion de la santé et de la sécurité au travail conforme à la norme



## 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 2022, l'entreprise a organisé des **cours de formation sur la santé et la sécurité au travail** pour un total de 230 heures dispensées, soit une hausse de 32 % par rapport à 2021. 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.

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**, deux cas mineurs ont été enregistrés en 2022.





# Durabilité environnementale

# 04



**12 %  
de l'énergie  
utilisée  
provient  
de sources  
renouvelables**  
en 2022.

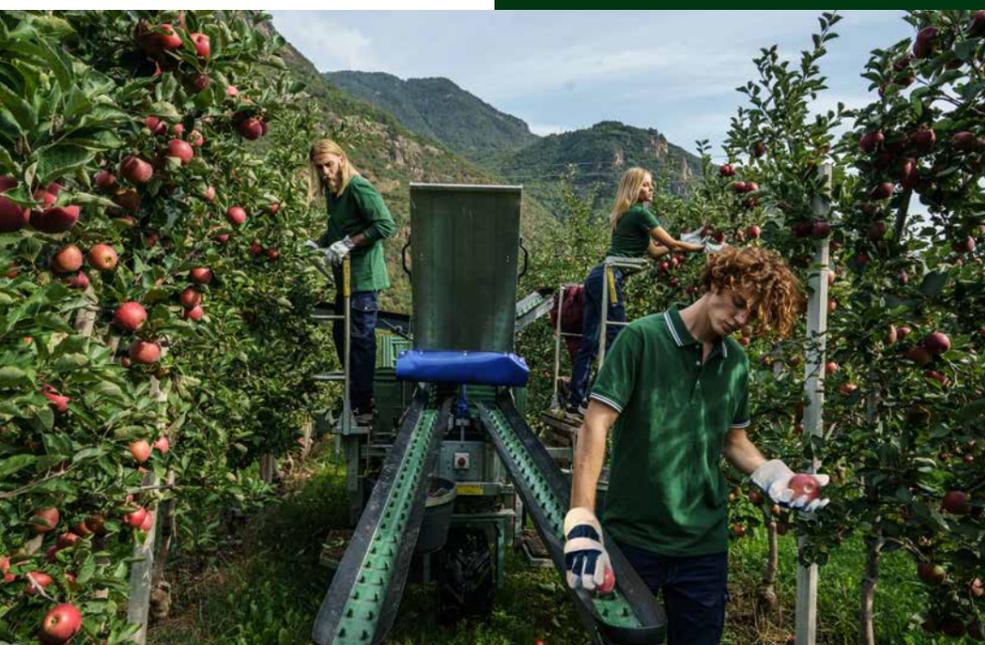


## Les thèmes pertinents liés au pilier « durabilité environnementale »

- Consommation d'énergie et émissions



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



**-16 % de  
consommation  
d'énergie et  
d'émissions  
générées**  
(2022 par rapport à 2021).

LES OBJECTIFS DE  
DÉVELOPPEMENT  
DURABLE DES  
NATIONS UNIES  
PERTINENTS  
POUR LE PILIER  
« ÉTHIQUE ET  
COMMUNAUTÉ »



### 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

Le Groupe est activement engagé dans la recherche de solutions efficaces visant à réduire progressivement son impact sur l'environnement, en ligne avec les pratiques les plus innovantes du secteur.

Industrial Wear ne réalise pas directement le processus de fabrication des vêtements, mais définit la conception des produits et achète le vêtement fini à ses partenaires producteurs, en coordonnant les processus logistiques entrants et sortants. En ce sens, **les impacts environnementaux liés aux activités de l'entreprise sont principalement indirects** et attribuables à la chaîne d'approvisionnement.



### Le système de gestion environnementale ISO 14001

La maîtrise des aspects environnementaux directs est garantie par la présence d'un **système de gestion environnementale 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 Vecchiazano, 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 2023.

Dans le cadre du système de gestion environnementale, 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 (ANRA) a été **mise à jour en 2022** : en particulier, les facteurs de contexte ont été modifiés, les risques liés aux transports ont été revus et les risques liés aux produits chimiques ont été mis à jour.

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



## 8.840 GJ

La consommation énergétique du Groupe en 2022



## 548 tCO<sub>2</sub>e

Émissions totales de GES générées (Champs d'application 1 et 2 - « Location based »)



## 31 %

La contribution des systèmes photovoltaïques aux besoins en électricité du Groupe

# 4.2



## Consommation d'énergie et émissions



## -16 %

Consommation totale d'énergie et émissions du Groupe par rapport à 2021

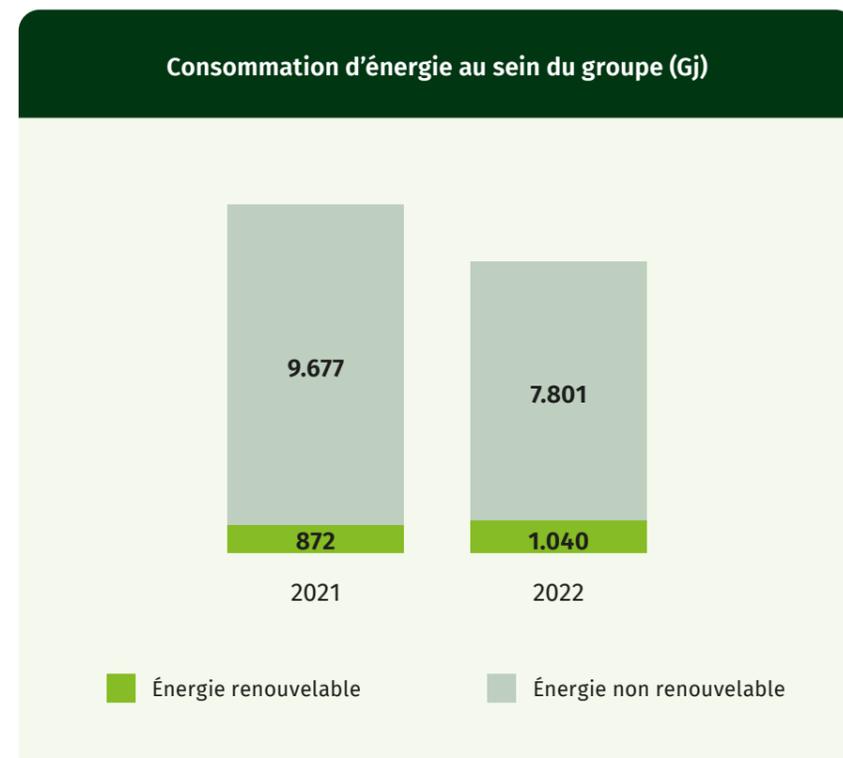
### Le système photovoltaïque du siège social a permis de couvrir 31 % des besoins en électricité du Groupe.

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 prévu l'installation d'un **système photovoltaïque** capable de produire **383 551 kWh en 2022**, soit 31 % des besoins en électricité du Groupe.

