



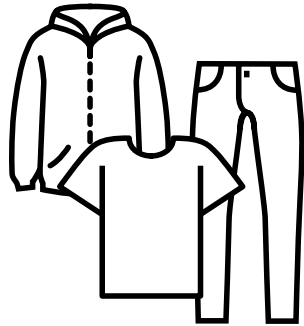
Bilancio di Sostenibilità

DUEMILAVENTITRE

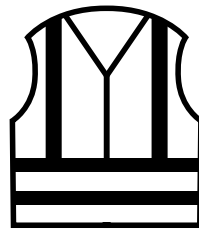




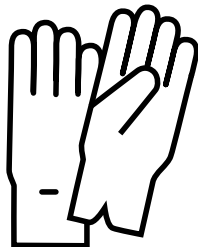
**DO.
BE.
FLY.**



CORPORATE



WORK






SAFETY



FOOTWEAR

Indice

	Lettera agli stakeholder	5
	Il mondo Payper	6
	La nostra storia	8
	Il Gruppo e la Governance	10
	Il nostro modello di business	15
	Industrial Wear nel mondo	18
	I nostri risultati	19
	Il nostro approccio alla sostenibilità	20
	I nostri valori	22
	Etica e integrità nel business	24
	Gli stakeholder e i temi materiali del Gruppo	26
	I pillar e le linee strategiche di sostenibilità del Gruppo	29
	Gli obiettivi di sostenibilità del gruppo	32
	01 Prodotto	34
	1.1 Il catalogo dei prodotti	36
	1.2 I materiali utilizzati	39
	1.3 Materiali sostenibili per uno sviluppo duraturo	40
	1.4 Resistenza dei materiali e durabilità dei capi	43
	1.5 L'evoluzione dei prodotti: creatività, ricerca e sviluppo	44
	1.6 Qualità e performance: la garanzia della protezione	46
	1.7 La sicurezza dei prodotti e la garanzia della salute dei clienti finali	47
	1.8 Al servizio dei nostri clienti	48
	02 Trasparenza	50
	2.1 La nostra supply chain	52
	2.2 Selezione e monitoraggio dei partner produttori	53
	2.3 La riduzione degli impatti nella catena di fornitura	54
	2.4 Efficienza e innovazione nei processi logistici	57
	03 Persone	58
	3.1 Fly together: il nostro team	60
	3.2 Sviluppo, benessere e tutela delle persone	61
	3.3 Salute e sicurezza sui luoghi di lavoro	65
	04 Ambiente	66
	4.1 La gestione degli impatti generati dal Gruppo	68
	4.2 Consumi di energia ed emissioni	69
	4.3 La quantificazione degli impatti ambientali lungo la catena del valore	72
	4.4 La gestione sostenibile del packaging	73
	Appendici	74
	Indicatori di performance	76
	Indice dei contenuti GRI	89
	Nota metodologica	94



**Si consolida
l'integrazione
della sostenibilità
all'interno delle
strategie di Gruppo.**

Lettera agli stakeholder

Cari Stakeholder,

Sono lieto di presentarvi il nuovo Bilancio di Sostenibilità 2023 che prosegue la rendicontazione di sostenibilità avviata negli scorsi anni per il Gruppo Industrial Wear.

Il nostro Gruppo condivide con determinazione e passione la ricerca di un percorso di sviluppo comune e in linea con i valori sani che ci hanno guidato nei progressi degli ultimi anni. I nostri sforzi si sono tradotti in un anno ricco di crescita sotto tutti i punti di vista.

Il Gruppo ha perseguito la propria strategia di rafforzamento della struttura globale sostenendo le proprie attività di crescita ed investimento, sempre nel massimo rispetto delle norme a tutela dei lavoratori. In particolare, nel corso del 2023, procedendo con la strategia già avviata, abbiamo ampliato il nostro catalogo prodotti, rafforzato la nostra presenza sui mercati esteri e fortificato la percezione del marchio *PAYPER* che ha permesso di raggiungere risultati positivi dimostrandosi una strategia vincente per gli obiettivi di crescita attesi.

A livello economico-finanziario, la gestione 2023 ha infatti **mantenuto un trend positivo** grazie alle politiche messe in atto dalla società negli ultimi anni anche a contrasto delle instabilità geopolitiche dettate dal contesto internazionale.

Nel 2023 l'integrazione della sostenibilità all'interno del Gruppo diventa ancora più radicata seguendo un percorso di sviluppo che vede numerosi approfondimenti in ambito ESG e il raggiungimento di risultati concreti a testimonianza degli impegni presi.

A cominciare dal processo di definizione del **Piano di Sostenibilità di Gruppo** che, in continuità con il processo avviato nel corso del 2022, ha visto l'individuazione delle priorità strategiche e della definizione di obiettivi operativi in linea ad una serie di Sustainable Development Goals (SDGs) dell'Agenda 2030 dell'ONU, e all'individuazione di azioni specifiche atte al raggiungimento di tali obiettivi.

Tra gli aspetti più importanti per la sostenibilità della nostra organizzazione vi è sicuramente la **gestione responsabile e sostenibile della nostra catena di fornitura**, ove si concentra la maggior parte degli impatti generati sull'economia, l'ambiente e le persone. È per tale motivo che abbiamo voluto mettere in piedi un **primo esercizio di quantificazione delle emissioni indirette di Scope 3**, che ci aiuta ad essere più consapevoli di quello che è l'impatto ambientale lungo la catena del valore.

Nel 2023, oltre alle etichettature *Better Cotton*, uno dei riferimenti principali in termini di pratiche

di agricoltura e lavorazione responsabili dei propri fornitori, abbiamo provveduto ad implementare sui nostri capi la **certificazione GOTS** (*Global Organic Textile Standard*) e la **certificazione GRS** (*Global Recycled Standard*) due standard internazionali che garantiscono rispettivamente l'utilizzo di tessuti biologici e i criteri per la certificazione di prodotti tessili realizzati con materiali riciclati. Questo a testimonianza anche del nostro impegno verso la creazione di un prodotto sempre più all'avanguardia e sostenibile in grado di abbattere gli impatti ambientali e sociali ad esso collegati.

Ulteriori sforzi sono stati fatti nell'ambito della responsabilità sociale, portandoci ad ottenere con grande orgoglio dapprima nel 2022 la certificazione *SA 8000*, infine nel 2023 anche la **certificazione UNI/PdR 125:2022 sul sistema di gestione per la parità di genere**. Siamo infatti consapevoli che la presenza di persone appartenenti a generi diversi e, in senso più ampio, a culture differenti sia motivo di complessivo arricchimento professionale e umano.

Con la sicurezza di aver conseguito risultati significativi, ma altrettanto consapevoli dell'importanza del percorso che ci aspetta nei prossimi anni, vi presentiamo questo documento.

Andrea Valentini

Presidente del Consiglio
di Amministrazione



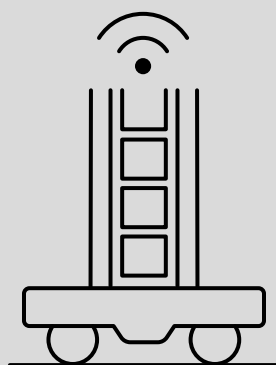
Il mondo Payper



Moderno headquarter

caratterizzato da

- impianti per la produzione di energia rinnovabile
- ampio showroom
- magazzino automatizzato



Distribuzione sui
**principali
mercati
europei.**



**Oltre 2.000
articoli**

a catalogo qualificati da

**design
registrati**

e da numerose
certificazioni.



Ufficio R&D italiano:

**più di 50
nuove
creazioni
ogni anno.**



Workwear e Corporate Wear

progettati per agevolare i movimenti della persona,
proteggerla ed equipaggiarla con

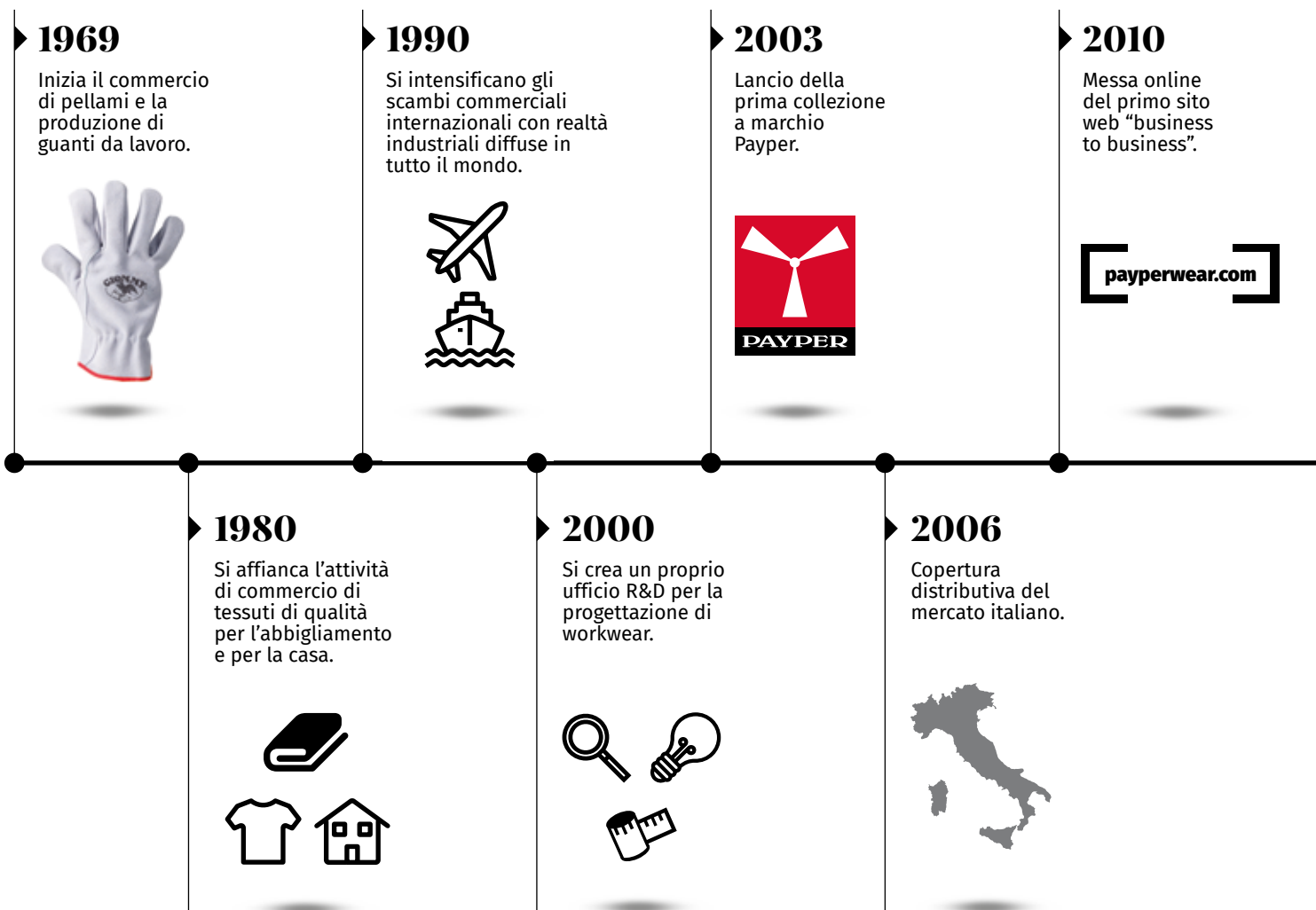
**capi performanti, dall'estetica
tipica dello stile italiano.**



La nostra storia

Industrial Wear nasce da un'idea della **famiglia Valentini** che, ispirata dalla vita esemplare dell'amico pilota soccorritore, decide di dedicarsi alla produzione di un abbigliamento **Workwear e Corporate Wear** progettato per agevolare i movimenti della persona, proteggerla ed equipaggiarla con capi dall'**estetica particolarmente curata, tipica dello stile italiano**.

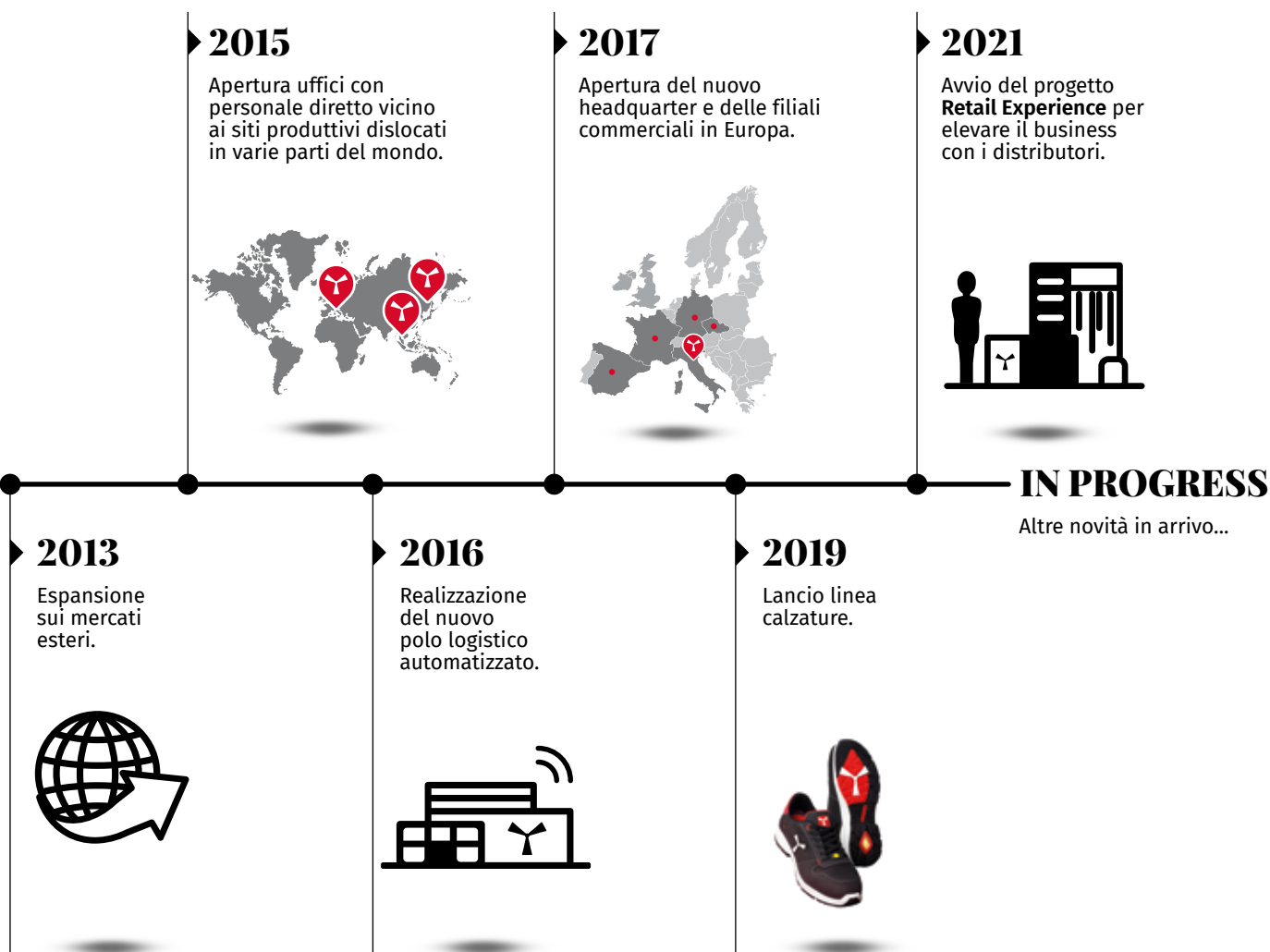
Nel corso del tempo, la crescita dimensionale e la specializzazione hanno condotto, nel 2003, alla fondazione di **Industrial Wear** insieme al marchio **Payper**. Tale iniziativa mirava a consolidare le esperienze passate, espandere la gamma di prodotti offerti, migliorare i servizi forniti e a conquistare nuove fette di mercato. A partire dal 2006, dopo aver stabilito una solida presenza su tutto il territorio italiano, l'azienda



ha iniziato a puntare sull'export, riuscendo in breve tempo a coprire **tutti i principali mercati europei**. Oggi il marchio dispone di un catalogo di **oltre duemila articoli**, qualificati da design registrati e da numerose **certificazioni**, a cui si affiancano ogni anno più di cinquanta nuove creazioni dell'ufficio R&D italiano, sempre alla ricerca di nuove soluzioni estetiche e funzionali. La gestione della produzione avviene

infatti attraverso il rispetto di accurati **controlli di qualità**, direttamente dal proprio personale negli uffici tecnici dislocati in varie località del mondo. Nel 2017 è stata inaugurata la nuova sede, **un moderno headquarter** alimentato anche da **energia rinnovabile**, dotato di uno showroom in cui visionare l'intera collezione Payper e di un magazzino attrezzato con impianti logistici intelligenti di ultima generazione.

Dall'idea di una famiglia, la storia di un'impresa e di un marchio dal respiro internazionale.





Il Gruppo e la Governance

**Garantiamo
massima
efficienza
ottimizzando
ogni singola
attività.**

Il **Gruppo Industrial Wear** nasce nel 2003 come azienda familiare fondata dalla famiglia Valentini che controlla l'azienda al 100% attraverso la Holding **l'Italiano S.r.l.**, le cui quote sono detenute dalla famiglia stessa.

La struttura organizzativa prevede Industrial Wear Srl come società capogruppo a controllo della società Fashion Ink Srl e delle partecipate estere: Industrial Wear Payper SLU in Spagna, Industrial Wear SAS in Francia, Industrial Wear GmbH in

Germania, Industrial Wear s.r.o. in Repubblica Ceca, Industrial Wear srl (PVT) LTD Pakistan e, dal 2023, **Industrial Wear sp. z o.o. Polonia**, avviata con l'ottica di ampliare il posizionamento del Gruppo sul mercato europeo.

L'azienda dispone di un **Headquarter** situato a Fiumana di Predappio (FC), ove ha sede il complesso produttivo-logistico. Inoltre, sono presenti **magazzini di proprietà** a Vecchiazzano di Forlì (FC) e utilizzati per lo stoccaggio merce e una sede dedicata allo



sviluppo del segmento **Footwear**, presso Barletta (BAT).

La capogruppo **detiene al 100% tutte le società controllate**, e intrattiene rapporti commerciali con la società controllante l'Italiano Srl in riferimento agli immobili situati nel territorio italiano dove il Gruppo svolge le proprie attività. L'Italiano Srl è infatti proprietaria di tutto il complesso produttivo-logistico sito in Fiumana di Predappio (FC), sede dell'Headquarter, e di diversi immobili commerciali a



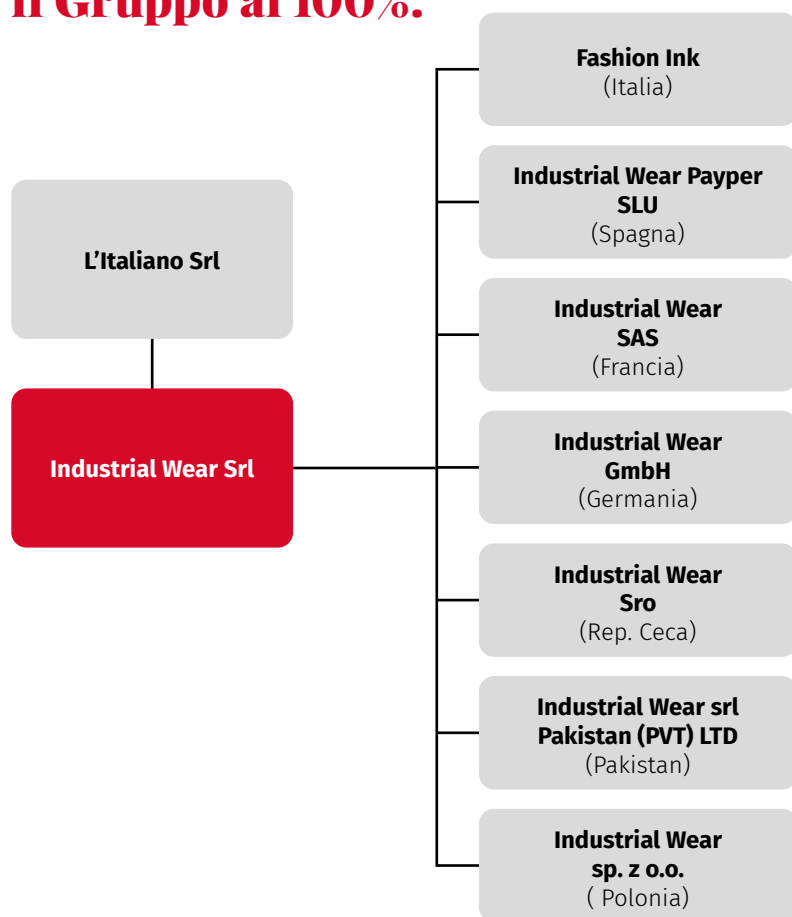
Vecchiazzano (FC) dove si trovano altri magazzini utilizzati per lo stoccaggio merce e la serigrafia e ricamificio Fashion Ink; inoltre detiene un sito a Barletta (BAT) dove avviene l'attività di prototipia per il segmento Footwear. L'elenco delle entità incluse nella rendicontazione del bilancio finanziario è il medesimo delle entità incluse nel presente bilancio di sostenibilità.

La Società non possiede quote proprie né quote di società controllanti anche tramite società

fiduciarie od interposte persone. All'interno dell'organigramma di seguito riportato, non sono presenti le **Società Branch** in Cina e Bangladesh. Queste società si occupano del controllo qualità presso le principali aree di provenienza dei fornitori del Gruppo ed hanno, oltre alla funzione di monitoraggio della produzione che avviene al termine della conclusione di ciascun lotto da parte dei fornitori, anche quella di coordinamento ed organizzazione produttiva nelle varie fabbriche.

Presso l'headquarter di Fiumana di Predappio (FC) ha sede il complesso produttivo-logistico principale.

Con la holding *L'Italiano Srl* la famiglia Valentini controlla il Gruppo al 100%.



L'attuale **organo amministrativo** è composto da Valentini Andrea (Presidente del Consiglio di Amministrazione), Valentini Verter (Vicepresidente e fondatore della

società), Valentini Emanuele e Valentini Stefano (Consiglieri). È stato eletto nel 2020 e, rimasto in carica fino all'approvazione del Bilancio del corrente esercizio, è stato rieletto il 31 maggio 2023 considerando gli stessi componenti e rimarrà in carica fino all'approvazione del Bilancio al 31 dicembre 2025. La distribuzione per età è così ripartita: 25% tra i 30-50 anni, 75% sopra i 50 anni. Ad oggi, la governance del Gruppo non prevede comitati endoconsiliari e processi di autovalutazione interni al Consiglio.

Attraverso riunioni periodiche, il Consiglio di Amministrazione provvede all'elezione del Presidente e della nomina dei Consiglieri Delegati, ai quali vengono conferiti tutti i poteri di ordinaria amministrazione. Il Presidente del massimo organo di governo, per natura societaria e per il ruolo da esso ricoperto, svolge funzioni dirigenziali all'interno dell'organizzazione esercitando un controllo diretto sulle società del Gruppo; non si segnalano possibili conflitti di interessi in merito.

Tra le **società controllate**, Fashion Ink Srl è inoltre soggetta ad attività di direzione e coordinamento da parte di Industrial Wear Srl. In Industrial Wear SAS (Francia) e Industrial Wear Payper SLU (Spagna) è presente un Consiglio di Amministrazione composto da 2 membri della società controllante (il Presidente del CdA della capogruppo ed il Direttore commerciale del Gruppo) e 2 persone presenti localmente, ovvero i Chief Financial Officer (CFO) e il Direttore commerciale di filiale.