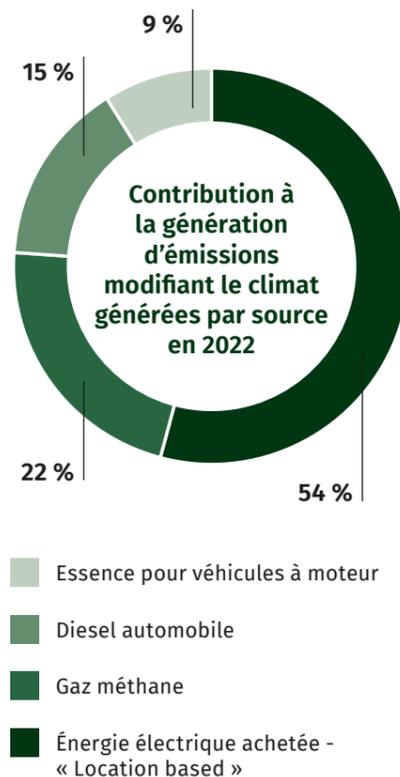
Le siège a été équipé d'un système d'éclairage interne capable de reconnaître le passage et la présence du personnel dans les zones de travail grâce à des **capteurs de proximité**, qui régulent

l'intensité lumineuse en fonction des mouvements humains, réduisant ainsi considérablement la consommation d'électricité.

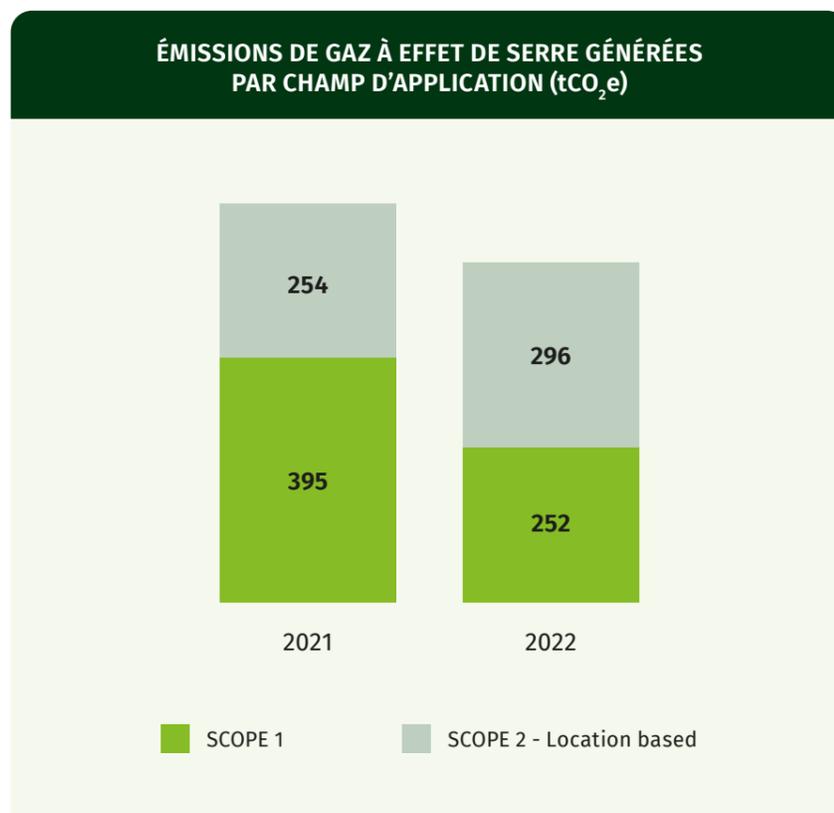
Les thermostats des locaux ont également été réglés pour ne pas dépasser les **températures seuils en été comme en hiver**, avec la définition de périodes précises d'utilisation du chauffage et de la climatisation sur une base annuelle. Enfin, des actions de **sensibilisation** ont été menées **auprès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



**Les émissions totales modifiant le climat ont diminué de 16 % (2022 par rapport à 2021).**



Le total des **émissions directes de gaz à effet de serre** (champ d'application 1) produites en 2022 était de 252 tCO<sub>2</sub>, soit **une diminution** de 36 % par rapport à 2021. Celles-ci ont été principalement générées par la consommation de gaz naturel, d'essence et de diesel. Concernant les émissions indirectes (champ d'application 2 - valeur basée sur la localisation - « Location based ») liées à la consommation d'énergie électrique, elles sont égales à 296 tCO<sub>2</sub> (254 tCO<sub>2</sub> en 2021). En 2022, les émissions totales des champs d'application 1 et 2 - « Location based » étaient de 548 tCO<sub>2</sub>e, en diminution de 16 % par rapport à l'année précédente (649 tCO<sub>2</sub>e).



# 4.3



## 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.

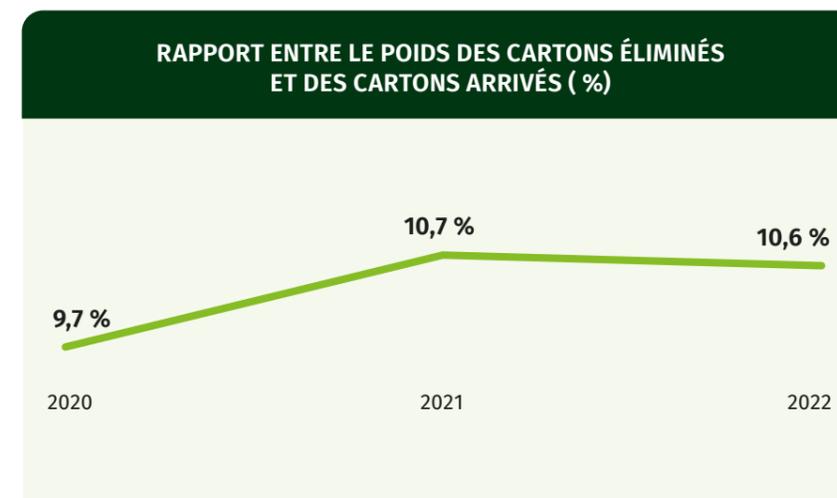
Au fil du temps, diverses initiatives ont été mises en place afin de réduire les impacts liés à la consommation de matériaux et à la production de déchets d'emballage.

En particulier, dans les phases de composition des commandes, le carton ondulé est **réutilisé plusieurs fois pour les envois suivants (ré-emballage)**, jusqu'à ce qu'un seuil de qualité minimale tolérable soit atteint. En 2022, le

poids du carton éliminé, égal à 27 tonnes pour les entrepôts de Fiumana et Vecchiazano, équivaut à un peu moins de 10 % du carton arrivé à l'usine. **Les 90 % restants des cartons arrivés à l'usine en 2022 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 sac. Enfin, des recherches sont en cours sur l'utilisation de matériaux à moindre impact environnemental en termes d'emballage (ex. plastique dégradable/compostable, dérivés du maïs, remplacement du plastique par du papier).

**Nous réutilisons 90 % des emballages en carton et réduisons l'utilisation de sacs en plastique pour réduire les déchets.**



### Recyclez ! De la bonne façon

Le 11 septembre 2020, le décret législatif 116/2020 est entré en vigueur, établissant l'obligation d'apposer un codage **d'identification des matériaux sur tous les emballages**, conformément aux indications de la décision 129/97/CE. L'entreprise a fait ses premiers pas en créant un outil numérique utile et facile à consulter pour **aider les consommateurs et les clients à éliminer correctement les emballages.**

Recyclez ! De la bonne façon est l'outil qui permet de fournir aux utilisateurs des informations sur la nature et la destination finale des emballages. Il suffit de scanner le **code QR présent sur les documents de transport pour savoir comment séparer correctement les matériaux** concernés.

Des conseils utiles sont également fournis pour permettre à chacun de trier correctement ses déchets. Nous vous invitons toutefois à consulter les règlements de votre commune de résidence, pour être sûr d'effectuer le tri de la bonne façon.



# Appendice



# 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 01/01/2022 au 31/12/2022.



# 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 2021	au 31 décembre 2022
<b>Valeur économique directe générée</b>	<b>107 158 946</b>	<b>173 065 361</b>
<b>Valeur économique retenue</b>	<b>10 721 271</b>	<b>9 482 685</b>
<b>Valeur économique distribuée, dont :</b>	<b>96 437 674</b>	<b>163 582 676</b>
Valeur redistribuée aux Fournisseurs	83 412 185	144 944 720
Rémunération du Personnel	7 624 950	9 484 964
Rémunération des Financeurs	599 637	890 142
Rémunération des Actionnaires	1 200 000	3 900 000
Rémunération de l'Administration Publique	3 520 065	4 272 009
Rémunération de la Communauté	80 838	90 841

## RESPONSABILITÉ SOCIALE

GRI 2-7 Employés

EMPLOYÉS PAR GENRE ET ZONE GÉOGRAPHIQUE (EFFECTIFS)						
Zone géographique	au 31 décembre 2021			au 31 décembre 2022		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Industrial Wear Srl (Fiumana, Vecchiazano, Barletta)	48	65	113	47	79	126
Fashion Ink Srl	7	11	18	7	11	18
Industrial Wear GmbH - Allemagne	7	3	10	9	5	14
Industrial Wear Sas - France	3	3	6	5	4	9
Industrial Wear Sro - République tchèque	3	-	3	1	2	3
Industrial Wear Payper Slu - Espagne	6	2	8	8	2	10
<b>Total des employés du Groupe</b>	<b>74</b>	<b>84</b>	<b>158</b>	<b>77</b>	<b>103</b>	<b>180</b>

EMPLOYÉS PAR TYPE DE CONTRAT (CDI, CDD), GENRE ET ZONE GÉOGRAPHIQUE (EFFECTIFS)							
Zone géographique	Type de contrat	au 31 décembre 2021			au 31 décembre 2022		
		Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Industrial Wear Srl (Fiumana, Vecchiazano, Barletta)	CDI	42	56	98	42	57	99
	CDD	6	9	15	5	22	27
	<b>Total</b>	<b>48</b>	<b>65</b>	<b>113</b>	<b>47</b>	<b>79</b>	<b>126</b>
Fashion Ink Srl	CDI	5	9	14	4	10	14
	CDD	2	2	4	3	1	4
	<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>11</b>	<b>18</b>	<b>7</b>	<b>11</b>	<b>18</b>
Industrial Wear GmbH - Allemagne	CDI	7	3	10	8	4	12
	CDD	-	-	-	1	1	2
	<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>3</b>	<b>10</b>	<b>9</b>	<b>5</b>	<b>14</b>
Industrial Wear Sas - France	CDI	3	3	6	5	4	9
	CDD	-	-	-	-	-	-
	<b>Total</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>6</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>9</b>
Industrial Wear Sro - République tchèque	CDI	3	-	3	1	2	3
	CDD	-	-	-	-	-	-
	<b>Total</b>	<b>3</b>	<b>-</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
Industrial Wear Payper Slu - Espagne	CDI	6	2	8	8	2	10
	CDD	-	-	-	-	-	-
	<b>Total</b>	<b>6</b>	<b>2</b>	<b>8</b>	<b>8</b>	<b>2</b>	<b>10</b>
<b>Total des employés du Groupe</b>	<b>CDI</b>	<b>66</b>	<b>73</b>	<b>139</b>	<b>68</b>	<b>79</b>	<b>147</b>
	<b>CDD</b>	<b>8</b>	<b>11</b>	<b>19</b>	<b>9</b>	<b>24</b>	<b>33</b>
	<b>Total</b>	<b>74</b>	<b>84</b>	<b>158</b>	<b>77</b>	<b>103</b>	<b>180</b>

EMPLOYÉS PAR TYPE D'EMPLOI (TEMPS PLEIN ET TEMPS PARTIEL), GENRE ET ZONE GÉOGRAPHIQUE (EFFECTIFS)							
Zone géographique	Type de contrat	au 31 décembre 2021			au 31 décembre 2022		
		Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Industrial Wear Srl (Fiumana, Vecchiazano, Barletta)	Temps plein	45	52	97	46	62	108
	Temps partiel	3	13	16	1	17	18
	Temps partiel (%)	6 %	20 %	14 %	2 %	22 %	14 %
	<b>Total</b>	<b>48</b>	<b>65</b>	<b>113</b>	<b>47</b>	<b>79</b>	<b>126</b>
Fashion Ink Srl	Temps plein	7	10	17	7	10	17
	Temps partiel	-	1	1	-	1	1
	Temps partiel (%)	0 %	9 %	6 %	0 %	9 %	6 %
	<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>11</b>	<b>18</b>	<b>7</b>	<b>11</b>	<b>18</b>
Industrial Wear GmbH - Allemagne	Temps plein	7	3	10	7	3	10
	Temps partiel	-	-	-	2	2	4
	Temps partiel (%)	0 %	0 %	0 %	22 %	40 %	29 %
	<b>Total</b>	<b>7</b>	<b>3</b>	<b>10</b>	<b>9</b>	<b>5</b>	<b>14</b>
Industrial Wear Sas - France	Temps plein	3	3	6	5	4	9
	Temps partiel	-	-	-	-	-	-
	Temps partiel (%)	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
	<b>Total</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>6</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>9</b>
Industrial Wear Sro - République tchèque	Temps plein	3	-	3	1	2	3
	Temps partiel	-	-	-	-	-	-
	Temps partiel (%)	0 %	-	0 %	0 %	0 %	0 %
	<b>Total</b>	<b>3</b>	<b>-</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
Industrial Wear Payper Slu - Espagne	Temps plein	6	2	8	8	2	10
	Temps partiel	-	-	-	-	-	-
	Temps partiel (%)	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
	<b>Total</b>	<b>6</b>	<b>2</b>	<b>8</b>	<b>8</b>	<b>2</b>	<b>10</b>
<b>Total des employés du Groupe</b>	<b>Temps plein</b>	<b>71</b>	<b>70</b>	<b>141</b>	<b>74</b>	<b>83</b>	<b>157</b>
	<b>Temps partiel</b>	<b>3</b>	<b>14</b>	<b>17</b>	<b>3</b>	<b>20</b>	<b>23</b>
	<b>Temps partiel (%)</b>	<b>4 %</b>	<b>17 %</b>	<b>11 %</b>	<b>4 %</b>	<b>19 %</b>	<b>13 %</b>
	<b>Total</b>	<b>74</b>	<b>84</b>	<b>158</b>	<b>77</b>	<b>103</b>	<b>180</b>