Industrial Wear GmbH (Germania) per natura societaria prevede un consiglio di amministrazione; la sua gestione è affidata contestualmente al Presidente del

Nome e Cognome	Carica	Esecutivo	Non esecutivo	Indipendente	Altre cariche rilevanti
Andrea Valentini	Presidente del Consiglio di Amministrazione	•			0
Verter Valentini	Vicepresidente del Consiglio di Amministrazione	•			0
Emanuele Valentini	Consigliere	•			0
Stefano Valentini	Consigliere	•			0

CdA della capogruppo, al Direttore commerciale del Gruppo e al direttore commerciale della filiale. Le controllate sono autonome ma prevedono approvazione del bilancio finanziario tramite assemblea dei soci designati che vengono consultati anche per eventuali decisioni straordinarie. In Industrial Wear Sro (Repubblica

Ceca) e Industrial Wear sp. z o.o. (Polonia) non sono ancora stati formalizzati board locali ma sono di fatto autonome nella gestione del business grazie a commerciali in loco e ad un reparto amministrativo e commerciale sempre gestito da persone in loco. La Capogruppo è responsabile

della gestione dei processi aziendali, inclusi quelli gestionali, amministrativi, produttivi e di strategia espansiva. Vi è inoltre un continuo coinvolgimento delle funzioni Finance, Controlling e Legal, il cui obiettivo è garantire la trasmissione di informazioni accurate per monitorare le aree di maggiore rilevanza.

LA GOVERNANCE DEL GRUPPO INDUSTRIAL WEAR

SOCIETÀ	QUOTA INDUSTRIAL WEAR Srl	COMPOSIZIONE DEI C.D.A. DELLA CAPOGRUPPO E DELLE CONTROLLATE				
Industrial Wear Srl	100%	Pr	VPres	Cons.	/	/
Fashion Ink Srl	100%	Au	/	/	/	/
Industrial Wear Payper SLU (Spagna)	100%	Pr	/	/	Dir. Com.	CFO loc. Dir.loc.
Industrial Wear SAS (Francia)	100%	Pr	/	/	Dir. Com.	CFO loc. Dir.loc.
Industrial Wear GmbH (Germania) ¹	100%	Pr	/	/	Dir. Com.	Dir.loc.
Industrial Wear s.r.o. (Repubblica Ceca)	100%	Au	/	/	/	/
Industrial Wear srl (PVT) LTD (Pakistan)	100%	Au	/	/	/	/
Industrial Wear sp. z o.o. (Polonia)	100%	Au	/	/	/	/

Legenda: Pr = Presidente del CdA; VPres = Vicepresidente; Cons. = Consiglieri; Dir. Com. = Direttore commerciale di Gruppo; Dir.loc. = Direttore commerciale locale; CFO loc.= Chief Financial Officer locale, Au = Amministratore unico.

La **remunerazione** degli amministratori della capogruppo è fissata da apposite delibere ed è approvata dall'Assemblea dei Soci.

Tutti i dirigenti aziendali hanno inoltre una retribuzione fissa e una quota variabile legata al raggiungimento di specifici obiettivi.

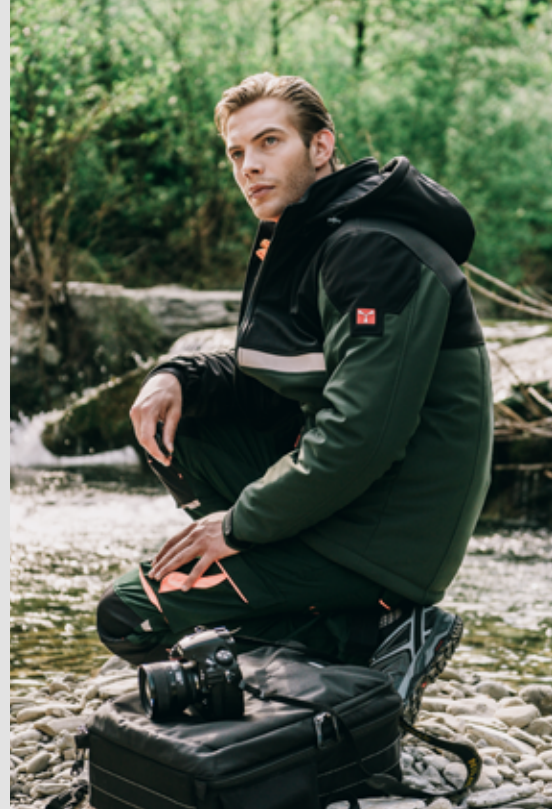
Il **Collegio Sindacale** è responsabile del controllo di

legalità sulle operazioni societarie e della vigilanza sull'osservanza delle normative legali e statutarie. Inoltre, si occupa di valutare l'adeguatezza e il funzionamento degli assetti organizzativi, amministrativi e contabili della Società.

L'**organigramma aziendale** prevede, oltre alla Direzione Generale, le funzioni trasversali Finanza, Information Technology, Legal &

Compliance, Approvvigionamenti e R&D Prodotti. Le funzioni deputate alle attività Logistica sono invece composte dai reparti Logistica in ingresso, Stoccaggio & Picking e Logistica in uscita, mentre le funzioni assegnate alle attività Marketing & Sales sono rappresentate da Comunicazione e Marketing, Sostenibilità, Vendite, Customer Service e Personalizzazione dei prodotti.

¹ Per natura societaria non è previsto un Consiglio di Amministrazione.



**Un catalogo
in continua
evoluzione, con
nuovi articoli
e innovazioni
di settore.**





Il nostro modello di business

Manteniamo standard elevati e affidabili grazie al controllo di tutte le fasi del processo produttivo.

Il **modello di business si basa sulla progettazione e sulla conseguente gestione della fabbricazione di capi** con marchi di proprietà, al fine di distribuire articoli di abbigliamento e calzature atte a comporre delle divise di lavoro.

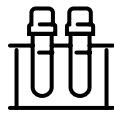
Questa attività prevede una continua attenzione alla fase di ricerca e sviluppo, così come la collaborazione costante con i partner fornitori, che si occupano direttamente della realizzazione dei prodotti solo una volta assicurato il livello qualitativo ed estetico richiesto e il rispetto delle caratteristiche tecniche di protezione previste.

Una volta acquisito l'ordine del cliente, i prodotti sono consegnati attraverso un **processo logistico innovativo**, che vede l'integrazione tra diverse fasi di trasporto, un magazzino automatizzato altamente tecnologico e una piattaforma digitale per la gestione degli ordini.

Una delle principali attività aziendali consiste nel **costante ampliamento della gamma di prodotti a catalogo**, sia attraverso lo sviluppo di nuovi articoli all'interno delle famiglie di prodotto esistenti, sia tramite l'innovazione per esplorare nuovi segmenti di mercato.



Ricerca e sviluppo dei prodotti



Test di qualità in laboratorio



Ordine al fornitore per la produzione



Arrivo della merce presso i porti e stoccaggio



Ricezione ed evasione dell'ordine del cliente



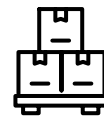
Invio del disegno al fornitore per test/modello



Inserimento del prodotto a catalogo



Spedizione della merce via nave

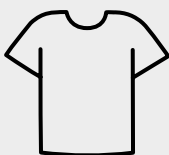


Spostamento presso il magazzino automatizzato di Fiumana

I prodotti, commercializzati a marchio **Payper** e **Gionny Wings**, sono studiati e progettati internamente all'azienda da un reparto di design dedicato. I capi sono sviluppati con una logica di **funzionalità, qualità e ricercatezza**, associando uno standard qualitativo performante a un ottimo rapporto qualità-prezzo. Questo ha consentito di creare, ampliare e consolidare nel corso del tempo una vasta gamma di prodotti che oggi sono considerati un punto di riferimento nel mercato dell'abbigliamento corporate e da lavoro.

Sviluppiamo i nostri capi secondo una logica di funzionalità, qualità, stile e ricercatezza.

I PRODOTTI DEL GRUPPO



CORPORATE WEAR

Capi di abbigliamento casual e sportivi per team di ogni tipo e per divise aziendali



WORK & SAFETY

Abbigliamento e guanti per protezione individuale



FOOTWEAR

Calzature di sicurezza



**Costruiamo
e miglioriamo
ogni giorno
la relazione
con i nostri
clienti.**



Nel corso del 2023, il Gruppo Industrial Wear ha realizzato **ricavi per 143 milioni di euro**, (135,4 milioni di euro nel 2022) grazie alla vendita dei propri prodotti in almeno 20 paesi del mondo. I **209 dipendenti** del Gruppo, localizzati prevalentemente nella sede principale di Fiumana di Predappio (FC), sono in forte crescita negli ultimi anni (+11% rispetto al 2022).

Industrial Wear si pone come partner delle aziende e a questo scopo ha strutturato dei servizi che migliorano e ottimizzano ogni scambio con i clienti. L'esperto team di vendita sul territorio, il servizio clienti multilingue, il dipartimento di marketing e grafica in-house si dedicano ogni giorno alla costruzione di una stretta e duratura relazione con i clienti.

La clientela dell'azienda comprende rivenditori e negozi specializzati nella rivendita di articoli antinfortunistica e da lavoro, rivenditori promozionali, serigrafie e negozi sportivi. I distributori locali sono stati scelti attentamente affinché la tutela del



brand sia garantita. Pur rimanendo l'Italia il principale mercato di riferimento, negli ultimi anni l'azienda ha progressivamente ampliato **la sua presenza internazionale**, soprattutto attraverso l'apertura di filiali in vari paesi europei, agevolando così l'export delle diverse linee di prodotti.



Industrial Wear nel mondo

Dall'**headquarter di Fiumana di Predappio (FC)**, ove sono collocati gli uffici e il magazzino logistico principale del Gruppo, Industrial Wear ha avviato un percorso di progressivo posizionamento sui mercati esteri, che ha condotto all'apertura di diverse filiali commerciali in Europa.

Germania

Industrial Wear GmbH - Mülheim an der Ruhr (DE)

Attività intrapresa nel 2020, oggi presidia tutto il territorio tedesco e austriaco.

Polonia

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

Avviata nel 2023 con l'ottica di ampliare il posizionamento del Gruppo sul mercato europeo.

Francia

Industrial Wear SAS - Levallois-Perret (FR)

Attiva dal 2020, la filiale presidia tutto il territorio francese e quello belga.

Repubblica Ceca

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

Entrata a far parte del Gruppo a marzo 2021 presidia le aree di Repubblica Ceca, Sloovacchia ed Ungheria.

Spagna

Industrial Wear Payper SLU - Sant Cugat - Barcellona (ES)

Nata nel 2017, è stata la prima società del gruppo con sede all'estero.

Italia

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

L'**headquarter**, sviluppato in un complesso produttivo-logistico a Fiumana di Predappio (FC), occupa una superficie di 50.000mq, è attrezzato da Industria 4.0 e quasi totalmente alimentato da energia solare autoprodotta.

A Vecchiazzano si trovano altri magazzini per lo stoccaggio merce e la divisione "ricamificio" di **Fashion Ink**.

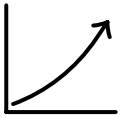


I nostri risultati



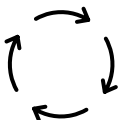
>143 milioni di euro

I Ricavi delle vendite 2023 (+9% rispetto al 2022).



>145 milioni di euro

Il Valore economico direttamente generato.



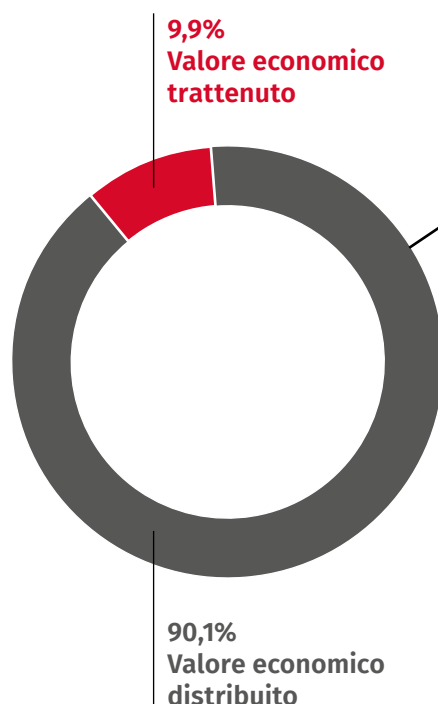
>130 milioni di euro

Il Valore economico distribuito.

Nel 2023 si conferma una crescita generalizzata dei ricavi delle vendite. Il Gruppo ha infatti generato **ricavi delle vendite** e delle **prestazioni** pari a **143.003.751 €** (135.410.486 € nel 2022) un incremento del 5.3% rispetto all'anno precedente. Si segnala inoltre un incremento progressivo del peso dei ricavi esteri, correlato all'intensificarsi dell'attività commerciale e degli investimenti diretti e attività commerciali in altri Paesi Europei.

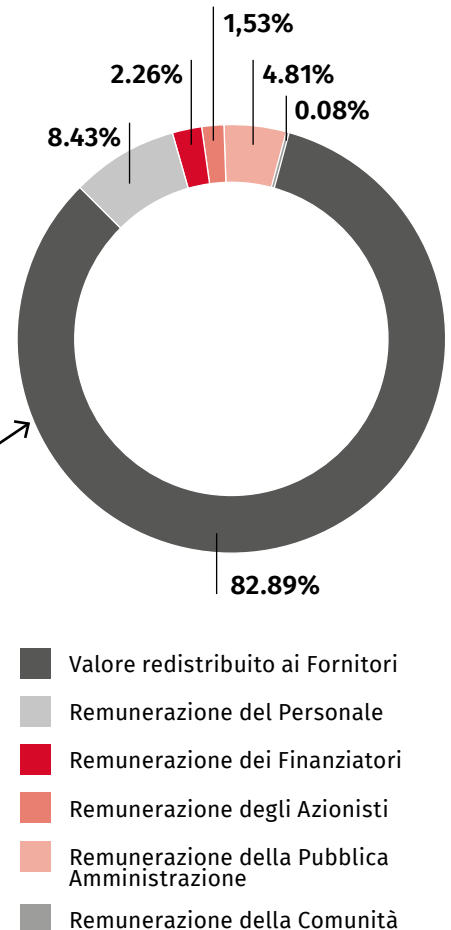
Il valore economico direttamente generato dal Gruppo Industrial Wear nel 2023 è di 145 milioni di euro (173,1 milioni di euro nel 2022) di cui il **valore economico distribuito** ammonta a 130.7 milioni di euro (163,6 milioni di euro nel 2022).

Il valore economico generato e distribuito dal Gruppo



La maggior parte di questo valore è rappresentato dai costi operativi riclassificati per un totale di 108.3 milioni di euro, seguiti dalla remunerazione del personale (11 milioni di euro).

La remunerazione della Pubblica Amministrazione è risultata pari a oltre 6,2 milioni di euro, mentre la remunerazione degli azionisti è pari a 2 milioni di euro e la remunerazione dei finanziatori è risultata pari a circa 2.954 migliaia di euro. Il valore distribuito alla Comunità ammonta a 99 migliaia di euro. Infine il valore trattenuto in Azienda nel 2023 è pari a 14,3 milioni di euro.





Il nostro approccio alla sostenibilità



I nostri 4 pilastri

- Prodotto
- Trasparenza
- Persone
- Ambiente



I nostri valori

Fare

per creare.

Essere

per condividere.

Volare

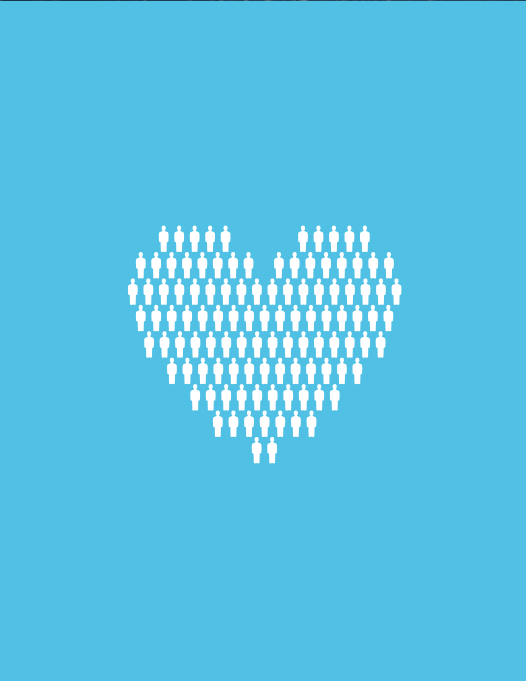
per sognare.



**MOG e
Codice etico**
adottati dal
**dicembre
2022.**



Dal 2022 applichiamo il
**Sistema
di gestione
SA8000,**
standard internazionale
sulla Responsabilità
Sociale.



Certificazione della Parità di genere UNI PdR 121:2021

che promuove la riduzione del divario di genere,
le pari opportunità e l'armonizzazione dei tempi di vita
ottenuta nel 2023.



I nostri valori

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

Fare per creare. Essere per condividere. Volare per sognare.

Questi sono i valori che guidano Industrial Wear e che attraversano l'intera filiera produttiva. Avere la conoscenza per creare prodotti nuovi, condividerla con gli altri e sognare futuri inediti e sempre più sfidanti è una missione inclusiva che si realizza grazie all'apporto positivo e responsabile di tutte le persone e le realtà partner coinvolte.

La concretezza e la passione alimentano il «**fare**» quotidiano, stimolano la ricerca continua dell'innovazione tecnologica e creativa, consolidano l'approccio autorevole verso un mercato globale.

L'azienda intende creare una rete professionale che attraverso la «**condivisione**» di valori, d'interessi e d'intenti, generi un forte senso di appartenenza che determini un distinguibile e identificativo valore aggiunto sul mercato.

Il gruppo di lavoro interno, ricco di professionalità e traino dell'intero processo, riserverà sempre grande attenzione alle giovani eccellenze, in modo da accrescere il contributo di idee, di energie, di «**sogni**» e rendere le aziende del Gruppo sempre più competitive. Per questo, l'azienda ha inserito da diversi anni nella propria governance i temi della Responsabilità Sociale d'Impresa, intraprendendo un percorso fruttuoso di certificazioni internazionali e di adozione di best practice orientate ad uno sviluppo qualitativo, sostenibile ed etico.

I nostri valori attraversano l'intera filiera produttiva, alimentando una mission condivisa e inclusiva.





La Responsabilità Sociale d'Impresa è parte integrante della nostra governance.



Etica e integrità nel business



SA 8000

A partire dal 2022 Industrial Wear ha implementato il sistema di gestione SA8000, **standard internazionale sulla Responsabilità Sociale** promosso da Social Accountability.

Lo standard mira a verificare la conformità delle pratiche aziendali sui seguenti temi.

- Lavoro infantile
- Lavoro forzato ed obbligato
- Salute e sicurezza
- Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva
- Discriminazione
- Pratiche disciplinari
- Orario di lavoro
- Remunerazione
- Sistema di gestione

In linea con i valori appena descritti, Industrial Wear dal 2022 ha implementato il **Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo previsto dal D.Lgs. 231/2001** (di seguito anche “MOG”).

Il MOG è un insieme di principi, regole, procedure e controlli pensati per prevenire la commissione dei reati-presupposto sulla base della valutazione e gestione dei rischi

presenti. In linea con la normativa vigente, è previsto un preciso sistema di sanzioni disciplinari applicabili in caso di violazione dei diversi aspetti del modello.

Il Modello rappresenta uno strumento essenziale per gestire la complessità delle situazioni in cui un'azienda opera, fornendo una chiara definizione dei principi e dei valori che guidano le sue attività.

MOG - Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo: la definizione dei principi e dei valori che guidano le attività aziendali.



Nel verificare che quanto regolamentato dal MOG e dal Codice Etico venga applicato nella trasparenza, è stato istituito in azienda un **Organismo di Vigilanza**.

Nello specifico, l'OdV:

- Si occupa dell'applicazione del MOG, avendo cura di diffonderne la conoscenza e l'osservanza e di verificarne, avvalendosi delle funzioni aziendali di competenza, la corretta attuazione;
- Indica i necessari aggiornamenti qualora subentrino non conformità o modifiche nell'organizzazione aziendale;
- Si assicura che tutti i destinatari operino nel rispetto delle leggi e del Codice Etico;
- Conduce gli accertamenti interni alla luce di segnalazioni riguardanti eventuali violazioni;
- Raccoglie e archivia i dati e le informazioni derivanti dalle indagini condotte e promuove apposite iniziative e soluzioni a fronte di eventuali azioni correttive proposte.

In conformità a quanto regolamentato con la Procedura operativa c.d. "**Whistleblowing**", è stato predisposto un canale telefonico e una casella di posta al fine di permettere il flusso di segnalazioni verso l'OdV in maniera anonima, in modo da tutelare i segnalanti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, assicurando la riservatezza dell'identità del segnalante per poi procedere all'opportuna risoluzione o comunicazione al Consiglio di Amministrazione.



IL CODICE ETICO DEL GRUPPO

In linea con l'adozione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo, il Gruppo è dotato di un **Codice Etico**, che viene condiviso con tutti i dipendenti, fornitori, clienti e più in generale con tutti i diversi soggetti che intraprendono un rapporto di collaborazione con il Gruppo.

Il Codice rappresenta la "**Carta dei diritti e dei doveri fondamentali**" delineando i **principi e valori aziendali** che guidano le aziende del Gruppo nello svolgimento delle proprie attività.

Questi principi costituiscono l'identità dell'impresa e orientano costantemente scelte strategiche e politiche all'interno dei business in cui operano. L'azienda si impegna in un costante sforzo di allineamento dei principi di governance tra la capogruppo e le società controllate. Questo avviene mediante l'aggiornamento dei regolamenti e degli statuti al fine di garantire coerenza e uniformità nell'identità del Gruppo. Ogni Società del Gruppo condivide e si impegna a seguire i principi etici sotto elencati.

Legalità: Rispetto delle leggi e dei regolamenti in vigore. **Eguaglianza ed imparzialità:** Trattamento equo e non discriminatorio per tutti.

Trasparenza, correttezza e affidabilità: Condotta trasparente, corretta e affidabile. **Professionalità:** Agire con competenza e responsabilità. **Riservatezza:** Protezione delle informazioni riservate.

Tutela della privacy: Rispetto e tutela della privacy dei dipendenti e dei clienti. **Tutela delle informazioni price sensitive:** Salvaguardia delle informazioni sensibili sul prezzo. **Valore delle risorse umane:**

Valorizzazione e tutela del personale. **Salute e sicurezza:** Garanzia di un ambiente di lavoro sicuro e salutare. **Rispetto e tutela dell'ambiente:**

Adozione di pratiche sostenibili per la tutela dell'ambiente. **Tutela della concorrenza:** Rispetto delle regole di concorrenza leale.

Le Società del Gruppo si impegnano a informare e sensibilizzare tutti i dipendenti affinché svolgano i propri compiti conformemente a questi principi etici. Si promuove una costante predisposizione e volontà al miglioramento continuo e si garantisce il rispetto di tutte le leggi e i regolamenti vigenti.

Il Codice etico delinea i principi e valori aziendali che guidano le aziende del Gruppo.



Gli stakeholder e i temi materiali del Gruppo

Il percorso del Gruppo Industrial Wear verso la sostenibilità ha visto un progressivo approccio alla tematica attraverso specifiche iniziative atte a migliorare le proprie performance economiche, ambientali e sociali e tracciare un percorso duraturo nel tempo.

Il 2021 ha rappresentato per il Gruppo il **punto di partenza** nell'adozione di un percorso strutturato in termini di sostenibilità, una valutazione iniziale delle performance che

ha permesso di ottenere delle indicazioni sul posizionamento del Gruppo rispetto ai diversi player del settore a livello nazionale e internazionale e l'individuazione dei punti di forza e delle aree di miglioramento su cui concentrare l'attenzione e l'impegno.

Lo sviluppo del percorso è proseguito nel 2022 con la ridefinizione della **mapa degli stakeholder del Gruppo** e l'identificazione degli obiettivi di lungo periodo negli ambiti

di sostenibilità, con lo scopo di mantenere attivo il dialogo intrapreso con i partner.