SALARIÉS PAR CATÉGORIE (ETP)		
Catégorie	au 31 décembre 2021	au 31 décembre 2022
	Total	Total
Dirigeants	5	5
Employés	94	113
Ouvriers	67	57
<b>Total des salariés du Groupe</b>	<b>166</b>	<b>175</b>

#### GRI 2-8 Travailleurs non salariés

COLLABORATEURS EXTERNES PAR GENRE (EFFECTIFS)						
Catégorie professionnelle	au 31 décembre 2021			au 31 décembre 2022		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Administrés	-	-	-	1	-	1
Stagiaires/Apprentis	1	-	1	-	-	-
Travailleurs indépendants/TVA	7	-	7	4	1	5
Contrats co.co.co (collaboration coordonnée et continue)	-	-	-	3	-	3
<b>Total des collaborateurs externes</b>	<b>8</b>	<b>-</b>	<b>8</b>	<b>8</b>	<b>1</b>	<b>9</b>

#### 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 2021			au 31 décembre 2022		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Dirigeants	3	0	3	4	0	4
Cadres	7	1	8	8	2	10
Employés	36	50	86	35	57	92
Ouvriers	28	33	61	30	44	74
<b>Total</b>	<b>74</b>	<b>84</b>	<b>158</b>	<b>77</b>	<b>103</b>	<b>180</b>

SALARIÉS PAR CATÉGORIE PROFESSIONNELLE ET PAR GENRE (EFFECTIFS) - POURCENTAGE						
Nombre de personnes	au 31 décembre 2021			au 31 décembre 2022		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Dirigeants	100 %	0 %	2 %	100 %	0 %	2 %
Cadres	88 %	13 %	5 %	80 %	20 %	6 %
Employés	42 %	58 %	54 %	38 %	62 %	51 %
Ouvriers	46 %	54 %	39 %	41 %	59 %	41 %
<b>Total</b>	<b>47 %</b>	<b>53 %</b>	<b>100 %</b>	<b>43 %</b>	<b>57 %</b>	<b>100 %</b>

SALARIÉS PAR CATÉGORIE PROFESSIONNELLE ET PAR TRANCHE D'ÂGE (EFFECTIFS)								
Nombre de personnes	au 31 décembre 2021				au 31 décembre 2022			
	<30	30-50	>50	Total	<30	30-50	>50	Total
Dirigeants	0	0	3	3	0	1	3	4
Cadres	0	8	0	8	0	8	2	10
Employés	11	50	25	86	11	50	31	92
Ouvriers	11	30	20	61	14	34	26	74
<b>Total</b>	<b>22</b>	<b>88</b>	<b>48</b>	<b>158</b>	<b>25</b>	<b>93</b>	<b>62</b>	<b>180</b>

SALARIÉS PAR CATÉGORIE PROFESSIONNELLE ET PAR TRANCHE D'ÂGE (EFFECTIFS) - POURCENTAGE								
Nombre de personnes	au 31 décembre 2021				au 31 décembre 2022			
	<30	30-50	>50	Total	<30	30-50	>50	Total
Dirigeants	0 %	0 %	100 %	2 %	0 %	25 %	75 %	2 %
Cadres	0 %	100 %	0 %	5 %	0 %	80 %	20 %	6 %
Employés	13 %	58 %	29 %	54 %	12 %	54 %	34 %	51 %
Ouvriers	18 %	49 %	33 %	39 %	19 %	46 %	35 %	41 %
<b>Total</b>	<b>14 %</b>	<b>56 %</b>	<b>30 %</b>	<b>100 %</b>	<b>14 %</b>	<b>52 %</b>	<b>34 %</b>	<b>100 %</b>

SALARIÉS APPARTENANT À DES CATÉGORIES PROTÉGÉES PAR CATÉGORIE PROFESSIONNELLE <sup>1</sup> (EFFECTIFS)						
Nombre de personnes	al 31 décembre 2021			al 31 décembre 2022		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Dirigeants	0	0	-	0	0	-
Cadres	0	0	-	0	0	-
Employés	0	4	4	0	2	2
Ouvriers	2	3	5	1	3	4
<b>Total</b>	<b>2</b>	<b>7</b>	<b>9</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>6</b>

COMPOSITION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION PAR GENRE ET TRANCHE D'ÂGE - POURCENTAGE								
Nombre de personnes	au 31 décembre 2021				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 %
<b>Total</b>	<b>0 %</b>	<b>75 %</b>	<b>25 %</b>	<b>100 %</b>	<b>0 %</b>	<b>75 %</b>	<b>25 %</b>	<b>100 %</b>

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 2021				au 31 décembre 2022			
	<30	30-50	>50	Total	<30	30-50	>50	Total
Hommes	4	9	7	20	6	10	5	21
Femmes		11	6	17	7	18	7	32
<b>Total</b>	<b>4</b>	<b>20</b>	<b>13</b>	<b>37</b>	<b>13</b>	<b>28</b>	<b>12</b>	<b>53</b>

SORTIES (EFFECTIFS)								
Nombre de personnes	au 31 décembre 2021				au 31 décembre 2022			
	<30	30-50	>50	Total	<30	30-50	>50	Total
Hommes	3	4	-	7	3	12	3	18
Femmes	2	4	3	9	2	8	3	13
<b>Total</b>	<b>5</b>	<b>8</b>	<b>3</b>	<b>16</b>	<b>5</b>	<b>20</b>	<b>6</b>	<b>31</b>

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 2021				au 31 décembre 2022			
	Entrées		Sorties		Entrées		Sorties	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Hommes	20	27 %	7	9 %	21	27 %	18	23 %
Femmes	17	20 %	9	11 %	32	31 %	13	13 %
<b>Total</b>	<b>37</b>	<b>23 %</b>	<b>16</b>	<b>10 %</b>	<b>53</b>	<b>29 %</b>	<b>31</b>	<b>17 %</b>

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 2021				au 31 décembre 2022			
	Entrées		Sorties		Entrées		Sorties	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
< 30 ans	4	18 %	5	23 %	13	52 %	5	20 %
30 - 50 ans	20	23 %	8	9 %	28	30 %	20	22 %
> 50 ans	13	27 %	3	6 %	12	19 %	6	10 %
<b>Total</b>	<b>37</b>	<b>23 %</b>	<b>16</b>	<b>10 %</b>	<b>53</b>	<b>29 %</b>	<b>31</b>	<b>17 %</b>

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

HEURES TOTALES DE FORMATION OBLIGATOIRE <sup>2</sup> PAR CATÉGORIE PROFESSIONNELLE ET PAR GENRE									
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 Heures totales	Total des employés	Nbre d'heures par personne
Dirigeants	-	4	0	-	-	-	-	4	0
Cadres	-	8	0	-	2	0	-	10	0
Employés	50	35	1,4	68	57	1,2	118	92	1,3
Ouvriers	138	30	4,6	116	44	2,6	254	74	3,4
<b>Total</b>	<b>188</b>	<b>77</b>	<b>2,4</b>	<b>184</b>	<b>103</b>	<b>1,8</b>	<b>372</b>	<b>180</b>	<b>2,1</b>
Catégorie professionnelle	au 31 décembre 2021								
	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	1	3	0,3	-	-	-	1	3	0,3
Cadres	-	7	0	-	1	0	-	8	0
Employés	36	36	1,0	88	50	1,8	124	86	1,4
Ouvriers	38	28	1,4	112	33	3,4	150	61	2,5
<b>Total</b>	<b>75</b>	<b>74</b>	<b>1,0</b>	<b>200</b>	<b>84</b>	<b>2,4</b>	<b>275</b>	<b>158</b>	<b>1,7</b>

<sup>1</sup>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, ils sont moins nombreux que l'année précédente.

<sup>2</sup>Les cours de formation obligatoire sont des cours liés à la sécurité (Accord État-Régions décret législatif 81-2008).

## HEURES TOTALES DE FORMATION NON OBLIGATOIRE PAR CATÉGORIE PROFESSIONNELLE ET PAR GENRE

au 31 décembre 2022									
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	0	-	-	-	-	4	0
Cadres	8	8	1,0	8	2	4,0	16	10	5
Employés	30	35	0,8	41,5	57	0,7	71	92	1,6
Ouvriers	122	30	4,1	7,4	44	0,2	129	74	4,2
<b>Total</b>	<b>160</b>	<b>77</b>	<b>2,1</b>	<b>37,2</b>	<b>103</b>	<b>0,4</b>	<b>197</b>	<b>180</b>	<b>2,4</b>

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 Heures totales	Total des employés	Nbre d'heures par personne
Dirigeants	1	3	0,3	-	-	-	1	3	0,3
Cadres	-	7	0	-	1	0	-	8	0
Employés	36	36	1	88	50	1,8	124	86	1,4
Ouvriers	38	28	1,4	112	33	3,4	150	61	2,5
<b>Total</b>	<b>75</b>	<b>74</b>	<b>1</b>	<b>200</b>	<b>84</b>	<b>2,4</b>	<b>275</b>	<b>158</b>	<b>1,7</b>

GRI 2-21 Taux de rémunération totale annuelle

TAUX DE RÉMUNÉRATION TOTALE ANNUELLE <sup>3</sup>		
Tasso	2021	2022
Taux	45,6 %	6,7 %
Variation en pourcentage de la rémunération totale annuelle de la personne la mieux payée	13,1 %	-9,6 %
<b>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)</b>	<b>8,19</b>	<b>9,67</b>
<b>Ratio de rémunération</b>	<b>+3,5 %</b>	<b>-0,7 %</b>
<b>Ratio de variation annuelle en pourcentage</b>		

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 2021	au 31 décembre 2022
Nombre total de salariés	159	180
Nombre de salariés ayant une convention collective de travail <sup>4</sup>	145	163
<b>Pourcentage total</b>	<b>91 %</b>	<b>91 %</b>

<sup>3</sup> 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 (2021 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.

<sup>4</sup> 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.

GRI 403-9 : Accidents du travail

ACCIDENTS DU TRAVAIL - SALARIÉS		
Nombre d'accidents	2021	2022
Nombre total d'accidents du travail enregistrables	0	4
dont accidents graves	0	0
Nombre total de décès dus à des accidents du travail	0	0

DONNÉES TEMPORELLES		
Heures	2021	2022
Heures travaillées	254 700	282 045
Multiplicateur pour le calcul	200 000	200 000

TAUX DE MORTALITÉ ET TAUX D'ACCIDENTS <sup>5</sup>		
Taux	2021	2022
Taux d'accidents du travail enregistrables	0	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	2021	2022
Contusion, blessure, écrasement	0	2
Fracture, perte anatomique, brûlure	0	0
Entorse, élongation, lésion par effort	0	2

ACCIDENTS DU TRAVAIL - TRAVAILLEURS EXTERNES		
Nombre d'accidents	2021	2022
Nombre total d'accidents du travail enregistrables	0	0
dont accidents graves <sup>7</sup>	0	0
Nombre total de décès dus à des accidents du travail	0	0

DONNÉES TEMPORELLES		
Heures	2021	2022
Heures travaillées	9 082	13 132
Multiplicateur pour le calcul	200 000	200 000

TAUX DE MORTALITÉ ET TAUX D'ACCIDENTS <sup>6</sup>		
Taux	2021	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

<sup>5</sup> 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.

<sup>6</sup> 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), Vecchiazano (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 Sas (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 volume<sup>7</sup>

MATÉRIAUX RENOUVELABLES				
Type de matériau	Unité de mesure	2021	2022	
Coton	Tonne	4 207	7 514	
Cuir	Tonne	7	161	
Papier	Tonne	474	907	
MATÉRIAUX NON RENOUVELABLES				
Type de matériau	Unité de mesure	2021	2022	
Polyester	Tonne	1 386	2 997	
Nylon	Tonne	130	229	
Élasthanne	Tonne	18	35	
Polyamide	Tonne	5	22	
Polypropylène	Tonne	6	1	
Polyéthylène	Tonne	11	22	
Viscose	Tonne	12	18	
Acrylique	Tonne	0	2	
Plastique	Tonne	31	63	
<b>Total matériaux renouvelables</b>	<b>Tonne</b>	<b>4 688</b>	<b>8 582</b>	
<b>Total matériaux non renouvelables</b>	<b>Tonne</b>	<b>1 599</b>	<b>3 389</b>	