Il 2023 ha visto l'introduzione all'interno dell'organigramma aziendale di un ufficio dedicato alla sostenibilità con l'obiettivo di ampliare le attività creando un percorso di valore nel tempo, inserendo **le tematiche rilevanti tra gli asset strategici per lo sviluppo del business. Infatti, è stata strutturata una strategia di lungo periodo** che ha l'obiettivo di ampliare il perimetro di tracciabilità degli impatti ambientali sull'economia, l'ambiente e la comunità. **Inoltre, l'ufficio si occupa della comunicazione della sostenibilità al fine di rispondere alle esigenze del mercato in cui opera e sensibilizzare i reparti interni verso questi temi. Attraverso il coinvolgimento delle parti aziendali, il Gruppo si è posto l'obiettivo di individuare nuove procedure e certificazioni con il fine di migliorare i processi esistenti**, rendendo il contesto aziendale sempre più sostenibile.

In accordo con le previsioni dei GRI Sustainability Reporting Standards, il Gruppo ha utilizzato le informazioni derivanti dalle attività di engagement con tali categorie di stakeholder come uno degli input necessari a identificare e valutare i propri impatti sull'economia, l'ambiente e le persone, anche al fine della redazione del presente Bilancio di sostenibilità. Vengono di seguito riportate in sintesi le principali modalità di comunicazione e coinvolgimento riferite ad ogni categoria di stakeholder.

GLI STAKEHOLDER DEL GRUPPO INDUSTRIAL WEAR



CATEGORIE DI STAKEHOLDER**PRINCIPALI INIZIATIVE DI DIALOGO E COINVOLGIMENTO**

UTILIZZATORI
FINALI

- Ascolto e gestione reclami attraverso il coinvolgimento dei rivenditori
- Siti dei principali rivenditori



RIVENDITORI

- Relazione quotidiana degli Uffici commerciali e relativi agenti del Gruppo
- Visite organizzate presso lo showroom del Gruppo
- Incontri dedicati
- Sito web del Gruppo



DIPENDENTI

- Momenti di formazione e di valutazione del personale
- Sistema di segnalazione (Whistleblowing)
- Canali di comunicazione interna (Intranet, bacheche, etc.)



PARTNER
PRODUTTORI

- Relazione quotidiana degli Uffici acquisti del Gruppo
- Attività di selezione dei fornitori e valutazione delle performance in termini di qualità, costo del servizio e di criteri di responsabilità etica, sociale ed ambientale
- Attività di monitoraggio attraverso enti certificatori esterni
- Incontri periodici e verifiche presso i fornitori
- Sito web del Gruppo



FORNITORI
DI BENI E SERVIZI

- Relazione quotidiana degli Uffici acquisti del Gruppo
- Attività di selezione dei fornitori e valutazione delle performance in termini di qualità, costo del servizio e di criteri di responsabilità etica, sociale ed ambientale
- Sito web del Gruppo



ENTI DI CONTROLLO
E CERTIFICAZIONE

- Comunicazioni ufficiali
- Adempimenti alle richieste documentali previsti dalle normative vigenti preposte
- Sito web del Gruppo



COMUNITÀ LOCALI

- Iniziative sul territorio
- Collaborazioni e partnership con enti e associazioni del territorio



ISTITUTI FINANZIARI

- Incontri periodici di aggiornamento
- Piani industriali pluriennali condivisi

Conformemente a quanto previsto dagli standard di rendicontazione adottati, nel corso del 2022 il Gruppo ha intrapreso un'analisi di materialità per l'individuazione delle tematiche rilevanti che è stata svolta attraverso il coinvolgimento del top management e degli stakeholder, al fine di identificare e valutare gli impatti attuali e potenziali, positivi e negativi, che il Gruppo ha sull'economia, sull'ambiente e sulle persone nell'ambito delle proprie attività e dei rapporti di business.

Successivamente all'analisi del contesto attuale, è stata svolta un'analisi di benchmark su un panel di aziende del settore nell'ambito della quale sono state considerate le linee guida definite da organizzazioni internazionali e





pubblicazioni di alcune autorevoli fonti quali, per esempio, il Sustainability Accounting Standards Board (SASB), i Sustainability Reporting Standards (GRI standards), S&P Global Yearbook e l'Impact Radar dell'UNEP FI.

La valutazione della significatività degli impatti è stata quindi eseguita in primo luogo attraverso il coinvolgimento del Management, che ha espresso i propri punteggi sulla considerazione dei seguenti

tre parametri: la scala, la portata e la probabilità. Inoltre, al fine di determinare la rilevanza degli impatti per gli stakeholder, è stato somministrato un questionario ad un campione di portatori di interesse (dipendenti, clienti, fornitori e istituti finanziari) del Gruppo.

Successivamente, gli impatti sono stati aggregati in tematiche rilevanti e in Pillar, come riportato in tabella.

L'analisi di materialità ha definito i pillar: i 4 punti di riferimento strategico legati alla sostenibilità.

LE TEMATICHE MATERIALI PER INDUSTRIAL WEAR	PILLAR DI SOSTENIBILITÀ DEL GRUPPO
QUALITÀ, SICUREZZA E CONFORMITÀ DEI PRODOTTI COMPLIANCE E REPUTAZIONE PERFORMANCE ECONOMICHE SODDISFAZIONE DEI CLIENTI INNOVAZIONE DI PRODOTTO, PROCESSO, R&D	 PRODOTTO
ETICA E INTEGRITÀ NEL BUSINESS GESTIONE DELLE MATERIE PRIME GESTIONE SOSTENIBILE E RESPONSABILE DELLA SUPPLY CHAIN	 TRASPARENZA
FORMAZIONE, SVILUPPO E BENESSERE DEI DIPENDENTI SALUTE E SICUREZZA SUL LUOGO DI LAVORO DIVERSITÀ, PARI OPPORTUNITÀ E INCLUSIONE	 PERSONE
CONSUMI ENERGETICI ED EMISSIONI	 AMBIENTE



I pillar e le linee strategiche di sostenibilità del Gruppo

I 4 PILASTRI INDUSTRIAL WEAR SULLA SOSTENIBILITÀ

Industrial Wear ha inserito da diversi anni nella propria governance i temi della Responsabilità Sociale d'Impresa, intraprendendo un percorso fruttuoso di certificazioni internazionali e di best practice orientate ad uno sviluppo qualitativo, sostenibile ed etico. Tutto questo si traduce in capacità di **integrare le proprie attività di business con il rispetto e la tutela degli interessi delle comunità** con cui si relaziona ma anche **con la salvaguardia delle risorse ambientali** e la loro conservazione per le generazioni future.

In particolare, il Gruppo Industrial Wear ha definito **quattro Pillar tematici**, che rappresentano i pilastri del proprio approccio alla sostenibilità: prodotto, trasparenza, persone e ambiente, che rappresentano il riferimento strategico del Gruppo sulla sostenibilità.

Nel corso del 2022, il Gruppo ha inoltre voluto avviare una pianificazione strategica sul tema della sostenibilità, basata sui quattro Pillar, definendo specifiche **linee strategiche di sostenibilità** e **obiettivi operativi** volti al miglioramento continuo delle performance ESG di Industrial Wear.

Nella definizione delle linee strategiche e degli obiettivi, sono state tenute in considerazione anche le priorità definite nell'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile (**Sustainable Development Goals – SDGs**), che rappresenta il principale



Prodotto



Trasparenza



Persone



Ambiente

framework internazionale sul tema della sostenibilità. In particolare, attraverso le sue attività, il Gruppo contribuisce al raggiungimento di 7 dei 17 SDGs ONU.

L'obiettivo del gruppo di **rafforzare il proprio impegno concreto su questi ambiti**, individuando azioni orientate all'attuazione delle proprie linee di indirizzo strategico, è proseguito nel 2023.

Il raggiungimento della certificazione di Parità di genere UNI PdR 121:2021 ha permesso di allargare l'attenzione anche all'obiettivo Onu n. 5 "Uguaglianza e parità di genere".

La certificazione della **Parità di genere UNI PdR 121:2021** stabilisce l'impegno da parte del Gruppo di adottare delle politiche interne idonee e promuovere la riduzione

del divario di genere, le pari opportunità e l'armonizzazione dei tempi di vita.

Inoltre, consapevoli che l'impegno dell'azienda prevede anche il coinvolgimento di tutta la catena di fornitura e dei partner coinvolti nel nostro business, nel 2023 il Gruppo ha ampliato lo scenario delle certificazioni internazionali ottenendo **GOTS** e **GRS**. Entrambe le certificazioni permetteranno di migliorare la sostenibilità dei nostri prodotti e del packaging, in un'ottica di continua attenzione alle performance ambientali e sociali.

Il **Global Recycling Standards (GRS)**

è considerato il più importante standard internazionale per la produzione sostenibile di abbigliamento e tessuti realizzati con materiali riciclati. Lo standard riconosce l'importanza del riciclo nello sviluppo di modelli di produzione e consumo sostenibili, con l'obiettivo di promuovere la riduzione del consumo di risorse (materie prime vergini, acqua ed energia) ed aumentare la qualità dei prodotti riciclati.

Il **Global Organic Textile Standard**

Standard riconosce e stabilisce lo sviluppo responsabile e sostenibile del settore tessile attraverso l'utilizzo dell'agricoltura biologica. Lo standard stabilisce i requisiti su tutta la catena di approvvigionamento per le condizioni ecologiche e di lavoro nella produzione di tessuti e abbigliamento utilizzando materie prime biologiche. La produzione biologica si basa su un sistema agricolo che sostiene e ripristina la fertilità del suolo senza l'uso di pesticidi tossici e fertilizzanti sintetici persistenti. Inoltre, comprende leggi sul benessere degli animali e sul divieto degli organismi geneticamente modificati.



GESTIONE DELLE CERTIFICAZIONI E DELLE INIZIATIVE DI SOSTENIBILITÀ
DATE DI ACQUISIZIONE


La certificazione della Parità di genere UNI PdR 121:2021 stabilisce l'impegno da parte del Gruppo di adottare delle politiche interne idonee e promuovere la riduzione del divario di genere, le pari opportunità e l'armonizzazione dei tempi di vita.

2023



Il Global Recycling Standards (GRS) è considerato il più importante standard internazionale per la produzione sostenibile di abbigliamento e tessuti realizzati con materiali riciclati. Lo standard riconosce l'importanza del riciclo nello sviluppo di modelli di produzione e consumo sostenibili, con l'obiettivo di promuovere la riduzione del consumo di risorse (materie prime vergini, acqua ed energia) ed aumentare la qualità dei prodotti riciclati.

2023



Il Global Organic Textile Standard (GOTS) riconosce e stabilisce lo sviluppo responsabile e sostenibile del settore tessile attraverso l'utilizzo dell'agricoltura biologica. Lo standard stabilisce i requisiti su tutta la catena di approvvigionamento per le condizioni ecologiche e di lavoro nella produzione di tessuti e abbigliamento utilizzando materie prime biologiche. La produzione biologica si basa su un sistema agricolo che sostiene e ripristina la fertilità del suolo senza l'uso di pesticidi tossici e fertilizzanti sintetici persistenti. Inoltre, comprende leggi sul benessere degli animali e sul divieto degli organismi geneticamente modificati.

2023



SA8000 è uno standard per la responsabilità sociale sviluppato da Social Accountability International (SAI). Si basa sui principi delle norme internazionali sui diritti umani come descritto nelle convenzioni dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL), della Convenzione delle Nazioni Unite sui Diritti dell'Infanzia e della Dichiarazione Universale dei Diritti Umani. SA8000 fornisce un quadro per le organizzazioni per dimostrare il loro impegno a garantire un trattamento equo ed etico dei lavoratori in tutta la loro catena di fornitura.

2022



Better Cotton è un'iniziativa globale che promuove la produzione di cotone in modo responsabile, etico e ambientale. Nell'affrontare le sfide della sostenibilità nel settore tessile, la Better Cotton ha l'obiettivo di ridefinire le pratiche di coltivazione e produzione del cotone.

2021



ISO 45001:2018 è uno standard internazionale per i sistemi di gestione relativi alla salute e sicurezza sul lavoro, al fine di gestire efficacemente i rischi per la salute e la sicurezza sul lavoro e migliorarne le prestazioni.

2020



ISO 14001:2015 è uno standard riconosciuto a livello internazionale per i sistemi di gestione ambientale (SGA) sviluppato dall'Organizzazione Internazionale per la Normazione (ISO). Fornisce un framework che le organizzazioni possono seguire per stabilire, implementare, mantenere e migliorare continuamente le proprie prestazioni ambientali.

2019



Il Codice di condotta amfori BSCI (Business Social Compliance Initiative) include principi di conformità legale, libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva, orari di lavoro dignitosi, equa remunerazione, salute e sicurezza sul lavoro.

2017



ISO 9001:2015 è uno standard riconosciuto a livello internazionale per i sistemi di gestione della qualità (SGQ) sviluppato dall'Organizzazione internazionale per la Normazione (ISO). La certificazione definisce i requisiti per garantire che i prodotti e dell'organizzazione soddisfino costantemente le esigenze dei clienti e gli standard normativi, migliorando al contempo la soddisfazione dei clienti.

2016



Gli obiettivi di sostenibilità del gruppo.

LINEE DI INDIRIZZO STRATEGICO

- Sviluppare prodotti durevoli e sostenibili
- Innovare i prodotti realizzati per aumentare la qualità e la sicurezza
- Migliorare la soddisfazione dei clienti

OBIETTIVI OPERATIVI

- Continuare a misurare la durabilità dei nostri prodotti attraverso specifici KPI e aumentare questa caratteristica nel tempo
- Continuare ad aumentare la produzione di capi contenenti una percentuale di cotone e materie prime approvvigionate da filiere sostenibili
- Definire specifici obiettivi di riduzione degli impatti ambientali legati a ciclo di vita dei nostri prodotti

AZIONI

- Misurare gli impatti dei materiali utilizzati
- Realizzare una Carbon footprint per nuove linee di prodotto;
- Valutare e prototipare una linea di prodotti sostenibile
- Aumentare sempre più l'approvvigionamento di materie prime sostenibili, come: Better Cotton, GOTS e GRS
- Sensibilizzare i nostri clienti sulla sostenibilità dei nostri prodotti.



Prodotto



LINEE DI INDIRIZZO STRATEGICO

- Rafforzare la governance sui temi dell'etica, compliance e sostenibilità
- Gestire in modo etico e sostenibile la catena di fornitura

OBIETTIVI OPERATIVI

- Diffondere la conoscenza del nostro Codice Etico e garantirne la condivisione da parte dei nostri dipendenti e dei nostri business partners
- Definire un Codice di condotta fornitori con specifici criteri legati a temi ambientali e sociali condivisi
- Migliorare nel tempo la performance ESG dei nostri fornitori, misurata attraverso specifici audit effettuati da enti indipendenti

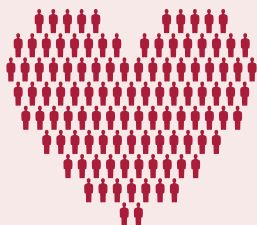
AZIONI

- Ampliare gli elementi di indagine dei fornitori con aspetti di sostenibilità
- Valutare l'adozione di un codice di condotta per i fornitori
- Continuare a sensibilizzare i dipendenti delle sedi estere e fornitori sulle attività di sostenibilità
- Continuare la diffusione del Codice Etico di condotta ai dipendenti e ai partner commerciale
- Mantenere la compliance normativa relativamente ai nuovi regolamenti e obblighi ambientali nei vari paesi



Trasparenza





Persone



LINEE DI INDIRIZZO STRATEGICO

- Garantire la salute e la sicurezza dei lavoratori
- Migliorare il benessere e la soddisfazione dei dipendenti
- Valorizzare la comunità e il territorio locale
- Formazione dei dipendenti

OBIETTIVI OPERATIVI

- Accrescere la consapevolezza interna sul sistema Salute e Sicurezza e rafforzare il sistema dei controlli interni
- Migliorare costantemente la salubrità degli ambienti di lavoro e mitigare i rischi legati alle attività nei nostri stabilimenti
- Strutturare azioni di formazione continua volta all'accrescimento di competenze tecniche e trasversali del personale.
- Sviluppare collaborazioni e progetti strategici con organizzazioni del territorio per generare impatti positivi sull'ambiente e sulle persone

AZIONI

- Continuare a rafforzare la formazione sui temi di Salute e sicurezza;
- Implementazione di attività di engagement e sensibilizzazione sulla sostenibilità rivolte ai dipendenti
- Continuare a promuovere un ambiente lavorativo equo, inclusivo e rivolto alle pari opportunità
- Sviluppare una mappatura delle competenze dei dipendenti con il fine di poter strutturare dei percorsi di carriere.
- Progettare e partecipare ad iniziative del territorio legato allo sport, volontariato e tutela dell'ambiente
- Continuare ad attirare talenti e rafforzare la relazione con la comunità locale.

LINEE DI INDIRIZZO STRATEGICO

- Ridurre i consumi energetici e le emissioni climalteranti
- Aumentare la sostenibilità ambientale delle materie prime acquistate

OBIETTIVI OPERATIVI

- Misurare le emissioni climalteranti generate dal Gruppo, incluse le emissioni GHG legate alle nostre attività indirette (Scope 3)
- Sviluppare un piano di decarbonizzazione delle nostre attività, definendo target di riduzione in linea con gli Accordi di Parigi
- Sviluppare attività volte a ridurre il fabbisogno di materie prime per i prodotti e per il packaging attraverso approcci di economia circolare

AZIONI

- Continuare a tracciare le emissioni di CO2 e sviluppare iniziative di riduzione o compensazione
- Ampliare il perimetro di calcolo delle emissioni per tutte le sedi
- Coinvolgere le sedi estere in iniziative di riduzione degli impatti
- Migliorare la gestione e le emissioni dei trasporti upstream e downstream
- Implementare soluzioni per la riduzione del nostro packaging con soluzioni alternative come l'utilizzo di materiali riciclati o provenienti da fonti gestite in modo sostenibile



Ambiente





Prodotto



I temi materiali collegati al pillar "Prodotto"

- Qualità, sicurezza e conformità dei prodotti
- Compliance e reputazione
- Soddisfazione dei clienti
- Innovazione di prodotto, processo, R&D



01

Sistema di gestione certificato
secondo la norma
UNI EN ISO 9001:2015.



100% dei prodotti
valutati rispetto alla
salute e sicurezza
dei clienti finali.



Nel 2023 il Gruppo ha ottenuto la certificazione **Certificazione GOTS** (global organic textile standard) e la certificazione **Certificazione GRS** (global recycled standard)



I SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS ONU RILEVANTI PER IL PILLAR "PRODOTTO" >



SDG 9 – INDUSTRIA, INNOVAZIONE E INFRASTRUTTURE

Ottenere infrastrutture sostenibili e di qualità per tutti, dare impulso a un nuovo modello di business che rispetti i principi di sostenibilità e che adotti tecnologie e processi industriali puliti.



SDG 12 – CONSUMO E PRODUZIONE RESPONSABILE

Garantire il benessere della popolazione attraverso l'accesso all'acqua, all'energia e agli alimenti, riducendo allo stesso tempo il consumo eccessivo delle risorse naturali.



1.1

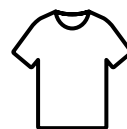
Il catalogo dei prodotti

Nel corso del tempo, l'Azienda ha visto una significativa espansione in termini di **dimensioni e specializzazione**, portando alla creazione di **oltre duemila prodotti**. Questi articoli sono il frutto del lavoro di un **team R&D altamente qualificato e creativo**, il quale ogni anno contribuisce con decine di nuovi prototipi alla crescente collezione. Inoltre, si occupa dell'aggiornamento di diversi articoli già presenti nel catalogo, garantendo così la loro rilevanza e competitività sul mercato.

Una delle principali attività aziendali è infatti volta al **costante ampliamento della gamma dei prodotti**, mediante lo sviluppo di nuovi articoli all'interno delle categorie di prodotto già esistenti o attraverso attività di innovazione che

consentono di esplorare nuovi settori.

Dalla ricerca, allo stile, allo sviluppo, alla confezione, **tutto è controllato nel dettaglio**, sia in termini di parametri di qualità e funzionalità che di aspetti legati a potenziali impatti sull'ambiente e sulla salute umana. Il controllo dell'intero processo produttivo, dalla progettazione alla logistica, consente di raggiungere standard elevati e garantiti nel tempo.



2.000+
prodotti,
sviluppati dal team R&D



Dalla più casual alla più tecnica, ogni collezione è progettata da un team di ricerca e sviluppo creativo ed esperto.





Corporate Wear

Total looks uomo, donna e bambini

Il segmento mira a soddisfare le esigenze di un mercato rappresentato da chiunque nel proprio ambito professionale o personale ricerchi un abbigliamento rappresentativo di una determinata organizzazione/evento, sia essa la propria azienda di riferimento o una diversa organizzazione di cui si faccia parte. Gli indumenti pensati per questo segmento sono progettati e realizzati allo scopo di fornire un prodotto di qualità, comodo e facilmente personalizzabile, mantenendo al tempo stesso un proprio stile, che caratterizzi e valorizzi il brand Payper.



Work & Safety

Tech-nik, multipro, hi-vi, industry, protection, guanti

Questa divisione identifica capi d'abbigliamento ed accessori da lavoro ed antinfortunistica quali capi multi-protezione, indumenti di alta visibilità, guanti da lavoro, mascherine, tute ed altri dispositivi di protezione individuale, dove i benefici ricercati dalla clientela sono di poter disporre di un oggetto in cui sicurezza e protezione siano prioritarie ed al contempo vengano facilitati tutti i movimenti nell'esecuzione della propria attività lavorativa. Gli articoli appartenenti a questo segmento richiedono un approfondito lavoro di ricerca e sviluppo (R&D), poiché presentano una maggiore complessità sia nel processo di progettazione che di realizzazione. Questa complessità è dovuta al fatto che i capi devono soddisfare rigorose certificazioni e rispettare una serie di requisiti normativi internazionali. Pertanto, l'attività di R&D si concentra sulla ricerca di soluzioni innovative che consentano di garantire la conformità normativa senza compromettere la qualità, il comfort e lo stile distintivo dei prodotti Payper.

Per Industrial Wear è fondamentale mantenersi al passo con le tendenze ed i trend del contesto internazionale, per poter andare incontro alle esigenze dei propri clienti ed assicurare un attento ascolto. Per questo tra i prodotti del segmento Safety negli ultimi anni è stata inserita la linea "Protection", dedicata alla protezione dei lavoratori, caratterizzata da: mascherine chirurgiche e filtranti, tute ed accessori, e occhiali protettivi.



Footwear

Calzature di sicurezza

A partire dall'inizio del 2019 è stata introdotta la linea di calzature antinfortunistiche a marchio Payper. La filiera del segmento footwear è totalmente Made in Italy ed è gestita da un team di professionisti in grado di progettare e realizzare una scarpa dallo standing qualitativo elevato, che concilia design e protezione, per offrire a chi la indossa un elemento distintivo e di grande comfort per il proprio piede, con un'attenzione assoluta ai criteri di sicurezza.