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

CONSOMMATION ÉNERGÉTIQUE AU SEIN DE L'ORGANISATION					
Type de consommation	Unité de mesure	2021		2022	
		Total	Total GJ	Total	Total GJ
<b>COMBUSTIBLES NON RENOUVELABLES<sup>8</sup></b>		<b>6 733</b>		<b>4 380</b>	
Gaz naturel	Smc	71 650	2 846	59 421	2 363
Essence pour véhicules à moteur	l	88 195	3 021	23 446	800
Diesel pour véhicules à moteur	l	22 682	866	31 882	1 217
<b>ÉNERGIE ÉLECTRIQUE<sup>9</sup></b>		<b>1 060 207</b>	<b>3 817</b>	<b>1 238 867</b>	<b>4 460</b>
<b>Énergie électrique achetée au réseau</b>	<b>kWh</b>	<b>817 933</b>	<b>2 945</b>	<b>950 091</b>	<b>3 420</b>
dont issue de sources non renouvelables	kWh	817 933	2 945	950 091	3 420
dont issue de sources renouvelables	kWh	-	-	-	-
<b>Énergie électrique autoproduite par systèmes photovoltaïques</b>	<b>kWh</b>	<b>339 850</b>	<b>1 223</b>	<b>383 551</b>	<b>1 381</b>
<b>Énergie électrique autoproduite et cédée sur le réseau</b>	<b>kWh</b>	<b>97 576</b>	<b>351</b>	<b>94 775</b>	<b>341</b>
issue de sources renouvelables - produite par des systèmes photovoltaïques	kWh	97 576	351	94 775	341
<b>Consommation énergétique totale</b>	<b>GJ</b>	<b>10 550</b>		<b>8 840</b>	
<b>Énergie non renouvelable</b>	<b>GJ</b>	<b>9 677</b>		<b>7 801</b>	
<b>Énergie renouvelable</b>	<b>GJ</b>	<b>872</b>		<b>1 040</b>	
<b>% d'énergie renouvelable sur le total</b>	<b>%</b>	<b>8,3 %</b>		<b>11,8 %</b>	

FACTEURS DE CONVERSION DE LA CONSOMMATION D'ÉNERGIE					
Unité de départ	Unité de conversion	2021	Source 2021	2022	Source 2022
Énergie électrique / thermique	GJ/kWh	0,0036	CONSTANTE (Système International)	0,0036	CONSTANTE (Système International)
Gaz naturel	GJ/1000smc	39,71		39,76	
Gaz naturel (densité)	kg/m <sup>3</sup>	0,8		0,8	
Gaz méthane (GNC) pour véhicules automobiles	GJ/ton	49,89		50,08	
Gaz méthane (GNC) pour véhicules automobiles (densité)	kg/m <sup>3</sup>	175		175	
Gazole pour le chauffage	GJ/ton	45,3		45,3	
Gazole (densité)	kg/liters	0,85	DEFRA 2021	0,84	DEFRA 2022
Diesel pour véhicules à moteur	GJ/ton	45,127		45,28	
Diesel (densité)	kg/liters	0,85		0,84	
GPL	GJ/ton	49,333		49,33	
GPL (densité)	kg/m <sup>3</sup>	529,75		529,71	
GPL (densité)	kg/liters	0,53		0,53	
Essence sans plomb pour véhicules à moteur	GJ/ton	46,176		46	
Essence (densité)	kg/liters	0,74		0,74	

<sup>7</sup> 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.

<sup>8</sup> 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.

<sup>9</sup> 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.

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) <sup>10</sup>			
Type de consommation	Unité de mesure	2021	2022
		Total	Total
<b>CHAMP D'APPLICATION 1</b>			
	tCO <sub>2</sub> e	395	252
Gaz méthane (gaz naturel)	tCO <sub>2</sub> e	145	120
Essence automobile (flotte en propriété ou location à long terme)	tCO <sub>2</sub> e	193	50
Diesel automobile (flotte en propriété ou location à long terme)	tCO <sub>2</sub> e	58	82
<b>CHAMP D'APPLICATION 2</b>			
	tCO <sub>2</sub>		
Énergie électrique achetée - « Location based »	tCO <sub>2</sub>	254	296
Énergie électrique achetée - « Market-based »	tCO <sub>2</sub>	369	428
<b>TOTAL ÉMISSIONS (CHAMP D'APPLICATION 1 + CHAMP D'APPLICATION 2 - « Location based »)</b>	<b>tCO<sub>2</sub>e</b>	<b>649</b>	<b>548</b>
<b>TOTAL ÉMISSIONS (CHAMP D'APPLICATION 1 + CHAMP D'APPLICATION 2 - « Market based »)</b>	<b>tCO<sub>2</sub>e</b>	<b>764</b>	<b>680</b>

FACTEURS D'ÉMISSION DE LA CONSOMMATION D'ÉNERGIE					
Unité de départ	Unité de conversion	2021	Source 2021	2022	Source 2022
Gaz naturel	tCO <sub>2</sub> e/m <sup>3</sup>	0,002		0,002	
GPL	tCO <sub>2</sub> e/ton	2,939		2,939	
Essence pour véhicules à moteur	tCO <sub>2</sub> e/ton	2,948	DEFRA 2021	2,903	DEFRA 2022
Diesel pour véhicules à moteur	tCO <sub>2</sub> e/ton	2,969		3,033	
Gazole pour le chauffage	tCO <sub>2</sub> e/ton	3,230		3,033	
Énergie électrique (« Location-based ») - ITA	kgCO <sub>2</sub> /kWh	0,315		0,315	
Énergie électrique (« Location-based ») - FRA	kgCO <sub>2</sub> /kWh	0,056		0,056	
Énergie électrique (« Location-based ») - ALL	kgCO <sub>2</sub> /kWh	0,393	Terna 2019	0,393	Terna 2019
Énergie électrique (« Location-based ») - RÉP. TCHÈQUE	kgCO <sub>2</sub> /kWh	0,475		0,475	
Énergie électrique (« Location-based ») - ESP	kgCO <sub>2</sub> /kWh	0,210		0,210	
Énergie électrique (« Market-based ») - ITA	kgCO <sub>2</sub> /kWh	0,459		0,457	
Énergie électrique (« Market-based ») - FRA	kgCO <sub>2</sub> /kWh	0,059		0,049	
Énergie électrique (« Market-based ») - ALL	kgCO <sub>2</sub> /kWh	0,589	AIB 2021	0,618	AIB 2022
Énergie électrique (« Market-based ») - RÉP. TCHÈQUE	kgCO <sub>2</sub> /kWh	0,532		0,550	
Énergie électrique (« Market-based ») - ESP	kgCO <sub>2</sub> /kWh	0,287		0,296	

<sup>10</sup> 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 CO<sub>2</sub> 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 tonnes de CO<sub>2</sub> ; 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 CO<sub>2</sub>), comme on peut le déduire de la documentation technique de référence.