**Cambia il nostro
approccio
al packaging:
materiali riciclati
e provenienti
da gestioni
responsabili.**





1.2

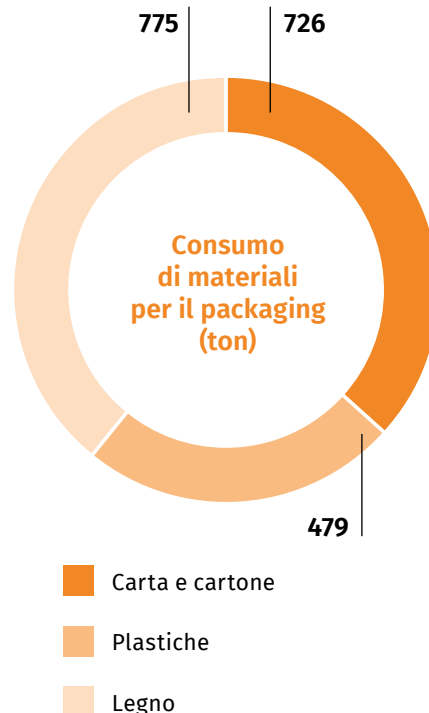
I materiali utilizzati

L'industria dell'abbigliamento, tradizionalmente dipendente dall'utilizzo di risorse naturali, crea un inevitabile impatto sulle matrici ambientali a livello locale e globale. Tuttavia, vi è un crescente riconoscimento della necessità di ridurre questa dipendenza e ricercare fonti di approvvigionamento più sostenibili. Questo approccio non solo offre vantaggi commerciali, ma riduce anche l'impatto sull'ambiente. Per questo, nell'ambito dell'analisi dei rischi ambientali relativa all'implementazione del nostro

sistema di gestione ambientale legato alla norma ISO 14001, effettuiamo **una dettagliata identificazione dei processi e dei loro input e output di materiali**, al fine di associare ad ogni attività svolta i corrispondenti aspetti ambientali da monitorare e gestire in modo continuativo.

Il Gruppo, anche attraverso i suoi partner produttori, utilizza diversi materiali per la realizzazione dei propri **prodotti** (in primis cotone, poliammide, pellame e fibre sintetiche) e per

gli **imballaggi** utilizzati per il trasporto e la distribuzione (tra cui principalmente la carta, il cartone e in misura minore le materie plastiche). Nel corso del 2023 è stata portata avanti la ricerca di soluzioni meno impattanti dal punto di vista del packaging e questo permetterà **l'eliminazione dell'imballaggio in plastica per le nuove linee di guanti a partire dal 2024**. Inoltre, è in atto un cambio di paradigma sul packaging utilizzato, attraverso la scelta di materiale riciclato e proveniente da gestione responsabile.





1.3

Materiali sostenibili per uno sviluppo duraturo



La riduzione della dipendenza dalle risorse naturali come il cotone può avvenire attraverso diverse strategie. Una di queste è l'adozione di materiali alternativi, come fibre riciclate o di origine biologica. Le fibre riciclate consentono di ridurre il consumo di risorse naturali e l'inquinamento derivante dalla produzione di nuovi materiali, mentre le fibre biologiche riducono l'uso di pesticidi e fertilizzanti tossici.

Inoltre, lo sviluppo di fonti di approvvigionamento sostenibili, come la produzione biologica, contribuisce a preservare gli ecosistemi, a ridurre l'erosione del suolo e altre forme di degrado ambientale.

Adottare queste pratiche non solo porta a un minor impatto sull'ambiente, ma può anche offrire vantaggi commerciali, come l'attrazione di consumatori sempre più attenti all'ambiente, l'accesso a nuovi mercati e la riduzione dei rischi legati alla disponibilità e ai costi delle risorse naturali. Per tale motivo il Gruppo è impegnato nella

ricerca di soluzioni alternative da poter implementare lungo la propria catena del valore.

A partire dal 2022 Industrial Wear aderisce alla **Better Cotton**, una organizzazione internazionale che ha l'obiettivo di rendere maggiormente sostenibile la filiera del cotone a livello globale, riducendo gli impatti negativi delle fasi di coltivazione e lavorazione, attraverso un preciso sistema di tracciabilità.

Aderire alla strategia Better Cotton significa perseguire i criteri che hanno lo scopo di condurre i produttori globali di cotone ad una produzione più responsabile per l'ambiente e per le comunità agricole attraverso **sei principi guida**.

Nel corso del 2023, Better Cotton ha condotto una revisione dei *Better Cotton Principles and Criteria (P&C)*, che ha portato all'adozione dei "Principi e Criteri 3.0" e che modificherà lo standard a partire dalla stagione del cotone 2024-2025.





I principi "Better Cotton"

- 1. Sistema di gestione:** comprende i requisiti relativi alla pianificazione e al monitoraggio delle attività, alla gestione dei dati e al miglioramento continuo di tali aspetti. Il principio mira, inoltre, a sottolineare l'importanza di un approccio integrato, collaborativo e inclusivo, che coinvolga la comunità agricola per raggiungere gli obiettivi di sostenibilità a lungo termine;
- 2. Risorse naturali:** questo principio si concentra sulle pratiche agricole che proteggono e migliorano la salute del suolo, la quantità e la qualità dell'acqua e la biodiversità.
- 3. Protezione delle colture:** strettamente legato al precedente, questo principio illustra le pratiche di protezione delle colture, che siano economicamente convenienti e che riducano al minimo il rischio di impatti dannosi per la salute umana e l'ambiente.
- 4. Qualità delle fibre:** questo principio si concentra sulle buone pratiche rilevanti a livello locale prima della semina, durante la crescita del raccolto e per il periodo di post-raccolta per produrre un raccolto sano e di alta qualità, nonché per ridurre la contaminazione e i rifiuti.
- 5. Lavoro dignitoso:** questo principio mira anche a creare ambienti di lavoro che possano garantire la libertà di organizzazione e di negoziazione di condizioni di lavoro di lavoro dignitose e forniscano l'accesso a meccanismi di reclamo.
- 6. Mezzi di sussistenza sostenibili:** gli agricoltori, i lavoratori e le comunità agricole sono alla base dell'intero settore del cotone, per tale motivo i loro mezzi di sostentamento sono intrinsecamente interconnessi con la produzione sostenibile di cotone. Il principio 6 mira a ricercare collaborazioni attive per identificare le principali esigenze e sfide dei lavoratori del settore - e trovare strategie fattibili per affrontarle.

L'etichettatura Better Cotton sul capo indica la presenza di una percentuale di cotone proveniente da pratiche di agricoltura e lavorazione responsabili, che dal 10% iniziale incrementerà negli anni fino ad ottenere un indumento composto dal 50% di cotone proveniente da produzioni Better Cotton.

Per il Gruppo, partecipare a questa iniziativa rappresenta una parte fondamentale dello **sviluppo di una strategia di approvvigionamento**

di materiali più sostenibili, che consente di fare passi avanti nel miglioramento delle performance di sostenibilità della propria catena di fornitura. Per tale motivo l'impegno nella selezione dei fornitori che fossero in grado di rispettare i criteri richiesti dalla Better Cotton è stato cospicuo e ha permesso nel 2023 di raggiungere quantità media pari al **32%** di cotone certificato all'interno dei capi, un risultato maggiore rispetto a quanto inizialmente previsto.

Per una filiera del cotone più responsabile per l'ambiente e per le comunità agricole.



Dal 2023 il Gruppo Industrial Wear ha ottenuto un ulteriore importante traguardo in tale ambito, la **certificazione GOTS (Global Organic Textile Standard)**, uno standard riconosciuto a livello internazionale per i **tessili biologici**. È considerato uno dei più prestigiosi e rigorosi standard per i tessuti prodotti utilizzando fibre biologiche e seguendo criteri di sostenibilità ambientale e sociale.

La certificazione GOTS si applica a tutto il processo di produzione tessile, dalla coltivazione delle materie prime biologiche fino alla lavorazione, produzione, confezionamento, etichettatura, commercio e distribuzione dei tessuti. Gli standard GOTS stabiliscono requisiti rigorosi per garantire che i tessuti certificati rispettino i seguenti criteri:

- **Origine biologica delle fibre:** Le fibre utilizzate nei tessuti GOTS devono provenire da coltivazioni biologiche certificate, senza l'uso di pesticidi o fertilizzanti chimici sintetici.
- **Rispetto dell'ambiente:** Le fabbriche e i processi di produzione devono rispettare rigidi criteri ambientali, tra cui il risparmio energetico, il trattamento delle acque reflue e dei rifiuti, e la limitazione delle emissioni di gas serra.

- **Condizioni di lavoro:** Gli standard GOTS includono anche requisiti riguardanti le condizioni di lavoro dignitose per i lavoratori impiegati nella produzione tessile, garantendo il rispetto dei diritti umani e del lavoro.
- **Tracciabilità e trasparenza:** È richiesta la documentazione dettagliata del processo di produzione, dalla coltivazione delle materie prime fino al prodotto finito, per garantire la tracciabilità e la trasparenza lungo tutta la catena di approvvigionamento.

La certificazione GOTS offre una **garanzia indipendente della qualità e dell'etica dei prodotti tessili**. L'obiettivo del Gruppo per i prossimi anni è quindi quello di ricercare e progettare una linea di prodotti certificati, garantendo la tracciabilità del rispetto dei requisiti lungo tutta la filiera.



Altro motivo di orgoglio è il conseguimento della **certificazione GRS (Global Recycled Standard)**, standard internazionale che stabilisce i criteri per la certificazione di prodotti tessili realizzati con **materiali riciclati**, al fine di promuovere la sostenibilità e l'economia circolare nell'industria tessile. Questo standard è gestito dall'organizzazione **Textile Exchange** e si applica a tutto il processo di produzione tessile, dalla raccolta dei materiali riciclati alla lavorazione, produzione, confezionamento, etichettatura, commercio e distribuzione dei tessuti.

I principali requisiti della certificazione GRS includono:

- **Origine dei materiali riciclati:** I tessuti devono contenere almeno una percentuale specificata di materiali riciclati, provenienti da fonti post-consumo o post-industriali.
- **Catena di custodia:** Deve essere implementato un sistema di tracciabilità che documenti la catena di approvvigionamento dei materiali riciclati, garantendo la rintracciabilità e la trasparenza del processo di produzione.
- **Requisiti ambientali e sociali:** Le fabbriche e i processi di produzione devono rispettare determinati criteri ambientali, come il risparmio energetico, il trattamento delle acque reflue e

la gestione dei rifiuti, e devono garantire il rispetto dei diritti umani e delle condizioni di lavoro dignitose per i lavoratori impiegati nella produzione tessile.

- **Etichettatura e comunicazione:** I prodotti certificati devono essere etichettati in modo chiaro e accurato, in modo che i consumatori possano identificare facilmente i tessuti realizzati con materiali riciclati e comprendere l'impatto ambientale positivo di tali prodotti.

Questa certificazione è necessaria per perseguire l'obiettivo del Gruppo di ricercare e utilizzare **poliestere riciclato** e promuovere una maggiore consapevolezza riguardo alla necessità di ridurre, riutilizzare e riciclare le risorse nell'industria tessile.



1.4

Resistenza dei materiali e durabilità dei capi

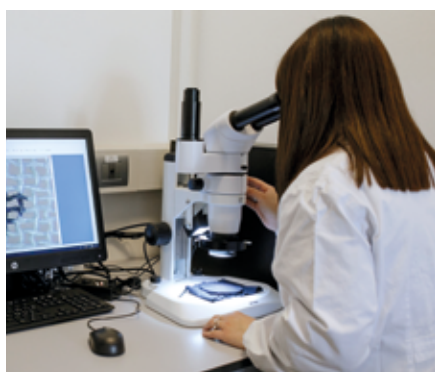


Ciò che differenzia economia lineare da **economia circolare** risiede nella modalità in cui il valore viene creato e mantenuto all'interno del sistema **il più a lungo possibile**. Il Gruppo Industrial Wear mira a fare proprio questo approccio, sviluppando prodotti durevoli, contenenti materiali riciclati ed in grado di essere riciclati a fine vita.

Il **rischio di obsolescenza** sull'abbigliamento professionale e promozionale è decisamente più contenuto rispetto all'abbigliamento tradizionale: la divisa da lavoro necessita della

maggiore "long-life" possibile, per esigenze di uniformità all'interno delle aziende clienti finali. Questa è una delle ragioni dell'elevata **durata di vita media degli articoli** a catalogo, alcuni di questi presenti fin dalla nascita dell'azienda.

La **resistenza**, e quindi la **durabilità** complessiva, è parte delle caratteristiche di base che i capi devono garantire in fase di utilizzo. A questo scopo, per i DPI di ogni categoria vengono effettuati opportuni **test e prove di laboratorio** che mirano a verificare il rispetto di tali proprietà.



Test e prove di laboratorio

- Test di **resistenza all'abrasione** dei tessuti
- Determinazione della **propensione** del tessuto al **fuzzing e al pilling**
- Determinazione della **resistenza del colore al lavaggio**
- Determinazione della **solidità del colore** allo sfregamento
- Determinazione della **resistenza allo scoppio**
- Test di resistenza alla **variazione dimensionale**
- Test di **resistenza alla trazione e lacerazione**
- Test di **resistenza alla combinazione luce-sudore**





1.5

L'evoluzione dei prodotti: creatività, ricerca e sviluppo



**PRIMO DISEGNO
E PROTOTIPIA**



**ANALISI
DEL PROTOTIPO**



**TECH-REPORT
DEL PRODOTTO**



**COMUNICAZIONE
COSTANTE
CON I PRODUTTORI**

**Il nostro obiettivo:
produrre solo
modelli sostenibili
attraverso una
filiera controllata
al 100%.**

Una delle attività principali dell'azienda è rappresentata dallo **sviluppo creativo di nuovi modelli**. Questa fase ha un risvolto chiave non solo per quanto riguarda la competitività e capacità di generare valore, ma anche in relazione agli aspetti di sostenibilità ambientale che caratterizzano i capi. L'obiettivo aziendale è arrivare a produrre esclusivamente **modelli sostenibili e realizzati attraverso processi responsabili e certificati**, attraverso una filiera interamente controllata.

La progettazione e sviluppo di nuovi prodotti, basata su un'attenta analisi del mercato,

è svolta principalmente da parte dell'**Ufficio Design**, facente capo al fondatore che dirige le attività di progettazione e sviluppo. I modelli sviluppati sono poi condivisi con i partner produttori per la messa in produzione dei capi.

Il lavoro dell'ufficio si svolge attraverso la predisposizione di un apposito **Piano di Progettazione** che elenca le milestone di progetto, tenendo conto di verifiche, riesami e validazioni. Tutte le attività, dalla prototipazione alla realizzazione del capo, sono stabilite mediante una apposita procedura interna e coordinate dall'**utilizzo di un unico gestionale integrato**.





Il mondo della **Ricerca e Sviluppo** è in continua evoluzione e per tale motivo nel corso degli ultimi anni sono arrivati all'interno dell'azienda delle professionalità che si occupano di prototipazione e modellazione 3D. In particolare, il team di **Digital Pattern makers** si occupa, utilizzando un software di progettazione 3D, di disegnare e modellare prodotti con il fine di simulare le proprietà fisiche dei tessuti, il design degli accessori e la resa del capo in modo realistico.

L'utilizzo di pacchetti software 3D offre altresì la possibilità di ottimizzare i tempi ottenendo video e immagini utilizzabili anche ai fini marketing, creando un render veritiero e fedele al prodotto reale.

Il team di Digital Pattern Makers, con la progettazione 3D, simula tutte le caratteristiche del capo reale.





1.6

Qualità e performance: la garanzia della protezione



La classificazione dei DPI

I Dispositivi di Protezione Individuale vengono classificati in tre categorie, in ordine crescente a seconda del grado di rischio connesso all'attività lavorativa:

- **DPI di prima categoria:** sono dispositivi di protezione per attività che hanno rischio minimo e che procurano danni di lieve entità (come effetto di vibrazioni, raggi solari, urti lievi, fenomeni atmosferici, ecc). Sono autocertificati dal produttore.
- **DPI di seconda categoria:** DPI che non rientrano nelle altre due categorie e che sono legati ad attività con rischio significativo. È richiesto un attestato di certificazione di un organismo di controllo autorizzato.
- **DPI di terza categoria:** dispositivi che proteggono il lavoratore da danni gravi o permanenti per la sua salute o dal rischio di morte. Secondo le norme vigenti in ambito salute e sicurezza sul lavoro, è previsto un addestramento specifico obbligatorio per poterli utilizzare in modo corretto.

Il Gruppo ha acquisito grande esperienza nel campo del design, dello sviluppo di modelli e, dell'approvvigionamento di materie prime da lavoro professionale e casual, con un obiettivo ben chiaro: **rendere le prestazioni dei lavoratori più sicure**, più pratiche, con maggior fascino. Per ottenere questi risultati, l'attenzione alla qualità dei processi e la certificazione dei parametri di performance dei prodotti sono fondamentali.

La maggior parte degli articoli di Industrial Wear sono contrassegnati come DPI (Dispositivi di Protezione Individuale).

In questo senso, tali articoli devono **superare appositi test** previsti dal Regolamento europeo 2016/425, in merito a salubrità, innocuità, resistenza ed altri parametri. Ad oggi, il catalogo Payper propone 223 DPI di I categoria, 102 DPI di II categoria e 10 DPI di III categoria.

Ad oggi, il catalogo Payper propone 223 DPI di I categoria, 102 DPI di II categoria e 10 DPI di III categoria.



PROTEZIONI PER IL FREDDO

Nel corso del 2023 il Gruppo ha provveduto ad ampliare l'offerta dei **prodotti dedicati alla protezione per il freddo**. I progetti hanno visto il coinvolgimento diretto dei partner produttori e lo svolgimento di test specifici sulla protezione contro il freddo eseguiti da parte del laboratorio interno del Gruppo che ha portato a far certificare diversi capi spalla come i padded Softshell.



1.7

La sicurezza dei prodotti e la garanzia della salute dei clienti finali

Le produzioni del Gruppo sono **certificate** secondo i parametri internazionali di protezione e sicurezza. Gli **uffici tecnici**, dislocati nelle diverse aree produttive nel mondo, assicurano il rispetto degli standard produttivi e delle condizioni di lavoro in totale sinergia con il **Laboratorio Qualità** centrale. Nel 2023 le procedure di analisi e test sui prodotti sono state aggiornate al fine di assicurare che fossero svolti correttamente i processi di verifica per quanto riguarda il rispetto dei parametri previsti dalle nuove certificazioni acquisite nel 2022 e nel 2023, ossia Better Cotton, GOTS e GRS.



Promuoviamo la diffusione di pratiche sostenibili per la salubrità dei nostri prodotti.



Inoltre, la totalità della produzione di Industrial Wear rientra nei parametri del **Regolamento Europeo REACH** (CE n. 1907/2006) che registra, valuta, autorizza e restringe l'utilizzo delle sostanze chimiche.

Da diversi anni, infine, i principali fornitori di Industrial Wear producono con **materiali certificati OEKO-TEX®. Lo STANDARD 100 by**

OEKO-TEX® garantisce l'assenza di sostanze nocive alla salute sui prodotti, tramite esigenti criteri di verifica.

Sia nel 2022 che nel 2023 sul **100% delle categorie di prodotti** Payper (Corporate Wear, Work & Safety, Footwear) è stata eseguita la valutazione degli impatti sulla salute e sulla sicurezza degli utilizzatori finali.

1.8

La comunicazione verso i clienti si sviluppa con **canali digitali** come video, newsletter digitali e **canali tradizionali** in forma cartacea, come cataloghi e brochure commerciali.

L'ufficio Customer care aziendale è costantemente impegnato **nell'assicurare un rapido ed efficace supporto verso i clienti**, garantendo in media una risoluzione dei reclami entro una settimana dall'apertura, con una **media di oltre 270 contatti mensili gestiti**.

Industrial Wear effettua inoltre un'indagine continuativa della **soddisfazione del cliente** nei confronti del prodotto e del servizio offerto mediante questionari che vengono in seguito condivisi internamente.



Al servizio dei nostri clienti



Indagini statistiche

Questa attività è spesso richiesta dalla Direzione Generale per raccogliere informazioni sulla soddisfazione del cliente.



Raccolta dei reclami

I reclami vengono registrati su un apposito modulo, di cui viene periodicamente fornita una relazione sintetica da parte dell'ufficio reclami alla Direzione Generale.



Resi dei prodotti

Il monitoraggio dei resi fornisce all'azienda un segnale dell'andamento del prodotto ed è quindi considerato un segnale della soddisfazione del cliente finale.



Retail Experience

Dal 2021 il progetto "Retail Experience" sviluppa degli accordi individuali che prevedono diverse tipologie di partnership in funzione del format scelto con i rivenditori.

Il fine è quello di intensificare la relazione con il rivenditore permettendogli di ottenere le condizioni ottimali per identificarsi e fidelizzare con il brand Payper. Per farlo sono offerti diversi livelli di partecipazione:

- **PAYPER SMART POINT:** punto espositivo destinato alla mostra di campionature periodiche, realizzato per i clienti che collaborano con il gruppo.
- **PAYPER ISLAND:** area espositiva composta da espositori free standing.
- **PAYPER CORNER:** innovativo sistema espositivo adattabile ad ogni spazio con design ultra-modulabile.

Per intensificare l'esperienza di vendita del nostro rivenditore è attivo anche un servizio di **Visual Merchandising** con un professionista del settore che si occupa di implementare tutte le strategie opportune per massimizzare il potenziale di ciascuna realtà sia presso il rivenditore che a distanza. Grazie



a questo servizio il rivenditore ha la possibilità di stimolare il consumatore a fidelizzarsi ai prodotti Payper, arricchendo anche la qualità e l'attenzione che contraddistingue il brand.

Attualmente sul **territorio italiano sono attivi 110 progetti** di Retail Experience, mentre sul **territorio internazionale sono 128**. Questo rafforza la visione di essere un'azienda con una **forte vocazione internazionale, ma che promuove uno stile tipicamente italiano**.

Retail Experience

110 progetti
sul territorio
italiano

128 progetti
sul territorio
internazionale





Trasparenza

02



I temi materiali collegati al pillar "Trasparenza"

- Etica e integrità nel business
- Gestione delle materie prime
- Gestione sostenibile e responsabile della supply chain



Il nostro **modello di business** si basa sulla **partnership con i fornitori** incaricati della realizzazione del prodotto finito.



In costante ricerca di **soluzioni a basso impatto ambientale**



Il magazzino automatizzato:

massimizzare l'efficienza operativa riducendo gli impatti ambientali.



I SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS ONU RILEVANTI PER IL PILLAR "TRASPARENZA" >



SDG 12 – CONSUMO E PRODUZIONE RESPONSABILE

Garantire il benessere della popolazione attraverso l'accesso all'acqua, all'energia e agli alimenti, riducendo allo stesso tempo il consumo eccessivo delle risorse naturali.



SDG 16 – PACE, GIUSTIZIA E ISTITUZIONI FORTI

promuovere la legalità al livello nazionale ed internazionale, e garantire a tutti l'uguaglianza nell'accesso alla giustizia, riducendo la corruzione e creando istituzioni responsabili e trasparenti.



2.1

La nostra supply chain

Le norme e le certificazioni mappate all'interno della catena di fornitura

ISO45001

ISO9001

ISO14001

OEKO TEX
STANDARD 100



60%

I Fornitori certificati dal sistema **Amfori BSCI** (+5% rispetto al 2022)

16%

I Fornitori certificati dal SEDEX-SMETA (Sedex Members Ethical Trade Audit)

19%

I Fornitori certificati ISO14001 (+2% rispetto al 2022)

32%

I Fornitori certificati ISO9001

Il modello di business di Industrial Wear si fonda principalmente sulla collaborazione con partner produttori incaricati di realizzare i prodotti concepiti e progettati dall'azienda.

La produzione di tutti gli articoli presenti nei cataloghi "Corporate" e "Work-wear" avviene interamente all'estero, principalmente in **Cina, Bangladesh, Pakistan** e **India**, mentre la linea di calzature è **Made in Italy**.

Una volta realizzati, i prodotti vengono spediti via nave verso i **porti di Ravenna, Genova e La Spezia**. Quotidianamente vengono sdoganati container che successivamente vengono trasferiti alle **logistiche di raccordo a Ravenna, Rivalta Scrivia, Bertinoro e Bologna**. Da qui i prodotti infine sono trasferiti presso i **magazzini interni** di Fiumana e Vecchiazzano, per poi essere spediti.



- Localizzazione dei partner produttori
- Sede del gruppo e dei magazzini logistici
- Localizzazione delle filiali commerciali



2.2

Selezione e monitoraggio dei partner produttori

Coltiviamo relazioni di valore con i nostri partner per una produzione etica e di qualità.

Nel corso degli anni Industrial Wear ha selezionato attentamente i fornitori, costruito un forte legame di fiducia reciproca, promuovendo un percorso di sviluppo comune. L'azienda ha collaborato strettamente con i propri partner seguendo **principi chiari**, come il mantenimento di elevati **standard qualitativi** e l'attenzione

alle **condizioni di lavoro** eque e socialmente responsabili. Il controllo di tali aspetti è garantito grazie alla presenza di **uffici tecnici nei principali luoghi di produzione** che, oltre ad una funzione di **controllo e ispezione** qualità presso i fornitori, si occupano del **coordinamento e del follow-up degli ordini**.



La valutazione dei fornitori con criteri di sostenibilità

La valutazione dei fornitori prevede una **fase di screening iniziale**, in cui vengono richiesti dati su vari aspetti organizzativi, tra i quali il rispetto delle normative ambientali, delle corrette condizioni di lavoro, di parametri di salute e sicurezza, non discriminazione ed altri **criteri ambientali e sociali**. A seguito di valutazione iniziale positiva, il fornitore è inserito nell'**albo dei fornitori approvati**, aggiornato costantemente dall'Ufficio Acquisti. Nel corso del 2023 il **77% dei nuovi fornitori acquisiti** è stato **sottoposto alla valutazione**.

I restanti fornitori sono in fase di valutazione appena descritta, in vista dell'avvio di una nuova linea di prodotti che avverrà nel 2024.

Inoltre, annualmente è previsto un **audit realizzato su tutti i nuovi fornitori di prodotti finiti e sui fornitori esistenti**. In particolare, viene svolta una valutazione delle performance da parte di un ente esterno sulla base dello **Standard BSCI Amfori**, che prende in considerazione **14 parametri, tra cui Social Accountability, Health & Safety, Environment**. A conclusione del processo di valutazione, viene inviato all'azienda un **Factory Audit Report**, che contiene il punteggio di performance relativo per ognuno degli ambiti considerati.

Industrial Wear si avvale infatti di fornitori iscritti ad **AMFORI**, della quale è membro ufficiale. Il **Codice di condotta amfori BSCI (Business Social Compliance Initiative)** include principi di conformità legale, libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva, orari di lavoro dignitosi, equa remunerazione, salute e sicurezza sul lavoro. I fornitori iscritti a tale piattaforma devono anche provvedere all'adozione di misure adeguate, volte a prevenire o a ridurre al minimo gli effetti negativi dei processi produttivi nei confronti della comunità, delle risorse naturali e dell'ambiente in generale.



2.3

La riduzione degli impatti nella catena di fornitura

La produzione dei capi avviene presso **diversi di siti produttivi nel mondo**, attraverso **processi industriali caratteristici dell'industria tessile**. Queste attività generano impatti ambientali legati a vari aspetti, come il consumo di energia, la produzione di emissioni, e il consumo di acqua. Per il Gruppo

è essenziale comprendere nel dettaglio questi processi e le loro conseguenze sull'ambiente, al fine di poter fare scelte oculate in termini di **monitoraggio e collaborazione con i fornitori** verso la riduzione degli impatti negativi.

A questo scopo, Industrial Wear ha predisposto un approfondimento sul ciclo di vita dei propri prodotti attraverso un approccio di *Life Cycle Assessment* (LCA). Tale analisi, in continuo aggiornamento, fa luce in particolare sugli **impatti ambientali legati alle materie prime** che compongono i nostri prodotti e sulle relative modalità di gestione.

Consapevoli degli impatti ambientali generati nella nostra catena di fornitura, abbiamo attuato negli anni una serie di attività e accorgimenti per la riduzione.

Sensibilizziamo i partner produttori nell'utilizzo di materiali che generano minori impatti ambientali perché provenienti da coltivazioni e processi di realizzazione sostenibile. Infatti, per il 2024 sono in atto delle iniziative per **implementare sempre più l'utilizzo di fibre riciclate e provenienti da fonti sostenibili**.

Dall'altra parte, indichiamo agli utilizzatori dei capi Payper le modalità di lavaggio dei capi, **incentivando l'utilizzo di programmi e temperature basse** che garantiscono un minor dispendio di energie e diminuzione del rilascio di poliestere nell'acqua. Inoltre, consigliamo l'utilizzo di asciugatura all'aria per evitare la dispersione di microfibre in acqua.



MATERIALE**IMPATTI AMBIENTALI ASSOCIATI
AL CICLO DI VITA DELLE MATERIE PRIME****ATTIVITÀ PER LA RIDUZIONE DEGLI IMPATTI****COTONE**

L'attività di coltivazione del cotone genera impatti negativi sul suolo, sulla biodiversità e sulla disponibilità idrica. La fase successiva di filatura richiede inoltre il lavaggio del cotone con un rilevante utilizzo di acqua. Infine, la tintura del capo prevede l'utilizzo di vari composti chimici e l'impiego di cospicue quantità di acqua.

- Utilizzo di cotone provenienti da coltivazioni sostenibili nell'ambito dell'adesione all'iniziativa Better Cotton
- Richiesta a tutti i fornitori di una dichiarazione relativa al non utilizzo di sostanze inquinanti, con successiva richiesta loro subfornitori
- Possibilità di sensibilizzare i fornitori per il recupero dell'energia dal vapore dopo il trattamento in fase di ramatura/sanforizzazione

**POLIESTERE
E POLIAMMIDE**

La fase di fabbricazione dei reagenti e la creazione della fibra per sintesi produce impatti legati all'utilizzo di combustibili fossili come materie prime base, il consumo di acqua per lavaggio, di energia elettrica per la regolazione della temperatura di processo ed alle emissioni di particolato associate alle reazioni chimiche generate.

- Inserimento dell'indicazione in etichetta di utilizzo di basse temperature di lavaggio (massimo 30°) per diminuire il rilascio del poliestere
- Inserimento dell'indicazione in etichetta di non utilizzare l'asciugatrice, ma asciugatura all'aria, in modo da evitare la dispersione delle microfibre in acqua.
- È in fase di valutazione l'utilizzo di fibre di poliestere riciclato

PELLE






La fase iniziale della produzione della pelle prevede l'attività di concia e colorazione, nelle quali è richiesto un utilizzo significativo di acqua e sono presenti potenziali rischi di inquinamento delle acque utilizzate a causa dell'uso degli agenti chimici necessari. A seguire, nella fase di tranciatura, orlatura e garbatura, avviene anche la produzione di rifiuti associati agli scarti di fabbricazione.

- È potenzialmente possibile il recupero degli scarti nella fase di inserimento della lamina antiperforazione, per loro riutilizzo



La messa sul mercato dei nostri prodotti richiede inoltre altre **fasi complementari alla produzione, come il design, il trasporto, l'utilizzo e fine vita dei capi**, che

coinvolgono diversi step della catena del valore. Si tratta di fasi comuni a tutti i prodotti e materiali che li compongono, a partire **dalla progettazione fino al fine vita**.

ATTIVITÀ	INIZIATIVE IN CORSO PER LA RIDUZIONE DEGLI IMPATTI
 <p>PROGETTAZIONE: IDEAZIONE PRODOTTO CON PROTOTIPIA</p>	<ul style="list-style-type: none">• I capi prototipi vengono regalati in beneficenza• I prototipi fatti internamente sono realizzati riutilizzando i tessuti inviati dai fornitori per i test iniziali• Ridotto utilizzo carta per file tech. Non vengono più stampati i fogli e la firma risulta elettronica
 <p>REALIZZAZIONE CAPO: TAGLIO, CONFEZIONE, PREPARAZIONE PER LA SPEDIZIONE</p>	<ul style="list-style-type: none">• Il cartamodello è disegnato in modo da ridurre lo sfrido del tessuto• I cartoni degli imballi sono dimensionati per contenere un numero di capi che li riempia• È in fase di valutazione l'utilizzo di buste di confezionamento in materiale proveniente da riciclo post consumo o fonti di gestione responsabile.
 <p>TRASPORTO VIA TERRA AL PORTO DI IMBARCO</p>	
 <p>TRASPORTO VIA NAVE AL PORTO IN ITALIA</p>	<ul style="list-style-type: none">• Ottimizzazione dei trasporti in modo che siano sempre a pieno carico: i container sono predisposti in modo da essere sempre pieni in modo da ridurre i costi di trasporto per volume di merce spedita. Sono in programma per il 2024, attività per l'avvio di trasporti elettrici o navi di nuova generazione a basso impatto ambientale.
 <p>TRASPORTO VIA TERRA DAL PORTO AL MAGAZZINO LOGISTICO</p>	
 <p>GESTIONE LOGISTICA</p>	<ul style="list-style-type: none">• Gestione degli scarti dei cartoni con loro riutilizzo quando possibile• Ottimizzazione dei trasporti: i mezzi viaggiano sempre a pieno carico
 <p>UTILIZZO DEL PRODOTTO</p>	<ul style="list-style-type: none">• Il materiale spedito viene imballato e messo in cartoni pieni in modo da ridurre il consumo e in seguito il rifiuto.• Istruzioni sulla corretta differenziazione nel caso dei DPI
 <p>END OF LIFE</p>	<ul style="list-style-type: none">• Elevata durata del capo in modo da prolungare il ciclo di vita e ridurre gli impatti complessivi• Istruzioni per il consumatore sullo smaltimento del capo a fine vita



2.4

Efficienza e innovazione nei processi logistici

Il Gruppo Industrial Wear è da sempre attento all'innovazione tecnologica dei propri processi produttivi e logistici, ed anche per questo si posiziona tra le eccellenze europee del settore.

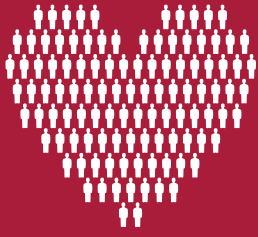
Nell'headquarter avviato nel 2017, l'azienda ha messo in opera **soluzioni all'avanguardia nel settore logistico** che integrano i sistemi di gestione con nuove **tecnologie robotizzate**, per garantire la **riduzione dell'impatto ambientale degli impianti**, il benessere lavorativo degli operatori e, al tempo stesso, migliorare i tempi di gestione dell'ordine e aumentare la produttività.



In particolare, negli ultimi anni, lo sviluppo delle performance aziendali è stato guidato dall'**evoluzione tecnologica del magazzino**. L'azienda ha effettuato la transizione da un sistema che prevedeva una gestione completamente manuale dell'ordine ad un sistema integrato che riceve l'ordine da parte del server, il quale a sua volta invia input al **magazzino automatizzato** che attiva il processo che conduce alla composizione dell'ordine e alla spedizione finale.

Questo salto tecnologico ha consentito all'azienda di **aumentare significativamente l'efficienza dei processi logistici, migliorando il servizio al cliente**: durante la maggior parte dei periodi dell'anno riusciamo infatti ad evadere un ordine entro le 24 ore successive alla ricezione.

I vantaggi del magazzino automatizzato: meno impatto ambientale, più efficienza, più benessere lavorativo.



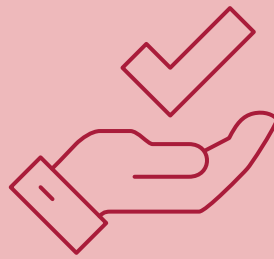
Persone

03



I temi materiali collegati al pillar "Persone"

- Formazione, sviluppo e benessere dei dipendenti
- Salute e sicurezza sul luogo di lavoro
- Diversità, pari opportunità e inclusione



Adozione del

Codice Etico di Gruppo

e certificazione

SA 8000:2014.



209 dipendenti

al 31 dicembre 2023,

Età media 40 anni

circa

16% età inferiore a 30 anni.



59% di dipendenti donne

al 31 dicembre 2023.



I SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS ONU RILEVANTI PER IL PILLAR "PERSONE" >



SDG 5 – PARITÀ DI GENERE

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



SDG 8 – LAVORO DIGNITOSO E CRESCITA ECONOMICA

Ottenere una crescita economica sostenibile e inclusiva, della quale possano beneficiare tutti e che non pregiudichi l'ambiente, creando posti di lavoro decenti per tutte le persone, soprattutto per le donne, i giovani ed altri gruppi svantaggiati.



3.1

Fly together: il nostro team



+11%

La crescita dei dipendenti nel 2023



+19%

Di dipendenti nelle filiali estere nel 2023



59%

La forza lavoro femminile del gruppo



16%

Delle persone ha un'età inferiore ai 30 anni nel 2023

La promozione delle competenze individuali e dei talenti rappresenta un pilastro fondamentale per l'azienda al fine di assicurare l'eccellenza dei prodotti e la stabilità nel tempo delle operazioni del Gruppo. A dicembre 2023, il Gruppo Industrial Wear conta su una forza lavoro di **209 dipendenti**, registrando un **aumento del 11% rispetto al 2022**. Nel corso dell'anno, si è osservato un incremento netto positivo di 21 persone, con 45 nuovi ingressi e 24 dipendenti che hanno lasciato l'azienda. L'organico, che aumenta di circa il 11%, è avvenuto in simbiosi ad un processo di crescita aziendale che mantiene un trend stabile da diversi anni.

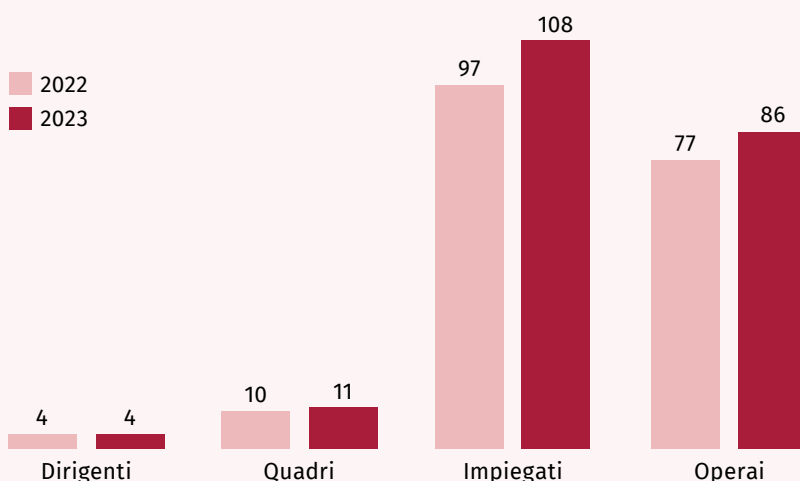
La maggioranza dei dipendenti è collocata in **Italia** (170, pari all'81% nel 2023) distribuiti nelle sedi di Fiumana (FC), Vecchiazano (FC), Barletta (BAT) per Industrial Wear e Forlì (FC) per Fashion Ink.

I lavoratori in forza nelle **sedi europee** (Francia, Germania, Spagna e Repubblica Ceca) sono oggi pari a 39 in aumento rispetto ai 36 del 2022, a testimonianza della **crescente presenza del Gruppo sui mercati esteri**.

L'Azienda ha una forte propensione all'assunzione di **persone della comunità locale**. Il Gruppo si caratterizza inoltre per una popolazione aziendale di **età media contenuta** (circa 40 anni), grazie alla presenza di una significativa quota di giovani (il 16% delle persone ha un'età inferiore ai 30 anni).

Sul totale dei dipendenti, **124 sono donne (59% nel 2023)**, a testimonianza del forte impegno aziendale per promuovere il lavoro femminile. A livello contrattuale, prevalgono i **contratti a tempo indeterminato** (81% del totale), in grado di garantire **stabilità e continuità all'azienda**.

Dipendenti (headcount) per categoria professionale





3.2

Sviluppo, benessere e tutela delle persone



Valorizziamo il personale con un ambiente di lavoro positivo e stimolante.

La possibilità di **attrarre e trattenere le migliori risorse** rappresenta un elemento strategico che si basa su diversi fattori, tra cui la capacità di garantire il **benessere e la soddisfazione** dei lavoratori e la possibilità di offrire alle proprie persone adeguate misure che permettano di mantenere un continuo **sviluppo professionale**.

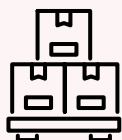
Con lo scopo di formalizzare questi elementi per il Gruppo imprescindibili, nel corso del 2023 Industrial Wear ha definito una **Politica di Sostenibilità Sociale**, contenente i principi guida che la Società intende applicare nella gestione dell'ambiente lavorativo sotto il punto di vista sociale.

In tale documento sono infatti riassunti i presidi messi in atto in relazione al rispetto e al mantenimento delle principali certificazioni e sistemi di gestione

del Gruppo, nello specifico **SA 8000** e **Uni PdR125:2022**.

In particolare, la norma SA8000 è uno standard internazionale che definisce i requisiti per un comportamento eticamente corretto da parte delle imprese nei confronti dei lavoratori e di tutte le parti interessate; tale norma è stata elaborata da SAI (Social Accountability International) e la certificazione è stata ottenuta per la prima volta dal Gruppo nel 2022.

In linea con quanto previsto dallo Standard, dal 2021 Industrial Wear ha definito il proprio **Social Performance Team (SPT)** che ha lo scopo di garantire il rispetto dei requisiti definiti da SA 8000. Il SPT è un gruppo di lavoro che si occupa della gestione delle principali tematiche di responsabilità sociale ed è costituito, in misura bilanciata, da rappresentanti dei lavoratori



Nel corso del 2023, in collaborazione con Confindustria, è stata confermata per le funzioni picking del reparto del magazzino di Fiumana la **riduzione delle ore giornaliere da 8 a 6,5 effettive**, a parità di retribuzione.

(liberamente eletti) e rappresentanti del management.

I compiti di questo gruppo sono:

- monitorare la conformità allo standard, anche attraverso audit periodici e riesame delle performance aziendali;
- identificare e valutare i rischi in merito a reali o potenziali non conformità allo standard;
- verificare l'efficacia delle azioni adottate per soddisfare le politiche di responsabilità sociale adottate e i requisiti dello standard;
- collaborare nell'individuazione e nell'analisi di possibili non conformità, con la conseguente ed eventuale identificazione di azioni correttive.

Infine, come definito anche all'interno della Politica di Sostenibilità Sociale, un importante obiettivo raggiunto nel corso del 2023 è rappresentato dall'ottenimento della **Certificazione sulla Parità di Genere** secondo la **prassi di riferimento PdR 125:2022**. Industrial Wear è infatti profondamente convinto che la presenza all'interno della propria organizzazione di persone appartenenti a generi diversi e, in senso più ampio, a culture differenti sia motivo di complessivo arricchimento professionale (oltre

che personale) e che permetta dunque la creazione di un ambiente lavorativo stimolante, innovativo e positivamente competitivo.

La Società riconosce l'importanza della soddisfazione dei dipendenti per migliorare la qualità e la produttività del lavoro. Per questo motivo, sono state implementate politiche e strumenti innovativi di incentivazione per promuovere il benessere personale e familiare, considerando **l'equilibrio tra vita lavorativa e personale**, nonché la **sostenibilità del potere d'acquisto**.

Anche nel corso del 2023 è stato formalizzato un **programma di welfare** attraverso l'attuazione di un regolamento interno che mira a sostenere e a fornire l'accesso a beni e servizi che soddisfino le esigenze individuali e familiari di tutti i dipendenti, nel rispetto della normativa vigente. Attraverso tale Piano i dipendenti sono resi titolari di un importo di credito personale, utilizzabile per l'acquisto di beni e servizi a scelta, tra cui prestazioni sanitarie specialistiche e di assistenza familiare.

Inoltre, al fine di valutare l'efficacia delle misure attivate, nel corso del 2023 è stato sottoposto un **questionario di gradimento del servizio Welfare** a tutti i lavoratori. Sono inoltre effettuate

periodicamente specifiche **Analisi di clima** da parte dell'ufficio comunicazione, anche al fine di ottenere un'indicazione della percezione rispetto all'azienda per i dipendenti, oltre a possibili idee-proposte di miglioramento su vari ambiti.



Certificazione sulla Parità di Genere attraverso la prassi PdR 125:2022.

L'Azienda si impegna a:

- Rispettare i principi di parità ed uguaglianza presenti nella Costituzione della Repubblica Italiana così come nelle normative di primo e di secondo livello, norme di adozione volontaria e regolamenti codici interni (si veda Codice Etico aziendale);
- Adottare politiche e misure volte non solo a favorire l'occupazione femminile ma anche e soprattutto a conservarla nel corso del tempo accompagnando così la lavoratrice donna alla contestuale realizzazione di progetti di natura professionale oltre che strettamente personale; analogo discorso applicabile ai lavoratori uomini laddove siano il genere meno rappresentato in azienda,
- Rimuovere per quanto possibile ogni ostacolo che impedisca una effettiva parità tra uomini e donne nel mondo del lavoro garantendo l'inclusione del principio di uguaglianza nei processi nello specifico:
 - I. Pari opportunità nell'accesso al lavoro (fase selezione del personale),
 - II. Parità reddituale,
 - III. Pari accesso alle opportunità di carriera e di formazione (fase di valutazione personale),
 - IV. Applicazione e sensibilizzazione sul congedo di paternità in linea con le migliori pratiche europee,
 - V. Presenza di meccanismi di protezione del posto di lavoro e di garanzia del medesimo livello retributivo nel post-maternità,
- Promuovere politiche di welfare a sostegno di chi si dedica alla cura della famiglia;
- Assicurare a tutto il personale adeguata formazione e informazione in materia di rispetto delle diversità, inclusività e pari opportunità;
- Estendere la cultura della parità di genere anche all'esterno, comunicando e promuovendo verso gli stakeholder i principi di uguaglianza ed inclusione;
- Includere principi di uguaglianza e pari opportunità nel processo di valutazione e selezione del personale.

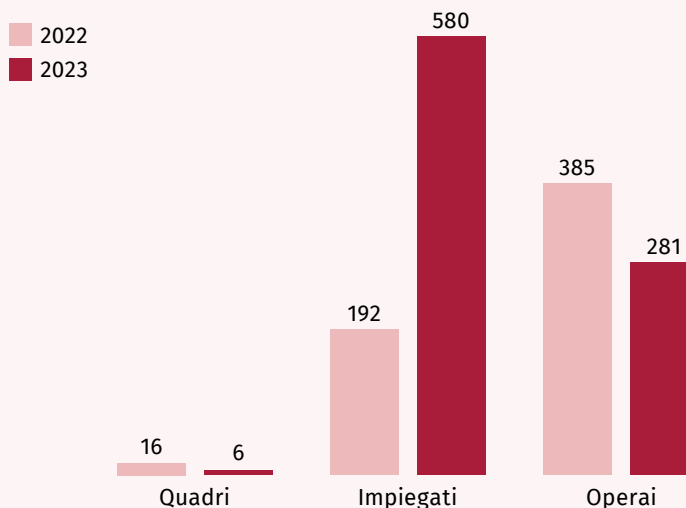


Al fine di ampliare le competenze presenti in azienda, il Gruppo nel corso del 2023 ha investito sull'assunzione di dipendenti con conoscenze specifiche relative alle attività attualmente in corso e sui possibili sviluppi futuri. I nuovi ingressi hanno infatti visto l'inserimento di persone con particolare know-how come: la progettazione 3D, il visual merchandising, la chimica dei materiali e la comunicazione.

Sempre al fine di agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, nel 2023 è stato costituito un accordo interno relativo al lavoro agile, cosiddetto "**smart working**". L'accordo fornisce l'opportunità ai dipendenti di usufruire degli strumenti adeguati affinché la prestazione di lavoro in modalità agile sia in linea alle esigenze organizzative/produktive e individuali.

Si ampliano le competenze specifiche in azienda con nuove assunzioni.

Ore di formazione erogate per categoria professionale



Per quanto riguarda le politiche di assunzione, il **processo di recruiting** aziendale è regolato da una specifica procedura interna e si basa su una precisa analisi delle esigenze organizzative. Al fine di rendere maggiormente efficace la ricerca delle competenze, Industrial Wear è impegnata nello sviluppo di attività in ottica di Employer Branding, tra le quali diverse **collaborazioni con gli istituti scolastici del territorio**.