## 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 2021	au 31 décembre 2022
Total nouveaux fournisseurs	8	4
Nouveaux fournisseurs évalués selon des critères environnementaux	8	4
Pourcentage de nouveaux fournisseurs évalués à l'aide de critères environnementaux	100 %	100 %

GRI 308-2 : Impacts environnementaux négatifs dans la chaîne d'approvisionnement et mesures prises<sup>11</sup>

IMPACTS ENVIRONNEMENTAUX NÉGATIFS DANS LA CHAÎNE D'APPROVISIONNEMENT		
	2021	2022
	Nbre	Nbre
Fournisseurs soumis à des évaluations d'impact environnemental	20	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 2021	au 31 décembre 2022
Total nouveaux fournisseurs	8	4
Nouveaux fournisseurs évalués selon des critères sociaux	8	4
Pourcentage de nouveaux fournisseurs évalués à l'aide de critères sociaux	100 %	100 %

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

IMPACTS SOCIAUX NÉGATIFS SUR LA CHAÎNE D'APPROVISIONNEMENT		
	2021	2022
	Nbre	Nbre
Fournisseurs soumis à des évaluations d'impact social	20	16
Fournisseurs dont on constate qu'ils ont des impacts sociaux négatifs significatifs, potentiels et actuels	0	1 <sup>12</sup>

<sup>11</sup> 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.

<sup>12</sup> 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

<b>Déclaration d'utilisation</b>	Industrial Wear Srl a établi le présent Bilan de Durabilité conformément aux normes GRI pour la période allant du 01/01/2022 au 31/12/2022
<b>GRI 1 utilisé</b>	GRI 1 : Principes fondamentaux (2021)
<b>Normes GRI sectorielles applicables</b>	N/A

NORME GRI	ÉLÉMENT D'INFORMATION	PAGE	Omission		
			Exigence omise	Raison	Explication
<b>INFORMATIONS GÉNÉRALES</b>					
	2-1 Détails sur l'organisation	12			
	2-2 Entités incluses dans le reporting de durabilité de l'organisation	86			
	2-3 Période, fréquence et point de contact du reporting	86			
	2-4 Reformulation des informations	86			
	2-5 Vérification externe	86			
	2-6 Activités, chaîne de valeur et autres relations d'affaires	15 ; 44-45 ; 48-50 ;			
	2-7 Employés	56-57 ; 68-70			
	2-8 Travailleurs non salariés	71			
	2-9 Structure et composition de la gouvernance	10-13			
<b>GRI 2 : Informations générales (2021)</b>	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
<b>GRI 2 : Informations générales (2021)</b>	2-18 Évaluation de la performance de l'organe de gouvernance le plus élevé	30			
	2-19 Politiques de rémunération	13			
	2-20 Processus de détermination de la rémunération	13 ; 24			
	2-21 Ratio de rémunération totale annuelle	74			
	2-22 Déclaration sur la stratégie de développement durable	5			
	2-23 Engagements en matière de politiques	24-25			
	2-24 Intégration des engagements en matière de politiques	29-31			
	2-25 Processus pour remédier aux impacts négatifs	29-31 ; 51-53 ; 87			
	2-26 Mécanismes pour demander des conseils et soulever des préoccupations	24-25 ; 86			
	2-27 Respect des lois et des règlements	Au cours de l'exercice 2022, aucune amende ou sanction significative n'a été enregistrée pour non-respect des lois et règlements.			
2-28 Adhésions à des associations	33 ; 38 ; 43 ; 58				
2-29 Approche à l'égard de l'engagement des parties prenantes	27				
2-30 Accords de négociation collective	74				
<b>THÈMES PERTINENTS</b>					
<b>GRI 3 : Thèmes pertinents (2021)</b>	3-1 Processus de détermination des thèmes pertinents	26-28			
	3-2 Liste des thèmes pertinents	28			
<b>Thème pertinent : PERFORMANCES ÉCONOMIQUES</b>					
<b>GRI 3 : Thèmes pertinents (2021)</b>	3-3 Gestion des thèmes pertinents	19			
<b>GRI 201 : Performance économique (2016)</b>	201-1 Valeur économique directe générée et distribuée	68			
<b>Thème pertinent : ÉTHIQUE ET INTÉGRITÉ DANS LES ACTIVITÉS COMMERCIALES</b>					
<b>GRI 3 : Thèmes pertinents (2021)</b>	3-3 Gestion des thèmes pertinents	20-25 ; 29-31			
<b>GRI 205 Lutte contre la corruption (2016)</b>	205-3 Cas avérés de corruption et mesures prises	Au cours de l'exercice 2022, 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
<b>GRI 206 Comportements anticoncurrentiels (2016)</b>	206-1 Actions en justice contre le comportement anticoncurrentiel et les pratiques antitrust	Au cours de l'exercice 2022, 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.			
<b>Thème pertinent : CONFORMITÉ ET RÉPUTATION</b>					
<b>GRI 3 : Thèmes pertinents (2021)</b>	3-3 Gestion des thèmes pertinents	24-25			
<b>GRI 207 : Impôts</b>	207-1 - Approche fiscale	Une approche préventive sans politiques agressives ou évasives afin de respecter les obligations fiscales de manière transparente en le considérant comme l'un des aspects fondamentaux pour une gestion éthique et responsable par le Groupe.			
	207-2 - Gouvernance fiscale, contrôle et gestion des risques	Le Groupe poursuit un comportement orienté vers le respect des règles fiscales applicables dans les pays où il opère et à les interpréter pour gérer de manière responsable le risque fiscal, de manière à pouvoir servir les intérêts de tous les parties prenantes.			
<b>GRI 418 : Confidentialité des données des clients</b>	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 2022, 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.			
<b>Thème pertinent : CONSOMMATION D'ÉNERGIE ET ÉMISSIONS</b>					
<b>GRI 3 : Thèmes pertinents (2021)</b>	3-3 Gestion des thèmes pertinents	63-64			
<b>GRI 302 : Énergie (2016)</b>	302-1 Consommation énergétique au sein de l'organisation	63 ; 76-77			
<b>GRI 305 : Émissions (2016)</b>	305-1 Émissions directes de GES (champ d'application 1)	64 ; 78			
	305-2 - Émissions indirectes de GES liées à la consommation énergétique (champ d'application 2)	64 ; 78			
<b>Thème pertinent : GESTION DES MATIÈRES PREMIÈRES</b>					
<b>GRI 3 : Thèmes pertinents (2021)</b>	3-3 Gestion des thèmes pertinents	37-39			