La formazione del personale è accuratamente monitorata e pianificata attraverso un database interno per la **mappatura delle competenze**. Tale attività ha

dato la possibilità di realizzare una matrice delle competenze, che consente di tenere traccia in modo costante e per ogni dipendente della corrispondenza delle competenze esistenti rispetto a quelle richieste, al fine di pianificare gli aggiornamenti periodici e i **percorsi di sviluppo personalizzati**.

Uno degli obiettivi legati al sistema di gestione SA8000, mira infatti a definire percorsi di **sviluppo di carriera** sulla base delle competenze acquisite e sulle valutazioni ricevute da ciascun dipendente.



3.3

Salute e sicurezza sui luoghi di lavoro



343 ore

Per corsi di formazione in materia di Salute e Sicurezza sul lavoro



+49%

Le ore dedicate a corsi in materia di Salute e Sicurezza sul lavoro (2023 vs 2022)



ISO 45001

Sistema di gestione per la Salute e Sicurezza sul Lavoro conforme alla norma

² Una contusione e due distorsioni.

Dal 2019, Industrial Wear è dotata di un **Sistema di gestione per la salute e sicurezza sul lavoro conforme alla norma ISO 45001:2018**, che fa parte del Sistema di gestione integrato Qualità-Sicurezza-Ambiente del Gruppo. Il Sistema SSL copre i siti di Fiumana, Vecchiazano e Barletta. Il sistema viene periodicamente aggiornato in ottica di miglioramento continuo, e la certificazione da parte di un ente terzo è stata **rinnovata ad inizio 2023**.

L'azienda svolge periodiche **attività di valutazione dei rischi legati alla salute e sicurezza nell'ambito del Documento di valutazione dei rischi (DVR)**, redatto per ogni sito aziendale ed aggiornato in conformità a quanto previsto dal D.Lgs 81/08.

L'attività di **partecipazione e consultazione dei lavoratori** svolta da Industrial Wear si sostanzia in diverse iniziative, tra cui riunioni periodiche (es. Relazione annuale sull'andamento infortunistico e

delle malattie professionali), esame del documento di valutazione dei rischi, discussione delle normative recentemente emanate.

L'azienda ha organizzato nel corso del 2023 **corsi di formazione in materia di Salute e Sicurezza sul Lavoro** per un totale di **343 ore svolte**. Entro la fine di ogni anno, la Direzione Generale definisce inoltre il **Piano formativo** per l'anno successivo, inserendo anche l'erogazione di eventi di formazione su tematiche non strettamente legate ai requisiti di legge. Nel corso del 2023 è inoltre stata adottata **un'assicurazione integrativa** per tutte le persone che svolgono trasferte all'estero.

Nell'ambito del sistema di gestione, il **medico competente**, presente sia per le sedi di Fiumana e Vecchiazano che per Barletta, fornisce all'azienda la Relazione annuale sui risultati della sorveglianza sanitaria.

In merito agli infortuni, sono stati registrati tre casi di lieve entità² nel corso del 2023.





Ambiente

04



I temi materiali collegati al pillar "Ambiente"

- Consumi energetici ed emissioni



Sistema di gestione certificato

secondo la norma

UNI EN ISO 14001:2015.



85% di elettricità utilizzata derivante da energia pulita



37%
dell'energia
utilizzata
proviene
da fonti
rinnovabili
nel 2023.



I SUSTAINABLE
DEVELOPMENT
GOALS ONU
RILEVANTI
PER IL PILLAR
“AMBIENTE”



SDG 7 – ENERGIA PULITA E ACCESSIBILE

Garantire l'accesso universale ad una energia sostenibile, affidabile e moderna, per migliorare le condizioni di vita di milioni di persone. Aumentare l'utilizzo di energie rinnovabili al posto dei combustibili fossili e promuovere l'efficienza energetica.



SDG 13 – AGIRE PER IL CLIMA

Introdurre il cambiamento climatico come questione primaria all'interno dell'agenda politica, nelle strategie e nei programmi dei Governi nazionali e regionali, delle imprese e della società civile.

4.1



La gestione degli impatti generati dal Gruppo

L'impegno del Gruppo si concentra sulla ricerca di soluzioni innovative per ridurre gradualmente i propri impatti sull'ambiente. Industrial Wear non è direttamente coinvolta nel processo di fabbricazione dei prodotti, ma ne definisce il disegno e acquista il capo finito dai propri partners produttori. Inoltre, il Gruppo si occupa del coordinamento dei processi logistici in ingresso e in uscita. Di conseguenza, **gli impatti ambientali derivanti dalle attività aziendali sono principalmente indiretti e legati alla catena del valore**. Per tale motivo, a partire dal 2023 è stato sviluppato il processo di calcolo che ha visto la **quantificazione delle emissioni Scope 3**, ossia le emissioni indirette generate da attività al di fuori del controllo diretto dell'organizzazione, ma che sono associate alle proprie attività. Queste includono le emissioni che il Gruppo genera lungo la sua catena del valore, sia a monte (*upstream*) sia a valle (*downstream*), come ad esempio le emissioni legate alla produzione e al trasporto dei materiali utilizzati per la fabbricazione dei prodotti, nonché le emissioni derivanti dall'uso e dallo smaltimento dei prodotti stessi.

L'analisi dei rischi ambientali è essenziale per valutare le attività e le opportunità di miglioramento.



Il sistema di gestione ambientale ISO 14001

La gestione degli aspetti ambientali diretti è garantita dalla presenza di un **sistema di gestione ambientale conforme alla norma ISO 14001**, che fa parte del sistema di gestione integrato Qualità-Sicurezza-Ambiente. Il perimetro di applicazione del sistema copre oggi l'Headquarter di Fiumana e i siti di Vecchiazano, mentre presso la sede di Barletta risulta in fase di implementazione e sarà incluso nel sistema di gestione integrato a partire dal 2024.

Nell'ambito del sistema di gestione ambientale, l'azienda realizza opportune **analisi di rischio ambientale** con l'obiettivo di valutare nel dettaglio ogni attività svolta e i potenziali rischi associati. L'analisi dei rischi ambientali del Gruppo (ANRA) identifica i principali fattori di contesto, dal quadro normativo a quello economico, ai fattori rilevanti nella catena di fornitura e nelle evoluzioni delle condizioni ambientali. Questo permette di evidenziare i rischi ma anche le opportunità cui il Gruppo è esposto al fine di sviluppare gli opportuni presidi.



9.513 GJ

I consumi totali di energia del Gruppo nel 2023



Colonnina di ricarica

Installata nel corso dell'anno



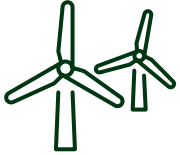
37%

L'energia proveniente da fonti rinnovabili consumata dal Gruppo



4.2

Consumi di energia ed emissioni



> **719.000 KWH**

L'energia elettrica acquistata proveniente esclusivamente da fonti rinnovabili certificata con Garanzia d'Origine - GO



605 tCO₂e

Il totale delle emissioni GHG dirette generate (Scope 1 e Scope 2 - Location based)



325.506 tCO₂e

Il totale delle emissioni GHG indirette (Scope 3)

Industrial Wear è **attivamente impegnata nella riduzione dei consumi energetici e delle emissioni climalteranti** connesse alle proprie attività direttamente gestite. Nel 2017, la costruzione della nuova sede aziendale a Fiumana di Predappio ha previsto in fase progettuale l'installazione di un **impianto fotovoltaico** che nel 2023 è stato in grado di generare più di 275.000 kWh che, sommandosi ai quasi 95.000 kWh prodotti dall'impianto di Fashion Ink, hanno permesso di coprire **circa il 22% del fabbisogno di energia elettrica del Gruppo**.

La gran parte dei consumi energetici del Gruppo sono infatti imputabili al **consumo di elettricità** per l'alimentazione dei magazzini logistici situati presso **Fiumana e Vecchiazzano** pari all'81% del totale dell'energia elettrica consumata dal Gruppo.

Per tale ragione, a partire dal 2023 nei siti appena citati la Società ha scelto di **acquistare esclusivamente elettricità proveniente da fonti rinnovabili**,

anche al fine contribuire a ridurre le emissioni di gas serra e l'impatto ambientale complessivo del Gruppo.

Attraverso questa scelta, e dalla combinazione degli impianti fotovoltaici già in essere, nel 2023 **l'85% dell'elettricità utilizzata dal Gruppo in Italia deriva da energia pulita** (rispetto al 24% del 2022).



- Energia elettrica rinnovabile
- Energia elettrica non rinnovabile

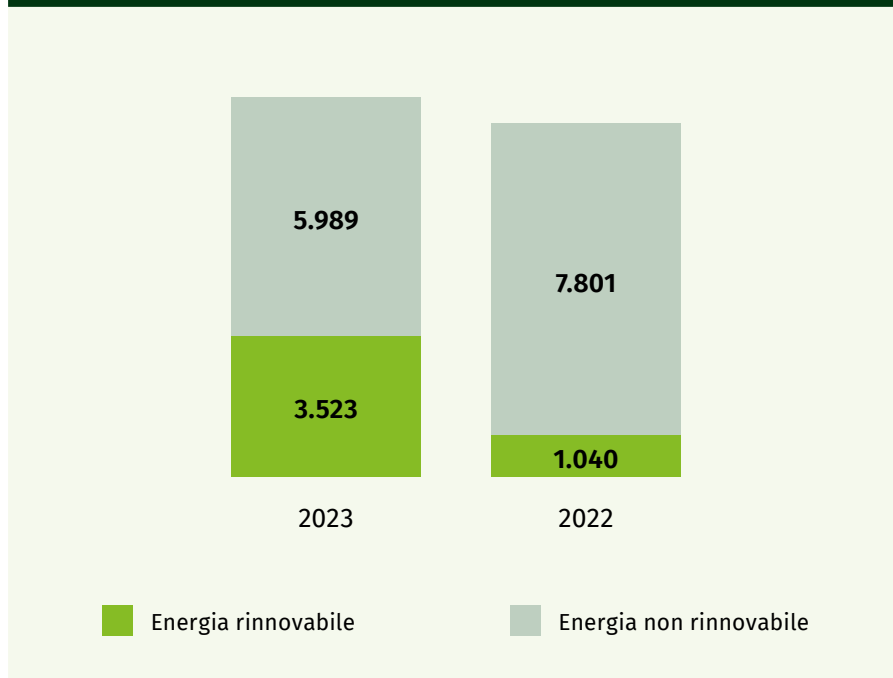
Studiamo soluzioni concrete per ridurre gli impatti ambientali grazie alla tecnologia e all'innovazioni

A livello di Gruppo l'energia proveniente da fonti rinnovabili è stata pari 3.523 GJ ovvero al 37% del fabbisogno energetico totale (il quantitativo era pari a 1.040 GJ nel 2022), con un incremento di 26 punti percentuali rispetto all'anno precedente.

Inoltre, all'interno della sede è stato installato un impianto di illuminazione in grado di riconoscere il passaggio e la presenza del personale all'interno delle aree di lavoro tramite **sensori di prossimità**, i quali regolano l'intensità luminosa in base al movimento umano, riducendo significativamente il consumo di energia elettrica.

Sono poi stati regolati i termostati dei locali in modo da non superare **temperature soglia in estate e in inverno**, con la definizione di precisi periodi di utilizzo del riscaldamento e del raffrescamento su base annuale. In ultimo, sono state effettuate attività di **sensibilizzazione ai lavoratori** per l'adozione di corretti comportamenti volti alla riduzione dei consumi di energia.

Consumi energetici totali di Gruppo (GJ) nel 2023



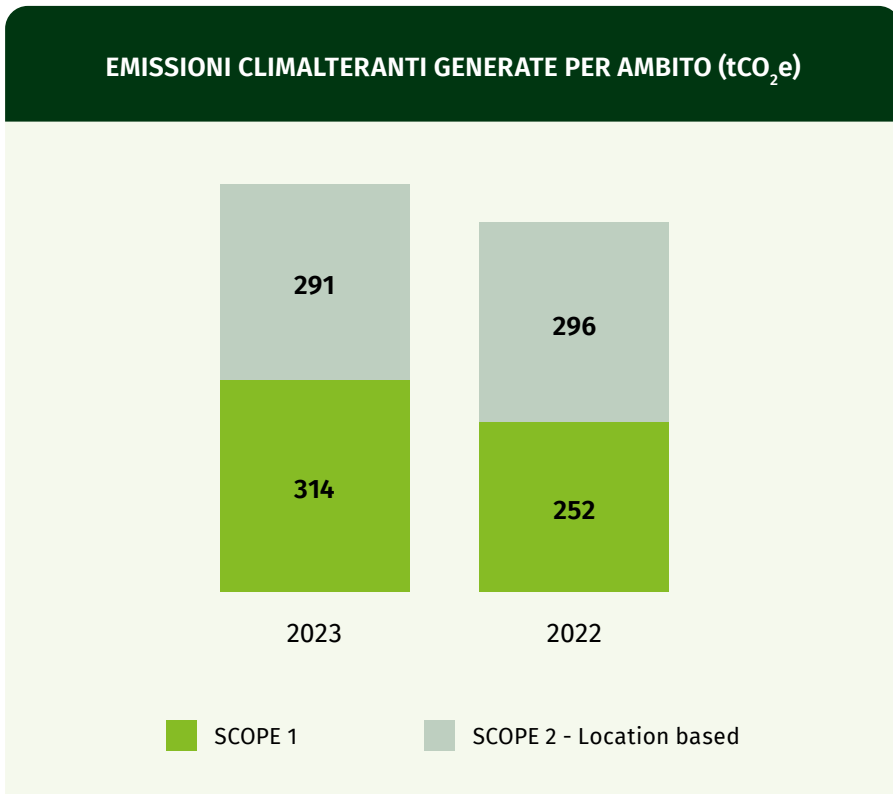
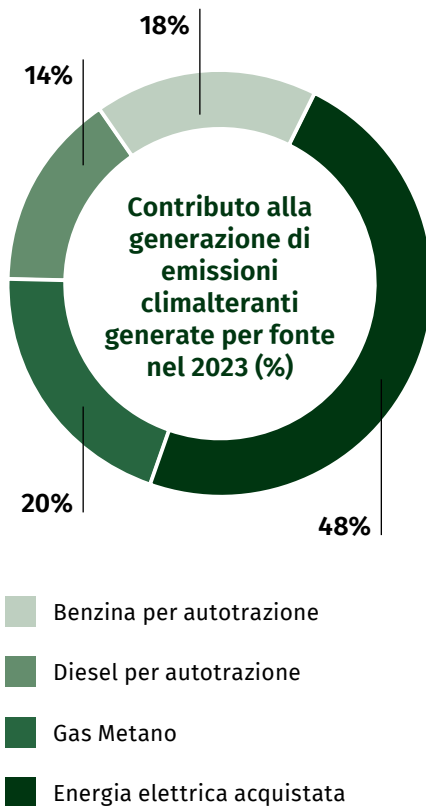
Infine, **nel 2023** presso l'headquarter di Fiumana è stata installata una **colonnina di ricarica per veicoli elettrici**, non solo al fine di fornire ai dipendenti un'infrastruttura affidabile per ricaricare i propri veicoli durante i viaggi e le attività quotidiane, ma anche allo scopo di promuovere l'adozione e la diffusione dell'impiego di veicoli elettrici.

Il totale delle **emissioni climalteranti dirette di Scope 1** prodotte nel 2023 è stato pari a 314 tCO₂e, in aumento rispetto al 2022 dovuto ad una quantificazione più accurata del consumo dei mezzi del Gruppo e ai maggiori spostamenti effettuati dai rappresentati commerciali tra le diverse sedi. Le emissioni del Gruppo sono state generate prevalentemente dai consumi di gas naturale, benzina e gasolio.



Tuttavia, **risulta attiva una ricerca di soluzioni per la riduzione degli impatti**. Per quanto riguarda le **emissioni indirette di Scope 2 – Location based**, legate al consumo dell'energia elettrica, queste sono state pari a 291 tCO₂ (296 tCO₂ nel 2022).

Nel 2023, il totale delle emissioni di Scope 1 e Scope 2 calcolate secondo il metodo Location based è stato pari a 605 tCO₂e, in aumento del 10% rispetto all'anno precedente (548 tCO₂e), mentre **il totale delle emissioni di Scope 1 e Scope 2 - Market based sono invece diminuite di oltre il 40%** (sono 402 le tCO₂e nel 2023 rispetto alle 680 di tCO₂e nel 2022), ciò è avvenuto grazie all'impiego di energia elettrica proveniente da fonti rinnovabili.





4.3

La quantificazione degli impatti ambientali lungo la catena del valore

Al fine di migliorare la quantificazione dell'impatto delle proprie attività, nel corso del 2023 è stata svolta la prima **quantificazione delle emissioni indirette di Scope 3**, cioè le emissioni indirette che l'organizzazione genera lungo la sua catena del valore, sia a monte (*upstream*) sia a valle (*downstream*).

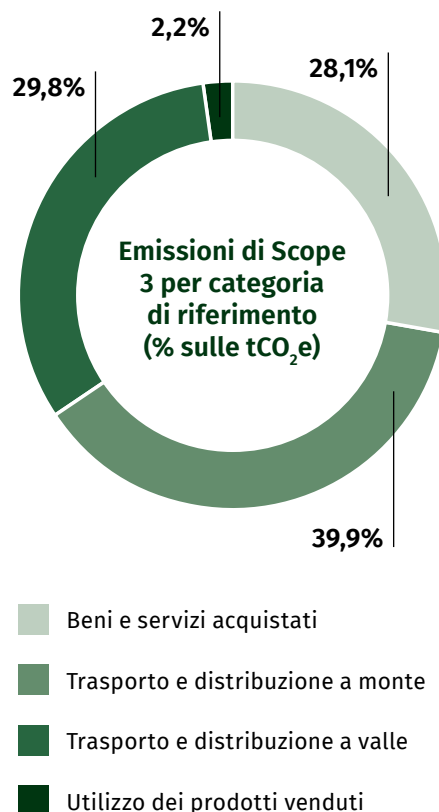
Considerando il modello di business del Gruppo, le categorie di Scope 3 previste dal GHG Protocol ritenute significative sono: i beni e i servizi acquistati, il trasporto e la distribuzione a monte (che comprende anche gli Asset in affitto da parte del Gruppo), il trasporto e la distribuzione a valle e l'utilizzo dei prodotti venduti.

Nel 2023 **le emissioni di Scope 3 del Gruppo** sono state pari a circa **323 mila tCO₂e**, individuando nel

"Trasporto e distribuzione a monte" la categoria più significativa con una quantità pari a **128.795 tCO₂e**, segue il *"Trasporto e distribuzione a valle"* con **96.362 tCO₂e**, i *"Beni e servizi acquistati"* **90.916 tCO₂e** e *"Utilizzo dei prodotti venduti"* con un quantitativo pari a **7.012 tCO₂e**. Vengono di seguito riportati i valori di tali emissioni in termini percentuali.

Poiché le categorie più rilevanti risultano essere principalmente il *trasporto e distribuzione a monte* (impattante per il 39,9%) e il *trasporto e distribuzione a valle* (rappresentata dal 29,8% del totale delle emissioni Scope 3), sono in atto ricerche di soluzioni utili alla riduzione dell'impatto, attraverso azioni concrete che coinvolgano sia la tipologia di mezzi di trasporto utilizzate sia le tecnologie e innovazioni in atto.

Riutilizziamo più volte gli imballaggi in cartone e riduciamo l'uso di buste in plastica per ridurre i rifiuti.





4.4

La gestione sostenibile del packaging

Tutti i prodotti messi sul mercato da Industrial Wear sono provvisti di apposito **imballaggio primario e secondario**, che differisce per tipologia e funzione. Tra questi, sono rilevanti in particolare **carta e cartone, plastica e legno**.

Nel tempo, sono state messe in campo varie iniziative al fine di **ridurre gli impatti legati al consumo di materiali e alla generazione di rifiuti da imballaggio**.

In particolare, nelle fasi di composizione degli ordini, il cartone ondulato viene **riutilizzato più volte per le spedizioni successive (re-packing)**, fino al raggiungimento di una soglia minima tollerabile di qualità. Nel 2023, il peso del cartone smaltito, pari a 98 tonnellate per i magazzini di Fiumana e Vecchiazano è pari a circa il 16% del cartone arrivato in stabilimento. **Il restante 84% dei cartoni arrivati in stabilimento nel 2023 è stato riutilizzato per l'invio di altri ordini**.

Sono state inoltre **eliminate le buste in plastica in alcuni articoli**,

imbustando più articoli all'interno della stessa polybag.

Sono in atto attività di riduzione del packaging in alcuni dei nostri prodotti. In particolare, nel 2024 saranno immessi sul mercato dei nuovi prodotti con un packaging completamente in carta che stimiamo permetterà di risparmiare circa 1 tonnellata di imballaggio

in plastica. Inoltre, è in atto un cambiamento dell'utilizzo del packaging verso materiali a minor impatto ambientale.

Entro il 2030 prevediamo che il 100% dei nostri prodotti sarà confezionato utilizzando polybag con plastica riciclata e carta proveniente da gestione sostenibile.



RAPPORTO TRA IL PESO DEI CARTONI SMALTITI E DEI CARTONI ARRIVATI (%)



Inoltre, dal 2023 Industrial Wear ha implementato un'ulteriore iniziativa sul packaging in riferimento al nastro adesivo utilizzato per gli imballi. Si è intrapreso l'utilizzo della linea di nastri adesivi "EcoHIT19", realizzata con **film contenenti almeno l'85% di materiale riciclato da post consumo**. In generale, i prodotti della linea "EcoHIT19" contengono complessivamente **almeno il 61% di materiale riciclato** da post consumo.



Appendici



- **Responsabilità economica**
- **Responsabilità sociale**
- **Responsabilità ambientale**
- **Responsabilità sulla catena di fornitura**



Industrial Wear Srl ha realizzato il presente Bilancio di Sostenibilità in conformità agli Standard GRI per il periodo dall'1/01/2023 al 31/12/2023.



Indicatori di performance



Indice dei contenuti GRI



Nota metodologica





Indicatori di performance

RESPONSABILITÀ ECONOMICA

GRI 201-1 Valore economico direttamente generato e distribuito

VALORE ECONOMICO DIRETTAMENTE GENERATO E DISTRIBUITO (IN EURO)		
	al 31 dicembre 2023	al 31 dicembre 2022
Valore economico direttamente generato	145.016.851	173.065.361
Valore economico trattenuto	14.326.812	9.482.685
Valore economico distribuito, di cui:	130.690.039	163.582.676
Valore redistribuito ai Fornitori	108.333.768	144.944.720
Remunerazione del Personale	11.020.129	9.484.964
Remunerazione dei Finanziatori	2.953.652	890.142
Remunerazione degli Azionisti	2.000.000	3.900.000
Remunerazione della Pubblica Amministrazione	6.283.629	4.272.009
Remunerazione della Comunità	98.861	90.841

RESPONSABILITÀ SOCIALE

GRI 2-7 Dipendenti

DIPENDENTI PER GENERE E AREA GEOGRAFICA (HEADCOUNT)						
Area geografica	al 31 dicembre 2023			al 31 dicembre 2022 ³		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Industrial Wear Srl - Italia (Fiumana, Vecchiazano, Barletta)	54	92	146	52	82	134
Fashion Ink Srl - Italia	7	17	24	7	11	18
Industrial Wear Gmbh - Germania	8	4	12	9	5	14
Industrial Wear Sarl - Francia	6	5	11	5	4	9
Industrial Wear Sro - Rep. Ceca	2	3	5	1	2	3
Industrial Wear Payper Sl - Spagna	8	3	11	8	2	10
Totale dipendenti del Gruppo	85	124	209	82	106	188

³ Il dato 2022 è stato riesposto a seguito di un miglioramento del processo di raccolta dati relativi alle risorse umane.

**DIPENDENTI PER TIPOLOGIA CONTRATTUALE (TEMPO INDETERMINATO, DETERMINATO),
GENERE E AREA GEOGRAFICA (HEADCOUNT)**

Area geografica	Tipologia contrattuale	al 31 dicembre 2023			al 31 dicembre 2022		
		Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Industrial Wear Srl - Italia (Fiumana, Vecchiazzano, Barletta)	Indeterminato	48	70	118	47	60	107
	Determinato	6	22	28	5	22	27
	Totale	54	92	146	52	82	134
Fashion Ink Srl - Italia	Indeterminato	5	9	14	4	10	14
	Determinato	2	8	10	3	1	4
	Totale	7	17	24	7	11	18
Industrial Wear GmbH - Germania	Indeterminato	7	4	11	8	4	12
	Determinato	1	-	1	1	1	2
	Totale	8	4	12	9	5	14
Industrial Wear Sarl - Francia	Indeterminato	6	5	11	5	4	9
	Determinato	-	-	-	-	-	-
	Totale	6	5	11	5	4	9
Industrial Wear Sro - Rep. Ceca	Indeterminato	2	3	5	1	2	3
	Determinato	-	-	-	-	-	-
	Totale	2	3	5	1	2	3
Industrial Wear Payper SLU - Spagna	Indeterminato	8	3	11	8	2	10
	Determinato	-	-	-	-	-	-
	Totale	8	3	11	8	2	10
Totale dipendenti del Gruppo	Indeterminato	76	94	170	73	82	155
	Determinato	9	30	39	9	24	33
	Totale	85	124	209	82	106	188

DIPENDENTI PER TIPOLOGIA D'IMPIEGO (FULL-TIME E PART-TIME), GENERE E AREA GEOGRAFICA (HEADCOUNT)

Area geografica	Tipologia contrattuale	al 31 dicembre 2023			al 31 dicembre 2022		
		Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Industrial Wear Srl - Italia (Fiumana, Vecchiazano, Barletta)	Full-time	53	70	123	51	65	116
	Part-time	1	22	23	1	17	18
	Part-time (%)	2%	24%	16%	2%	21%	13%
	Totale	54	92	146	52	82	134
Fashion Ink Srl - Italia	Full-time	7	15	22	7	10	17
	Part-time	-	2	2	-	1	1
	Part-time (%)	0%	12%	8%	0%	9%	6%
	Totale	7	17	24	7	11	18
Industrial Wear GmbH - Germania	Full-time	7	3	10	7	3	10
	Part-time	1	1	2	2	2	4
	Part-time (%)	13%	25%	17%	22%	40%	29%
	Totale	8	4	12	9	5	14
Industrial Wear Sarl - Francia	Full-time	6	5	11	5	4	9
	Part-time	-	-	-	-	-	-
	Part-time (%)	0%	0%	0%	0%	0%	0%
	Totale	6	5	11	5	4	9
Industrial Wear Sro - Rep. Ceca	Full-time	2	3	5	1	2	3
	Part-time	-	-	-	-	-	-
	Part-time (%)	0%	0%	0%	0%	0%	0%
	Totale	2	3	5	1	2	3
Industrial Wear Payper SLU - Spagna	Full-time	8	3	11	8	2	10
	Part-time	-	-	-	-	-	-
	Part-time (%)	0%	0%	0%	0%	0%	0%
	Totale	8	3	11	8	2	10
Totale dipendenti del Gruppo	Full-time	83	99	182	79	86	165
	Part-time	2	25	27	3	20	23
	Part-time (%)	2%	20%	13%	4%	19%	12%
	Totale	85	124	209	82	106	188

GRI 2-8 Lavoratori che non sono dipendenti

COLLABORATORI ESTERNI PER GENERE (HEADCOUNT)						
Categoria Professionale	al 31 dicembre 2023			al 31 dicembre 2022		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Somministrati	-	-	-	1	-	1
Stagisti/Tirocinanti	-	1	1	-	-	-
Lavoratori autonomi/PIVA	1	1	2	4	1	5
Contratti in co.co.co	-	-	-	3	-	3
Totale collaboratori esterni	1	2	3	8	1	9

GRI 405-1 Diversità negli organi di governo e tra i dipendenti

DIPENDENTI PER CATEGORIA PROFESSIONALE E GENERE (HEADCOUNT)						
Numero di persone	al 31 dicembre 2023			al 31 dicembre 2022		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Dirigenti	4	0	4	4	0	4
Quadri	9	2	11	8	2	10
Impiegati	42	66	108	37	60	97
Operai	30	56	86	33	44	77
Totale	85	124	209	82	106	188

DIPENDENTI PER CATEGORIA PROFESSIONALE E GENERE (HEADCOUNT) - PERCENTUALE						
Numero di persone	al 31 dicembre 2023			al 31 dicembre 2022		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Dirigenti	100%	0%	2%	100%	0%	2%
Quadri	82%	18%	5%	80%	20%	5%
Impiegati	39%	61%	52%	38%	62%	52%
Operai	35%	65%	41%	43%	57%	41%
Totale	41%	59%	100%	44%	56%	100%

DIPENDENTI PER CATEGORIA PROFESSIONALE E FASCIA D'ETÀ (HEADCOUNT)								
Numero di persone	al 31 dicembre 2023				al 31 dicembre 2022			
	<30	30-50	>50	Totale	<30	30-50	>50	Totale
Dirigenti	0	1	3	4	0	1	3	4
Quadri	0	6	5	11	0	8	2	10
Impiegati	16	55	37	108	10	55	32	97
Operai	18	45	23	86	13	34	30	77
Totale	34	107	68	209	23	98	67	188

DIPENDENTI PER CATEGORIA PROFESSIONALE E FASCIA D'ETÀ (HEADCOUNT) - PERCENTUALE								
Numero di persone	al 31 dicembre 2023				al 31 dicembre 2022			
	<30	30-50	>50	Totale	<30	30-50	>50	Totale
Dirigenti	0%	25%	75%	2%	0%	25%	75%	2%
Quadri	0%	55%	45%	5%	0%	80%	20%	5%
Impiegati	15%	51%	34%	52%	10%	57%	33%	52%
Operai	21%	52%	27%	41%	17%	44%	39%	41%
Totale	16%	51%	33%	100%	12%	52%	36%	100%

DIPENDENTI APPARTENENTI A CATEGORIE PROTETTE PER CATEGORIA PROFESSIONALE ⁴ (HEADCOUNT)							
Numero di persone	al 31 dicembre 2023			al 31 dicembre 2022			
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	
Dirigenti	0	0	-	0	0	-	
Quadri	0	0	-	0	0	-	
Impiegati	2	3	5	0	2	2	
Operai	2	4	6	1	3	4	
Totale	4	7	11	1	5	6	

COMPOSIZIONE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE PER GENERE E FASCE D'ETÀ - PERCENTUALE								
Numero di persone	al 31 dicembre 2023				al 31 dicembre 2022			
	<30	30-50	>50	Totale	<30	30-50	>50	Totale
Uomini	0%	75%	25%	100%	0%	75%	25%	100%
Donne	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Totale	0%	75%	25%	100%	0%	75%	25%	100%

GRI 401-1 Numero e tasso di nuove assunzioni e turnover del personale per genere, area e fasce di età

ENTRATE (HEADCOUNT)								
Numero di persone	al 31 dicembre 2023				al 31 dicembre 2022			
	<30	30-50	>50	Totale	<30	30-50	>50	Totale
Uomini	6	8	2	16	6	10	5	21
Donne	9	16	4	29	7	18	7	32
Totale	15	24	6	45	13	28	12	53

USCITE (HEADCOUNT)								
Numero di persone	al 31 dicembre 2023				al 31 dicembre 2022			
	<30	30-50	>50	Totale	<30	30-50	>50	Totale
Uomini	3	7	3	13	3	12	3	18
Donne	1	5	5	11	2	8	3	13
Totale	4	12	8	24	5	20	6	31

TASSO DI ASSUNZIONE E TURNOVER PER GENERE								
Numero e tasso di nuove assunzioni e turnover per genere e area geografica	al 31 dicembre 2023				al 31 dicembre 2022			
	Entrate		Uscite		Entrate		Uscite	
	Numero	%	Numero	%	Numero	%	Numero	%
Uomini	16	19%	13	15%	21	27%	18	23%
Donne	29	23%	11	9%	32	31%	13	13%
Totale	45	22%	24	11%	53	29%	31	17%

TASSO DI ASSUNZIONE E TURNOVER PER FASCE D'ETÀ								
Numero e tasso di nuove assunzioni e turnover per fasce d'età	al 31 dicembre 2023				al 31 dicembre 2022			
	Entrate		Uscite		Entrate		Uscite	
	Numero	%	Numero	%	Numero	%	Numero	%
< 30 anni	15	44%	4	12%	13	52%	5	20%
30 - 50 anni	24	22%	12	11%	28	30%	20	22%
> 50 anni	6	9%	8	12%	12	19%	6	10%
Totale	45	22%	24	11%	53	29%	31	17%

GRI 404-1 Numero di ore di formazione pro-capite medie annue per genere e inquadramento

ORE DI FORMAZIONE OBBLIGATORIA ⁴ TOTALI PER CATEGORIA PROFESSIONALE E GENERE									
Categoria professionale	al 31 dicembre 2023								
	N. Ore Uomini	Totale dipendenti uomini	N. ore pro-capite uomini	N. Ore Donne	Totale dipendenti donne	N. ore pro-capite donne	N. Ore Totali	Totale dipendenti	N. ore pro-capite
Dirigenti	-	4	-	-	-	-	-	4	-
Quadri	6	9	0,7	-	2	-	6	11	0,5
Impiegati	47	42	1,1	52	66	0,8	99	108	0,9
Operai	96	30	3,2	142	56	2,5	238	86	2,8
Totale	149	85	1,8	194	124	1,6	343	209	1,6
Categoria professionale	al 31 dicembre 2022								
	N. Ore Uomini	Totale dipendenti uomini	N. ore pro-capite uomini	N. Ore Donne	Totale dipendenti donne	N. ore pro-capite donne	N. Ore Totali	Totale dipendenti	N. ore pro-capite
Dirigenti	-	4	-	-	-	-	-	4	-
Quadri	-	8	-	-	2	-	-	10	-
Impiegati	50	37	1,4	68	60	1,1	118	97	1,22
Operai	138	33	4,2	116	44	2,6	254	77	3,30
Totale	188	82	2,3	184	106	1,7	372	188	1,98

⁴ Il Gruppo ha intrapreso accordi con le rispettive Agenzie per il lavoro che hanno posticipato i termini di scadenza per adeguamento del numero minimo obbligatorio. Per tale motivo sono in numero minore rispetto all'anno precedente.

ORE DI FORMAZIONE NON OBBLIGATORIA ⁵ TOTALI PER CATEGORIA PROFESSIONALE E GENERE									
Categoria professionale	al 31 dicembre 2023								
	N. Ore Uomini	Totale dipendenti uomini	N. ore pro-capite uomini	N. Ore Donne	Totale dipendenti donne	N. ore pro-capite donne	N. Ore Totali	Totale dipendenti	N. ore pro-capite
Dirigenti	-	4	-	-	-	-	-	4	-
Quadri	-	9	-	-	2	-	-	11	-
Impiegati	170	42	4,0	311	66	4,7	481	108	4,5
Operai	32	30	1,1	11	56	0,2	43	86	0,5
Totale	202	85	2,4	322	124	2,6	524	209	2,5
Categoria professionale	al 31 dicembre 2021								
	N. Ore Uomini	Totale dipendenti uomini	N. ore pro-capite uomini	N. Ore Donne	Totale dipendenti donne	N. ore pro-capite donne	N. Ore Totali	Totale dipendenti	N. ore pro-capite
Dirigenti	-	4	-	-	-	-	-	4	-
Quadri	8	8	1,0	8	2	4,0	16	10	1,6
Impiegati	36	37	0,96	39	60	0,6	74	97	0,8
Operai	122	33	3,7	8	44	0,2	131	77	1,7
Totale	166	82	2,02	55	106	0,4	206	188	1,2

GRI 2-21 Tasso annuo di compensazione totale

TASSO ANNUO DI COMPENSAZIONE TOTALE ⁶		
Tasso	2023	2022
Variazione percentuale della retribuzione totale annua della persona più pagata	6,2%	6,7%
Variazione percentuale del valore mediano della retribuzione totale annua di tutti i dipendenti (escluso la persona più pagata)	14%	-9,6%
Rapporto di retribuzione	8,34	9,67
Rapporto della variazione percentuale annua	+0,4	-0,7

GRI 2-30 Accordi di Contrattazione Collettiva

PERCENTUALE DEL TOTALE DEI DIPENDENTI COPERTI DA ACCORDI DI CONTRATTAZIONE COLLETTIVA		
Numero totale di dipendenti	al 31 dicembre 2023	al 31 dicembre 2022
Numero totale di dipendenti	209	188
Numero di dipendenti con contratto collettivo di lavoro ⁷	192	171
Percentuale totale	92%	91%

⁵ I corsi di formazione obbligatoria sono i corsi inerenti alla sicurezza (Accordo stato regioni D-Lgs. 81-2008).

⁶ La retribuzione totale annua comprende lo stipendio base in forma di RAL annualizzata al 31 dicembre, i bonus previsti, gli straordinari e altre componenti legate a fattori non strutturali della retribuzione. L'individuo più pagato nel corso di entrambi gli esercizi (2023 e 2022) è la figura a capo della Direzione Commerciale Esterna. Per la parte variabile della retribuzione sono stati considerati i valori target, ovvero il 100% del premio ottenibile, in quanto gli effettivi importi erogati non sono disponibili alla data di pubblicazione del Bilancio di sostenibilità. Per i dipendenti a tempo parziale sono stati utilizzati tassi di retribuzione equivalenti a tempo pieno (FTE). Il rapporto della variazione percentuale annua è stato calcolato considerando al denominatore la variazione del valore mediano della retribuzione totale annua di tutti i dipendenti (escluso la persona più pagata) tra l'anno in corso e l'anno precedente.

INFORTUNI SUL LAVORO – DIPENDENTI		
Numero di incidenti	2023	2022
Numero totale di infortuni sul lavoro registrabili	3	4
di cui infortuni gravi ⁸	0	0
Numero totale dei decessi dovuti a infortuni sul lavoro	0	0
DATI TEMPORALI		
Ore	2023	2022
Ore lavorate	316.679	282.045
Moltiplicatore per il calcolo	200.000	200.000
TASSO DI DECESSI E TASSO DI INFORTUNI ⁹		
Tasso	2023	2022
Tasso di infortuni sul lavoro registrabili	1,89	2,84
Tasso di infortuni gravi sul lavoro	0	0
Tasso di decessi dovuti a infortuni sul lavoro	0	0
PRINCIPALI TIPOLOGIE DI INFORTUNI SUL LAVORO		
Tipologia di incidente	2023	2022
Contusione, ferita, schiacciamento	1	2
Frattura, perdita anatomica, ustione	0	0
Distorsione, distrazione, lesione da sforzo	2	2
INFORTUNI SUL LAVORO – LAVORATORI ESTERNI		
Numero di incidenti	2023	2022
Numero totale di infortuni sul lavoro registrabili	0	0
di cui infortuni gravi ⁶	0	0
Numero totale dei decessi dovuti a infortuni sul lavoro	0	0
DATI TEMPORALI		
Ore	2023	2022
Ore lavorate	3.217	13.132
Moltiplicatore per il calcolo	200.000	200.000
TASSO DI DECESSI E TASSO DI INFORTUNI ⁸		
Tasso	2023	2022
Tasso di infortuni sul lavoro registrabili	0	0
Tasso di infortuni gravi sul lavoro	0	0
Tasso di decessi dovuti a infortuni sul lavoro	0	0

⁷ Le percentuali riportate sono da intendersi al netto dei Paesi ove la legislazione locale non prevede l'istituzione di accordi di contrattazione collettiva. Per le società italiane si fa riferimento a CCNL Terziario e CCNL Grafica ed Editoria (industria). Per le società estere si fa riferimento agli specifici contratti collettivi di settore attualmente vigenti nei paesi di riferimento.

⁸ Infortuni sul lavoro che hanno portato a un danno da cui il lavoratore non può riprendersi, non si riprende o non è realistico prevedere che si riprenda completamente tornando allo stato di salute antecedente l'incidente entro 6 mesi.

⁹ Sono inclusi gli infortuni che generano: morte, inabilità lavorative (assolute o parziali), limitazioni nei trasferimenti, cure mediche, intervento di primo soccorso, anche se non generano giorni di assenza dal lavoro. Sono esclusi gli infortuni in itinere con auto di proprietà del dipendente. I tassi di frequenza per gli indici infortunistici sono stati calcolati come segue: (Numero di infortuni / Numero di ore lavorate) x 200.000.

RESPONSABILITÀ AMBIENTALE

Il perimetro di rendicontazione dei dati e delle informazioni ambientali include i siti produttivi di Fiumana di Predappio (FC), Vecchiavano (FC) e Barletta (BA) per Industrial Wear Srl; il sito produttivo di Forlì per Fashion Ink Srl; i siti di Sant Cugat (Barcellona) per Industrial Wear Payper Slu (Spagna), di Levallois-Perret per Industrial Wear Sarl (Francia), di Mülheim an der Ruhr per Industrial Wear GmbH (Germania) e di Praga per Industrial Wear Sro (Repubblica Ceca).

GRI 301-1: Materiali utilizzati per peso o volume¹⁰

MATERIALI RINNOVABILI			
Tipologia di materiale	Unità di misura	2023	2022
Cotone	Ton	5.686	7.514
Pellame	Ton	93	161
Carta	Ton	726	907
Legno per imballaggi	Ton	775	N/A
MATERIALI NON RINNOVABILI			
Tipologia di materiale	Unità di misura	2023	2022
Poliestere	Ton	2.001	2.997
Poliammide	Ton	345	251
Elastane	Ton	70	35
Polipropilene	Ton	58	63
Polietilene	Ton	8	22
Viscosa	Ton	9	18
Acrilico	Ton	1	2
Altra plastica per il packaging	Ton	421	N/A
Totale materiali rinnovabili	Ton	7.279	8.582
Totale materiali non rinnovabili	Ton	2.913	3.389
Totale materiali	Ton	10.192	11.971

GRI 302-1: Energia consumata all'interno dell'organizzazione

CONSUMO ENERGETICO ALL'INTERNO DELL'ORGANIZZAZIONE					
Tipologia di consumo	Unità di misura	2023		2022	
		Totale	Totale GJ	Totale	Totale GJ
COMBUSTIBILI NON RINNOVABILI¹¹			5.234		4.380
Gas naturale	Smc	60.336	2.416	59.421	2.363
Benzina per autotrazione	l	45.040	1.534	23.446	800
Gasolio per autotrazione	l	33.945	1.284	31.882	1.217
ENERGIA ELETTRICA¹²		1.188.510	4.279	1.238.867	4.460
Energia elettrica acquistata da rete	kWh	929.033	3.345	950.091	3.420
di cui da fonti non rinnovabili	kWh	209.782	755	950.091	3.420
di cui da fonti rinnovabili	kWh	719.251	2.589	-	-
Energia elettrica autoprodotta da impianti fotovoltaici	kWh	369.577	1.330	383.551	1.381
Energia elettrica autoprodotta e ceduta in rete	kWh	110.100	396	94.775	341
da fonti rinnovabili - prodotta da impianti fotovoltaici	kWh	110.100	396	94.775	341
Totale consumi energetici	GJ		9.513		8.840
Energia non rinnovabile	GJ		5.989		7.801
Energia rinnovabile	GJ		3.523		1.040
% Energia rinnovabile sul totale	%		37,04%		11,76%

FATTORI DI CONVERSIONE DEI CONSUMI ENERGETICI					
Unità di partenza	Unità di conversione	2023	Fonte 2023	2022	Fonte 2022
Energia Elettrica / Termica	GJ/kWh	0,0036	COSTANTE (Sistema Internazionale)	0,0036	COSTANTE (Sistema Internazionale)
Gas Naturale	GJ/1000smc	40,04		39,76	
Gas Naturale (Densità)	kg/m3	0,8		0,8	
Gasolio per autotrazione	GJ/ton	45,41	DEFRA 2023	45,28	DEFRA 2022
Gasolio (Densità)	kg/liters	0,83		0,84	
Benzina senza piombo per autotrazione	GJ/ton	45,58		46,00	
Benzina (Densità)	kg/liters	0,75		0,74	

GRI 305-1: Emissioni dirette di GHG (Scope 1)

GRI 305-2: Emissioni indirette di GHG (Scope 2)

EMISSIONI DIRETTE E INDIRETTE DI GHG (SCOPE 1 E SCOPE 2) ¹³			
Tipologia di consumo	Unità di misura	2023	2022
		Totale	Totale
SCOPE 1	tCO₂e	314	252
Gas metano (Gas Naturale)	tCO ₂ e	123	120
Benzina per autotrazione (flotta di proprietà o in leasing a lungo termine)	tCO ₂ e	106	50
Gasolio per autotrazione (flotta di proprietà o in leasing a lungo termine)	tCO ₂ e	85	82
SCOPE 2			
Energia elettrica acquistata - Location based	tCO ₂	291	296
Energia elettrica acquistata - Market based	tCO ₂	88	428
TOTALE EMISSIONI (SCOPE 1 + SCOPE 2 - Location based)	tCO₂e	605	548
TOTALE EMISSIONI (SCOPE 1 + SCOPE 2 - Market based)	tCO₂e	402	680

¹⁰ Con materiali rinnovabili si intende materiale derivante da risorse abbondanti che si ricostituiscono rapidamente tramite cicli ecologici o processi agricoli così che i servizi forniti da queste e da altre risorse correlate non vengano compromessi e restino disponibili per le generazioni future. Con materiali non rinnovabili si intendono risorse che non si rigenera in brevi periodi di tempo. Esempi di risorse non rinnovabili comprendono minerali, metalli, petrolio, gas o carbone.

¹¹ Si segnala che i consumi di combustibile per autotrazione per la società Industrial Wear Sarl sono stati stimati sulla base dei chilometri percorsi dalle autovetture durante i due anni di rendicontazione utilizzando un fattore di conversione pari a 13 km/l per il consumo di benzina e pari a 16 km/l per il consumo di gasolio.

¹² Si segnala che i consumi di energia elettrica relativi all'anno 2022 per la società Industrial Wear GmbH sono stati stimati sulla base dell'aumento del volume di ore lavorate e di personale, utilizzando un fattore di stima pari a +25% rispetto al 2021.

¹³ I GRI Sustainability Reporting Standards prevedono due metodologie di calcolo delle emissioni di Scope 2, il "Location-based method" e il "Market-based method". Per il calcolo delle emissioni di Scope 2, in linea con i GRI Sustainability Reporting Standards, sono state utilizzate entrambe le metodologie di calcolo. Il Market-based si basa sulle emissioni di CO₂ emesse dai fornitori di energia da cui l'organizzazione acquista, tramite un contratto, energia elettrica e può essere calcolato considerando: certificati di Garanzia di Origine dell'energia e contratti diretti con i fornitori, fattori di emissione specifici del fornitore, fattori di emissione relativi al "residual mix", ovvero all'energia e alle emissioni non monitorate o non reclamate (fonte: AIB - European Residual Mixes). Il metodo Location-based è basato su fattori di emissione medi relativi alla generazione di energia per confini geografici ben definiti, tra cui confini locali, subnazionali o nazionali (fonte: Terna Confronti Internazionali). Le emissioni di Scope 2 calcolate con il metodo Location-based e Market-based sono espresse in tCO₂; tuttavia, la percentuale di metano e protossido di azoto ha un effetto trascurabile sulle emissioni totali di gas serra (CO₂ equivalenti) come desumibile dalla letteratura tecnica di riferimento.