NORME GRI	ÉLÉMENT D'INFORMATION	PAGE	Omission		
			Exigence omise	Raison	Explication
<b>GRI 301 : Matériaux (2016)</b>	301-1 Matériaux utilisés en poids et en volume	37 ; 76			
<b>GRI 306 : Déchets (2020)</b>	306-1 - Production de déchets et impacts significatifs liés aux déchets	65			
	306-2 - Gestion des impacts significatifs liés aux déchets	65			
<b>Thème pertinent : FORMATION, DÉVELOPPEMENT ET BIEN-ÊTRE DES EMPLOYÉS</b>					
<b>GRI 3 : Thèmes pertinents (2021)</b>	3-3 Gestion des thèmes pertinents	56-57			
<b>GRI 401 : Travail (2016)</b>	401-1 Recrutement de nouveaux employés et rotation du personnel	56 ; 72-73			
<b>GRI 404 : Formation professionnelle (2016)</b>	404-1 Nombre d'heures moyen de formation par an et par employé	57 ; 73-74			
<b>Thème pertinent : SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL</b>					
<b>GRI 3 : Thèmes pertinents (2021)</b>	3-3 Gestion des thèmes pertinents	59			
<b>GRI 403 : Santé et sécurité au travail (2018)</b>	403-1 Système de gestion de la santé et de la sécurité au travail	59			
	403-2 Identification des dangers, évaluation des risques et enquête sur les accidents	59			
	403-3 Services de médecine du travail	59			
	403-4 Participation et consultation des travailleurs et communication en matière de santé et de sécurité au travail	59			
	403-5 Formation des travailleurs en matière de santé et de sécurité au travail	59			
	403-6 Promotion de la santé des travailleurs	59			
	403-7 Prévention et atténuation des impacts sur la santé et la sécurité au travail directement liés aux relations d'affaires	59			
	403-9 Accidents du travail	75			
	<b>Thème pertinent : DIVERSITÉ, ÉGALITÉ DES CHANCES ET INCLUSION</b>				
<b>GRI 3 : Thèmes pertinents (2021)</b>	3-3 Gestion des thèmes pertinents	56-57 ; 25			
<b>GRI 405 : Diversité et égalité des chances (2016)</b>	405-1 Diversité des organes de gouvernance et des employés	56 ; 71-72			

NORME GRI	ÉLÉMENT D'INFORMATION	PAGE	Omission		
			Exigence omise	Raison	Explication
<b>GRI 406 : Lutte contre la discrimination (2016)</b>	406-1 Cas de discrimination et mesures correctives prises	Au cours de l'année 2022, il n'y a pas eu de cas de discrimination au sein de l'entreprise.			
<b>Thème pertinent : SATISFACTION DES CLIENTS</b>					
<b>GRI 3 : Thèmes pertinents (2021)</b>	3-3 Gestion des thèmes pertinents	44-45			
<b>GRI 417 : Commercialisation et étiquetage (2016)</b>	417-2 Cas de non-conformité concernant l'information sur les produits et services et l'étiquetage	Au cours de l'exercice 2022, il n'y a pas eu de cas de non-conformité concernant l'information et l'étiquetage de produits et services.			
<b>Thème pertinent : QUALITÉ, SÉCURITÉ ET CONFORMITÉ DES PRODUITS</b>					
<b>GRI 3 : Thèmes pertinents (2021)</b>	3-3 Gestion des thèmes pertinents	35 ; 39-43			
<b>GRI 416 : Santé et sécurité des consommateurs (2016)</b>	416-1 Évaluation des impacts sur la santé et la sécurité par catégories de produits et de services	40-50			
	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 2022, 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.			
<b>Thème pertinent : GESTION DURABLE ET RESPONSABLE DE LA CHAÎNE D'APPROVISIONNEMENT</b>					
<b>GRI 3 : Thèmes pertinents (2021)</b>	3-3 Gestion des thèmes pertinents	48-49			
<b>GRI 308 : Évaluation environnementale des fournisseurs</b>	308-1 - Nouveaux fournisseurs évalués à l'aide de critères environnementaux	79			
	308-2 Impacts environnementaux négatifs dans la chaîne d'approvisionnement	79			
<b>GRI 414 : Évaluation sociale des fournisseurs</b>	414-1 Nouveaux fournisseurs évalués à l'aide de critères sociaux	79			
	414-2 Impacts sociaux négatifs sur la chaîne d'approvisionnement et mesures prises	79			
<b>Thème pertinent : INNOVATION PRODUIT, PROCESSUS, R&amp;D</b>					
<b>GRI 3 : Thèmes pertinents (2021)</b>	3-3 Gestion des thèmes pertinents	38-39 ; 42-43			



## Note méthodologique

Le présent document constitue le premier 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 2022.

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 2021 (du 1er janvier 2021 au 31 décembre 2021) 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 « Fly. Notre approche de la durabilité » de ce 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 2022. 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 Vecchiazano (FC), Fashion Ink Srl et les filiales commerciales étrangères Industrial Wear Payper Slu (Espagne), Industrial Wear Sas (France), Industrial Wear GmbH (Allemagne), Industrial Wear Sro (République tchèque). Enfin, Industrial Wear srl Pakistan (PVT) LTD est exclu du périmètre des données et des informations reportées, car considérée comme non significative 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.

Il convient également de noter qu'au cours de l'exercice 2022, il n'y a pas eu de changements significatifs dans la taille, la structure organisationnelle, la structure de propriété et la chaîne d'approvisionnement du Groupe Industrial Wear.

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

Le document est également disponible sur le site Internet du Groupe Industrial Wear : [www.payperwear.com](http://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
<b>QUALITÉ, SÉCURITÉ ET CONFORMITÉ DES PRODUITS</b>	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	
<b>CONFORMITÉ ET RÉPUTATION</b>	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	
<b>SATISFACTION DES CLIENTS</b>	Réduction de la satisfaction des clients et des utilisateurs finaux	Négatif / Potentiel	Causé par le Groupe Industrial Wear
<b>GESTION DES MATIÈRES PREMIÈRES</b>	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
<b>INNOVATION PRODUIT, PROCESSUS, R&amp;D</b>	Innovation technologique des procédés et des produits	Positif / Actuel	Causé par le Groupe Industrial Wear
<b>FORMATION, DÉVELOPPEMENT ET BIEN-ÊTRE DES EMPLOYÉS</b>	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	
<b>CONSOMMATION D'ÉNERGIE ET ÉMISSIONS</b>	Génération d'émissions GES, directes et indirectes, énergétiques	Négatif / Actuel	Causé par le Groupe Industrial Wear et lié au Groupe par le biais de ses relations commerciales
	Consommation d'énergie	Négatif / Actuel	
<b>GESTION DURABLE ET RESPONSABLE DE LA CHAÎNE D'APPROVISIONNEMENT</b>	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	
<b>SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL</b>	Accidents du travail	Négatif / Potentiel	Causé par le Groupe Industrial Wear
<b>ÉTHIQUE ET INTÉGRITÉ DANS LES ACTIVITÉS COMMERCIALES</b>	Conduite commerciale contraire à l'éthique	Négatif / Potentiel	Causé par le Groupe Industrial Wear
<b>DIVERSITÉ, ÉGALITÉ DES CHANCES ET INCLUSION</b>	Discrimination et pratiques non inclusives sur le lieu de travail	Négatif / Potentiel	Causé par le Groupe Industrial Wear
<b>PERFORMANCES ÉCONOMIQUES</b>	Génération et distribution de valeur économique	Positif / Actuel	Causé par le Groupe Industrial Wear



**PAYPER**

[payperwear.com](http://payperwear.com)