FATTORI DI EMISSIONE DEI CONSUMI ENERGETICI					
Unità di partenza	Unità di conversione	2023	Fonte 2023	2022	Fonte 2022
Gas Naturale	tCO ₂ e/m ³	0,002		0,002	
Benzina per autotrazione	tCO ₂ e/ton	3,154	DEFRA 2023	2,903	DEFRA 2022
Gasolio per autotrazione	tCO ₂ e/ton	3,016		3,033	
Energia Elettrica (Location based) - ITA	kgCO ₂ /kWh	0,315		0,315	
Energia Elettrica (Location based) - FRA	kgCO ₂ /kWh	0,056		0,056	
Energia Elettrica (Location based) - GER	kgCO ₂ /kWh	0,393	Terna 2019	0,393	Terna 2019
Energia Elettrica (Location based) - REP. CECA	kgCO ₂ /kWh	0,475		0,475	
Energia Elettrica (Location based) - SPA	kgCO ₂ /kWh	0,210		0,210	
Energia Elettrica (Market based) - ITA	kgCO ₂ /kWh	0,457		0,457	
Energia Elettrica (Market based) - FRA	kgCO ₂ /kWh	0,125		0,049	
Energia Elettrica (Market based) - GER	kgCO ₂ /kWh	0,684	AIB 2023	0,618	AIB 2022
Energia Elettrica (Market based) - REP. CECA	kgCO ₂ /kWh	0,697		0,550	
Energia Elettrica (Market based) - SPA	kgCO ₂ /kWh	0,275		0,296	

GRI 305-3 Altre emissioni di gas a effetto serra (GHG) indirette (Scope 3)

ALTRE EMISSIONI DI GAS A EFFETTO SERRA (GHG) INDIRETTE (SCOPE 3) ¹⁴			
Categoria di riferimento	Unità di misura	2023	2022 ¹⁵
		Totale	Totale
1 - Beni e servizi acquistati	tCO₂e	90.916	N/A
di cui Beni ¹⁶	tCO ₂ e	89.880	N/A
di cui Servizi ¹⁷	tCO ₂ e	1.036	N/A
4 - Trasporto e distribuzione a monte	tCO₂e	128.795	N/A
di cui trasporto effettivo ¹⁸	tCO ₂ e	128.145	N/A
di cui Asset in affitto ¹⁷	tCO ₂ e	650	N/A
9 - Trasporto e distribuzione a valle¹⁹	tCO₂e	96.362	N/A
11 - Utilizzo dei prodotti venduti²⁰	tCO₂e	7.012	N/A
TOTALE EMISSIONI (SCOPE 3)	tCO₂e	323.085	N/A

¹⁴ Per i calcoli relativi alle tratte effettuate via mare è stato utilizzato il tool "Ecotransit", per le tratte via terra è stato considerato Google Maps.

¹⁵ I dati 2022 non sono disponibili in quanto il calcolo è stato implementato la prima volta nel corso dell'anno fiscale 2023.

¹⁶ Le tipologie di materiale considerato sono state calcolate considerando la composizione specifica dei singoli indumenti. I fattori di emissione specifici sono stati individuati per il 97% delle tipologie di materiali; per il restante 3% di materiale sintetico è stato considerato un coefficiente calcolato sulla media dei materiali sintetici rilevanti. Per i fattori di emissione utilizzati sono stati considerati i fattori Ecoinvent Versione 3.10.

¹⁷ Dato calcolato applicando ai dati di spesa opportuni fattori di emissione "EEIO emission factors".

¹⁸ Dato calcolato applicando fattori DEFRA 2023 considerando il trasporto via camion, nave e treno.

¹⁹ Dato calcolato applicando fattori di emissione DEFRA 2023.

²⁰ Per la categoria viene considerata la fase di lavaggio come il principale processo di riferimento associato ad un numero massimo di 25 lavaggi per ogni capo. Non sono stati inclusi nel calcolo le categorie di prodotto identificate come merchandising e gli accessori di protezione quali: guanti, accessori per saldature, scarpe e igienizzanti in quanto per questi non sono previsti cicli di lavaggio specifici. Per il processo di lavaggio è stato considerato un macchinario ad uso domestico con una capacità di carico pari a 9Kg, appartenente alla Classe di efficienza energetica "A", e con consumo annuo compreso tra 279-322 kWh a fronte di 220 lavaggi (tra 40°C e 60°C), Fonte: ENEA. I consumi sono stati riparametrati secondo le tipologie di lavaggio indicate all'interno dell'etichetta dei singoli capi venduti (30°C, 40°C e 60°C). I fattori di emissione considerati, che hanno tenuto conto della destinazione delle vendite avvenute nei diversi paesi, provengono "AIB 2023 Supplier Mix" per i paesi europei e "Terna 2019" per quelli extra-europei.

RESPONSABILITÀ SULLA CATENA DI FORNITURA

GRI 308-1: Nuovi fornitori che sono stati sottoposti a valutazione attraverso l'utilizzo di criteri ambientali

NUOVI FORNITORI VALUTATI CON CRITERI AMBIENTALI		
	al 31 dicembre 2023	al 31 dicembre 2022
Totale nuovi fornitori	13	4
Nuovi fornitori valutati secondo criteri ambientali	10	4
Percentuale di nuovi fornitori che sono stati valutati mediante criteri ambientali	77%	100%

GRI 308-2: Impatti ambientali negativi nella catena di fornitura e azioni intraprese²¹

IMPATTI AMBIENTALI NEGATIVI NELLA CATENA DI FORNITURA		
	2023	2022
	N.	N.
Fornitori sottoposti a valutazioni di impatto ambientale	10	16
Fornitori che risultano avere impatti ambientali negativi significativi, potenziali e attuali	0	0

GRI 414-1: Nuovi fornitori che sono stati sottoposti a valutazione attraverso l'utilizzo di criteri sociali

NUOVI FORNITORI VALUTATI CON CRITERI SOCIALI		
	al 31 dicembre 2023	al 31 dicembre 2022
Totale nuovi fornitori	13	4
Nuovi fornitori valutati secondo criteri sociali	10	4
Percentuale di nuovi fornitori che sono stati valutati mediante criteri sociali	77%	100%

GRI 414-2: Impatti sociali negativi sulla catena di fornitura e azioni intraprese¹⁴

IMPATTI SOCIALI NEGATIVI SULLA CATENA DI FORNITURA		
	2023	2022
	N.	N.
Fornitori sottoposti a valutazioni di impatto sociale	10	16
Fornitori che risultano avere impatti sociali negativi significativi, potenziali e attuali	0	1 ²²

²¹ Industrial Wear attualmente non pianifica action plan vincolanti per migliorare la situazione all'interno della propria catena di fornitura (non sono stati concordati dei miglioramenti in conseguenza della valutazione). Il Gruppo si impegna a implementare tali iniziative (come previsto dai punti "d" ed "e" della disclosure GRI di riferimento), nei successivi anni di rendicontazione.

²² Il caso fa riferimento al risultato ottenuto da un fornitore a seguito di un processo di audit effettuato da un ente esterno che ha evidenziato delle possibilità di miglioramento nei seguenti ambiti: orario lavorativo, occupazione sicura e in salute, Social Management System.





Indice dei contenuti GRI

Dichiarazione di utilizzo	Industrial Wear S.r.l. ha realizzato il presente Bilancio di Sostenibilità in conformità agli Standard GRI per il periodo dal 1/01/2023 al 31/12/2023
GRI 1 utilizzati	GRI 1: Principi fondamentali (2021)
Standard GRI Settoriali applicabili	N/A

GRI STANDARD	INFORMATIVA	PAGINA	OMISSIONE	
			Requirement omesso	Ragione Spiegazione
GENERAL DISCLOSURES				
GRI 2: Informativa Generale (2021)	2-1 Dettagli organizzativi	12		
	2-2 Entità incluse nella rendicontazione di sostenibilità dell'organizzazione	94		
	2-3 Periodo di rendicontazione, frequenza e contatti	94		
	2-4 Revisione delle informazioni	94		
	2-5 Assurance esterna	94		
	2-6 Attività, catena del valore e altri rapporti di business	15-16; 48-49; 52		
	2-7 Dipendenti	60; 76-78		
	2-8 Lavoratori non dipendenti	79		
	2-9 Struttura e composizione della governance	10-13		
	2-10 Nomina e selezione del massimo organo di governo	12		
	2-11 Presidente del massimo organo di governo	12		
	2-12 Ruolo del massimo organo di governo nel controllo della gestione degli impatti	12		
	2-13 Delega di responsabilità per la gestione degli impatti	26-28		
	2-14 Ruolo del massimo organo di governo nella rendicontazione di sostenibilità	12-13; 26-28		
	2-15 Conflitti di interesse	12		
	2-16 Comunicazione delle criticità	24-25		
	2-17 Conoscenze collettive del massimo organo di governo	26-28		

GRI STANDARD	INFORMATIVA	PAGINA	OMISSIONE		
			Requirement omesso	Ragione	Spiegazione
GRI 2: Informativa Generale (2021)	2-18 Valutazione delle performance del massimo organo di governo	26; 30			
	2-19 Politiche di remunerazione	13			
	2-20 Processo per la determinazione della remunerazione	13; 24			
	2-21 Rapporto di retribuzione totale annuale	82			
	2-22 Dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile	5			
	2-23 Impegni in termini di policy	29-33			
	2-24 Integrazione degli impegni in termini di policy	29-31			
	2-25 Processi volti a rimediare impatti negativi	24-25; 31-33			
	2-26 Meccanismi per richiedere chiarimenti e sollevare preoccupazioni	24-25; 61			
	2-27 Conformità a leggi e regolamenti		Nel corso dell'esercizio 2023 non si sono registrate multe o sanzioni significative per il mancato rispetto di leggi e regolamenti.		
2-28 Appartenenza ad associazioni	27; 41				
2-29 Approccio al coinvolgimento degli stakeholder	27				
2-30 Accordi di contrattazione collettiva	82				
TEMATICHE MATERIALI					
GRI 3: Tematiche Materiali (2021)	3-1 Processo per determinare le tematiche materiali	28; 94-95			
	3-2 Lista delle tematiche materiali	28; 94-95			
Tematica materiale: PERFORMANCE ECONOMICHE					
GRI 3: Tematiche Materiali (2021)	3-3 Gestione della tematica materiale	19			
GRI 201: Performance economica (2016)	201-1 Valore economico direttamente generato e distribuito	76			
Tematica materiale: ETICA E INTEGRITÀ NEL BUSINESS					
GRI 3: Tematiche Materiali (2021)	3-3 Gestione della tematica materiale	24-25			
GRI 205 Anticorruzione (2016)	205-3 Episodi di corruzione accertati e azioni intraprese				Nel corso dell'esercizio 2023 non sono stati registrati casi di corruzione e/o segnalazioni in merito.

GRI STANDARD	INFORMATIVA	PAGINA	OMISSIONE		
			Requirement omesso	Ragione	Spiegazione
GRI 206 Comportamenti anti-competitivi (2016)	206-1 Azioni legali per comportamento anticoncorrenziale, antitrust e pratiche monopolistiche				Nel corso dell'esercizio 2023 non si sono registrate azioni legali contro l'azienda con riferimento a pratiche anti-competitive e/o violazioni di regolamentazioni in tema di antitrust e pratiche monopolistiche.
Tematica materiale: COMPLIANCE E REPUTAZIONE					
GRI 3: Tematiche Materiali (2021)	3-3 Gestione della tematica materiale	24-25			
GRI 207: Imposte	207-1 - Approccio alla fiscalità				Industrial Wear adotta un approccio cautelativo senza politiche aggressive o elusive al fine di adempiere agli obblighi fiscali in maniera trasparente considerandolo uno degli aspetti fondamentali per una gestione etica e responsabile da parte del Gruppo.
	207-2 - Governance fiscale, controllo e gestione del rischio				Il Gruppo persegue un comportamento orientato al rispetto delle norme fiscali applicabili nei Paesi in cui opera e ad interpretarle in modo da gestire responsabilmente il rischio fiscale, così da mettersi in condizione di soddisfare gli interessi di tutti gli stakeholder.
GRI 418: Privacy dei clienti	418-1 Denunce comprovate riguardanti le violazioni della privacy dei clienti e perdita di dati dei clienti				Nel corso dell'esercizio 2023 non si sono registrati casi riguardanti violazioni della privacy e/o fughe, furti o perdita dei dati dei clienti.
Tematica materiale: CONSUMI ENERGETICI ED EMISSIONI					
GRI 3: Tematiche Materiali (2021)	3-3 Gestione della tematica materiale	68-72			
GRI 302: Energia (2016)	302-1 Energia consumata all'interno dell'organizzazione	69-70; 84-85			
	305-1 Emissioni dirette di GHG (Scopo 1)	85-86			
GRI 305: Emissioni (2016)	305-2 Emissioni indirette di GHG da consumi energetici (Scopo 2)	85-86			
	305-3 Altre emissioni di gas a effetto serra (GHG) indirette (Scope 3)	86			

GRI STANDARD	INFORMATIVA	PAGINA	OMISSIONE		
			Requirement omesso	Ragione	Spiegazione
Tematica materiale: GESTIONE DELLE MATERIE PRIME					
GRI 3: Tematiche materiali (2021)	3-3 Gestione della tematica materiale	39-42; 73			
GRI 301: Materiali (2016)	301-1 Materiali utilizzati per peso e volume	39; 84			
GRI 306: Rifiuti (2020)	306-1 - Produzione di rifiuti e impatti significativi relativi ai rifiuti	73			
	306-2 - Gestione di impatti significativi relativi ai rifiuti	68; 73			
Tematica materiale: FORMAZIONE, SVILUPPO E BENESSERE DEI DIPENDENTI					
GRI 3: Tematiche materiali (2021)	3-3 Gestione della tematica materiale	60-64			
GRI 401: Lavoro (2016)	401-1 Nuove assunzioni e turnover	60; 80-81			
GRI 404: Formazione professionale (2016)	404-1 Ore medie di formazione annua per dipendente	64; 81-82			
Tematica materiale: SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO					
GRI 3: Tematiche materiali (2021)	3-3 Gestione della tematica materiale	65			
GRI 403: Salute e sicurezza sul lavoro (2018)	403-1 Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	65			
	403-2 Identificazione dei pericoli, valutazione dei rischi e indagini sugli incidenti	65			
	403-3 Servizi di medicina del lavoro	65			
	403-4 Partecipazione e consultazione dei lavoratori e comunicazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro	65			
	403-5 Formazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza sul lavoro	65			
	403-6 Promozione della salute dei lavoratori	65			
	403-7 Prevenzione e mitigazione degli impatti in materia di salute e sicurezza sul lavoro all'interno delle relazioni commerciali	65			
	403-9 Infortuni sul lavoro	83			
	Tematica materiale: DIVERSITÀ, PARI OPPORTUNITÀ E INCLUSIONE				
GRI 3: Tematiche materiali (2021)	3-3 Gestione della tematica materiale	24; 61-63			
GRI 405: Diversità e pari opportunità (2016)	405-1 Diversità negli organi di governo e tra i dipendenti	79-80			

GRI STANDARD	INFORMATIVA	PAGINA	OMISSIONE		
			Requirement omesso	Ragione	Spiegazione
GRI 406: Non discriminazione (2016)	406-1 Episodi di discriminazione e misure correttive adottate	Nel corso del 2023 non si sono verificati casi di discriminazione all'interno dell'Azienda.			
Tematica materiale: SODDISFAZIONE DEI CLIENTI					
GRI 3: Tematiche materiali (2021)	3-3 Gestione della tematica materiale	47-49			
GRI 417: Marketing ed etichettatura (2016)	417-2 Episodi di non conformità in materia di informazione ed etichettatura di prodotti e servizi	Nel corso dell'esercizio 2023 non si sono registrati episodi di non conformità in materia di informazione ed etichettatura di prodotti e servizi.			
Tematica materiale: QUALITÀ, SICUREZZA E CONFORMITÀ DEI PRODOTTI					
GRI 3: Tematiche materiali (2021)	3-3 Gestione della tematica materiale	43; 46-47			
	416-1 Valutazione degli impatti sulla salute e sulla sicurezza per categorie di prodotto e servizi	47			
GRI 416: Salute e sicurezza dei clienti (2016)	416-2 Episodi di non conformità riguardanti impatti sulla salute e sulla sicurezza di prodotti e servizi	Nel corso dell'esercizio 2023 non si sono registrati casi di non conformità riguardo agli impatti sulla salute e sicurezza di prodotti e servizi.			
Tematica materiale: GESTIONE SOSTENIBILE E RESPONSABILE DELLA SUPPLY CHAIN					
GRI 3: Tematiche materiali (2021)	3-3 Gestione della tematica materiale	52-54			
GRI 308: Valutazione ambientale dei fornitori	308-1 - Nuovi fornitori che sono stati valutati utilizzando criteri ambientali	53; 87			
	308-2 Impatti ambientali negativi nella catena di fornitura	87			
GRI 414: Valutazione sociale dei fornitori	414-1 Nuovi fornitori che sono stati sottoposti a valutazione attraverso l'utilizzo di criteri sociali	53; 87			
	414-2 Impatti sociali negativi sulla catena di fornitura e azioni intraprese	87			
Tematica materiale: INNOVAZIONE DI PRODOTTO, PROCESSO, R&D					
GRI 3: Tematiche materiali (2021)	3-3 Gestione della tematica materiale	44-45; 57			



Nota metodologica

Il presente documento rappresenta il Bilancio di Sostenibilità del Gruppo Industrial Wear (nel documento anche “Gruppo” o “Industrial Wear”), realizzato con l’obiettivo di comunicare in modo trasparente l’approccio di sostenibilità dell’azienda e le sue performance in ambito di sostenibilità ambientale, sociale ed economica relativamente all’esercizio compreso tra il 1° gennaio e il 31 dicembre 2023.

Al fine di permettere la comparabilità dei dati nel tempo e la valutazione dell’andamento delle attività del Gruppo, è riportato, inoltre, il confronto con i dati relativi all’esercizio 2022 (dal 1° gennaio 2022 al 31 dicembre 2022). Per garantire l’affidabilità dei dati è stato limitato il più possibile il ricorso a stime che, ove presenti, sono opportunamente segnalate nel documento e fondate sulle migliori metodologie disponibili

Il presente Bilancio di Sostenibilità del Gruppo Industrial Wear è redatto in conformità ai requisiti dell’aggiornamento 2021 dei “GRI Sustainability Reporting Standards” definiti dal Global Reporting Initiative (GRI). Come richiesto dai GRI Standards, il Gruppo Industrial Wear ha identificato le tematiche di sostenibilità ritenute rilevanti attraverso un’Analisi di materialità, descritta nel paragrafo “Gli stakeholder e i temi materiali del gruppo” del presente documento.

Il perimetro dei dati e delle informazioni economiche e sociali risulta essere il medesimo del Bilancio Consolidato di Industrial Wear al 31 dicembre 2023. Con riferimento ai dati e alle informazioni ambientali, il

perimetro di rendicontazione include la sede di Industrial Wear Srl con i relativi siti di Fiumana di Predappio (FC) e Vecchiazzano (FC), Fashion Ink S.r.l. e le filiali commerciali estere Industrial Wear Payper S.l. (Spagna), Industrial Wear S.a.r.l. (Francia), Industrial Wear GmbH (Germania), Industrial Wear S.r.o. (Repubblica Ceca). Vengono infine escluse dal perimetro dei dati e delle informazioni rendicontate Industrial Wear Pakistan e Industrial Wear Polonia, in quanto ritenute non significativa rispetto agli impatti economici, ambientali e sociali generati dal Gruppo.

La realizzazione del Bilancio di sostenibilità, coordinata dal Chief Financial and Procurement Officer, ha visto la partecipazione di diverse funzioni aziendali, impegnate nella raccolta dati e informazioni rendicontate. Il documento non è sottoposto ad assurance esterna.

Si segnala, inoltre, che nel corso dell’esercizio 2023 c’è stata una variazione relativa dimensione della struttura organizzativa e dell’assetto proprietario del Gruppo data dall’apertura della nuova sede in Polonia (Industrial Wear Polonia) avviata con lo scopo di ampliare il posizionamento del Gruppo sul mercato europeo. Non si segnalano ulteriori variazioni significative relative alla catena di approvvigionamento del Gruppo.

Per ulteriori informazioni e suggerimenti relativamente al Bilancio di Sostenibilità del Gruppo Industrial Wear è possibile scrivere a info@payperwear.com.

Il documento è inoltre disponibile anche sul sito web del Gruppo Industrial Wear:

www.payperwear.com.

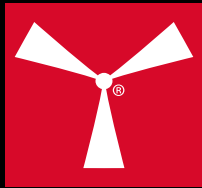


ANALISI DEGLI IMPATTI E DELLE TEMATICHE MATERIALI

Nella tabella seguente sono riportate le tematiche che sono state definite materiali, gli impatti ad esse correlati ed il relativo coinvolgimento del Gruppo Industrial Wear nello svolgimento delle proprie attività o all’interno delle proprie relazioni di business.

La descrizione di dettaglio di ciascun impatto è riportata all’interno dei paragrafi di riferimento di ciascuna tematica materiale elencata. Si rimanda all’Indice dei contenuti GRI per la collocazione di tali paragrafi all’interno del documento.

TEMATICHE MATERIALI PER IL GRUPPO INDUSTRIAL WEAR	IMPATTI	NATURA	COINVOLGIMENTO DEL GRUPPO INDUSTRIAL WEAR
QUALITÀ, SICUREZZA E CONFORMITÀ DEI PRODOTTI	Riduzione della qualità dei prodotti realizzati	Negativo / Potenziale	Causato dal Gruppo Industrial Wear
	Protezione della salute degli utilizzatori dei prodotti	Positivo / Attuale	
	Comunicazioni fuorvianti a clienti e utilizzatori finali	Negativo / Potenziale	
COMPLIANCE E REPUTAZIONE	Non conformità a leggi, normative e standard	Negativo / Potenziale	Causato dal Gruppo Industrial Wear
	Mancato versamento di imposte e tasse	Negativo / Potenziale	
	Violazione della privacy e perdita dei dati dei clienti	Negativo / Potenziale	
SODDISFAZIONE DEI CLIENTI	Riduzione della soddisfazione dei clienti e degli utilizzatori finali	Negativo / Potenziale	Causato dal Gruppo Industrial Wear
GESTIONE DELLE MATERIE PRIME	Utilizzo di materie prime per i capi	Negativo / Attuale	Causato dal Gruppo Industrial Wear e correlato al Gruppo tramite i suoi rapporti commerciali
INNOVAZIONE DI PRODOTTO, PROCESSO, R&D	Innovazione tecnologica dei processi e dei prodotti	Positivo / Attuale	Causato dal Gruppo Industrial Wear
FORMAZIONE, SVILUPPO E BENESSERE DEI DIPENDENTI	Soddisfazione e benessere dei dipendenti	Positivo / Attuale	Causato dal Gruppo Industrial Wear
	Assunzione di lavoratori dalla comunità locale	Positivo / Attuale	
	Formazione e crescita dei lavoratori	Positivo / Attuale	
CONSUMI ENERGETICI ED EMISSIONI	Generazione di emissioni GHG dirette e indirette	Negativo / Attuale	Causato dal Gruppo Industrial Wear e correlato al Gruppo tramite i suoi rapporti commerciali
	Consumi di energia	Negativo / Attuale	
GESTIONE SOSTENIBILE E RESPONSABILE DELLA SUPPLY CHAIN	Violazione dei diritti umani nella catena di fornitura	Negativo / Potenziale	Causato dal Gruppo Industrial Wear
	Condizioni di lavoro e remunerazioni inadeguate tra i fornitori	Negativo / Potenziale	
SALUTE E SICUREZZA SUL LUOGO DI LAVORO	Infortuni sul luogo di lavoro	Negativo / Potenziale	Causato dal Gruppo Industrial Wear
ETICA E INTEGRITÀ NEL BUSINESS	Condotta non etica del business	Negativo / Potenziale	Causato dal Gruppo Industrial Wear
DIVERSITÀ, PARI OPPORTUNITÀ E INCLUSIONE	Discriminazione e pratiche non inclusive sul luogo di lavoro	Negativo / Potenziale	Causato dal Gruppo Industrial Wear
PERFORMANCE ECONOMICHE	Generazione e distribuzione di valore economico	Positivo / Attuale	Causato dal Gruppo Industrial Wear



PAYPER

payperwear.com