

BILANCIO DI
SOSTENIBILITÀ
2023



LETTERA AGLI STAKEHOLDERS	6	IMPEGNI PER UNO SVILUPPO PIÙ SOSTENIBILE	38
METODOLOGIA	7	AGENDA 2030 DELLE NAZIONI UNITE E SDGS	38
L'AZIENDA	10	PATTO GLOBALE DELLE NAZIONI UNITE	42
MISSIONE	12	CARTA DELL'INDUSTRIA DELLA MODA PER L'AZIONE SUL CLIMA	42
TABELLA DI MARCIA VERSO LA SOSTENIBILITÀ	13	SCIENCE-BASED TARGET INITIATIVE (SBTI)	44
IL POLO ITALIANO DELL'INGEGNERIA E DELLA PRODUZIONE DI LUSO	14	L'ESTENSIONE DELLA STRATEGIA DI RIDUZIONE DELLE EMISSIONI DI CARBONIO AL GRUPPO	47
HUB RTW UOMO E DONNA	14	IL RATING ESG	48
IL POLO DELLA MAGLIERIA DI LUSO	16	CAMBIAMENTO CLIMATICO	49
IL POLO DELLA PELLETTERIA	20	IL RATING SER	49
IL POLO DI INNOVAZIONE E PRODUZIONE DI SEMILAVORATI	23	RISCHIO IDRICO	50
DYLOAN BOND FACTORY	23	PROGRESSIONE NEGLI ANNI	51
TECNOLOGIE	24	(E) RAPPORTO DI IMPATTO AMBIENTALE	52
IL CENTRO DI RICERCA E SVILUPPO	27	IMPRONTA CARBONICA	52
BILANCIO CONSOLIDATO	28	PATTERN GROUP CONSOLIDATED GHG REPORT	56
CAPACITÀ DI CREARE VALORE AGGIUNTO	28	INDICE DI INTENSITÀ DEL GRUPPO PATTERN	60
DISTRIBUZIONE DEL VALORE AGGIUNTO GLOBALE	29	MARKED – BASED CALCOLO DELL'ENERGIA	62
RIPARTIZIONE DEI COSTI DI SOSTENIBILITÀ	30	CALCOLO DI SCOPE 3 SUDDIVISO PER CATEGORIE	64
AREE CHIAVE DEGLI INVESTIMENTI PER LA SOSTENIBILITÀ	30	IMPATTO AMBIENTALE TENDENZA NEGLI ANNI	66
ANALISI DI MATERIALITÀ	32	OBIETTIVI DI RIDUZIONE DELLE EMISSIONI DI GAS SERRA	68
STAKEHOLDER ENGAGEMENT	32	STRATEGIA DI RIDUZIONE DELLE EMISSIONI DI GAS SERRA	70

EFFICIENZA ENERGETICA	71	POLITICA DI RESPONSABILITÀ SOCIALE D'IMPRESA	121
PIANO D'AZIONE PER L'ECONOMIA CIRCOLARE	72	SVILUPPO E CRESCITA DEI NOSTRI	
PROGETTI DI R&D SULL'ECONOMIA CIRCOLARE	76	ORGANI DI CONTROLLO	123
CONSERVAZIONE E PROTEZIONE		PATTERN BRAND DI PROPRIETÀ: ESEMPLARE	126
DELLE RISORSE IDRICHE	81	GLOSSARIO	128
(S) RAPPORTO SULL'IMPATTO SOCIALE	82	GRI-ESRS INTEROPERABILITY INDEX	129
SA8000 STANDARD	82	RINGRAZIAMENTI	138
PRATICHE DISCIPLINARI	99		
ORARIO DI LAVORO	100		
SALARIO DI SUSSISTENZA E DIVARIO RETRIBUTIVO DI GENERE	101		
TASSO DI TURNOVER	103		
CONFORMITÀ SOCIALE DELLA CATENA DI FORNITURA	106		
RAPPORTI CON IL TERRITORIO	108		
SLOW FIBER	108		
TUTELA DEL MADE IN ITALY	110		
PATTERN ACADEMY	112		
IMPEGNI PER UN'ISTRUZIONE DI QUALITÀ	114		
(G) GOVERNANCE	116		
RISCHI E OPPORTUNITÀ	116		
POLITICA INTEGRATA QHSE E SA8000	119		
POLITICA DI SALUTE E SICUREZZA	120		
POLITICA AMBIENTALE	120		
QUALITY POLICY	121		

Cari Stakeholders,

sono lieto di condividere con voi la nostra visione e direzione strategica per il futuro, che pone l'accento sulla produzione responsabile, sul consumo sostenibile e sulla generazione di valore per tutti i nostri azionisti, stakeholder e ambiente.

Il nostro impegno per la sostenibilità è costante e stiamo facendo passi significativi verso l'integrazione di modelli di business circolari in tutte le nostre attività. Questi modelli non sono solo una risposta alle pressanti sfide ambientali, ma anche un approccio proattivo ai nuovi requisiti legislativi e alle aspettative del mercato.

Passando a modelli di business più circolari, puntiamo a ridurre al minimo la nostra dipendenza dalle risorse limitate e a massimizzare l'efficienza delle risorse. Questo approccio ci consentirà di creare valore in modo continuativo, garantendo al contempo la salute del nostro pianeta per le generazioni future.

Ridurremo in modo significativo la nostra dipendenza dalle risorse non rinnovabili innovando il design dei prodotti, l'uso dei materiali e i processi di produzione. Questo ci aiuterà ad allinearci agli obiettivi globali di sostenibilità e agli standard normativi.

Guardando al futuro, il Gruppo Pattern rimane impegnato a portare avanti i propri sforzi di sostenibilità. Continueremo a investire in nuove tecnologie, a promuovere pratiche sostenibili e ad impegnarci con gli stakeholder per ottenere un impatto ambientale e sociale positivo. Il nostro obiettivo è stabilire nuovi parametri di riferimento per la sostenibilità nel settore tessile di lusso, non solo soddisfacendo ma superando gli standard del settore.

In questo panorama di cambiamenti e di nuove strade da tracciare, il faro che guida lo sviluppo del Gruppo Pattern è la naturale attenzione alle innovazioni tecnologiche, alla sostenibilità e alla responsabilità sociale.

Vi ringraziamo per la Vostra continua fiducia e il vostro sostegno. Insieme, possiamo costruire un futuro più sostenibile e prospero.

Buona lettura,

Fulvio Botto

Il Bilancio di Sostenibilità 2023 del Gruppo Pattern è stato redatto in conformità al Decreto Legislativo 254/2016, che attua la Direttiva 2014/95/UE sulla comunicazione di informazioni di carattere non finanziario e sulla diversità da parte di talune imprese e gruppi di grandi dimensioni. Questo rapporto si allinea agli standard GRI, seguendo i GRI 1 Foundation 2021, GRI 2 General Disclosures 2021 e GRI 3 Material Topics 2021, stabiliti dalla Global Reporting Initiative.

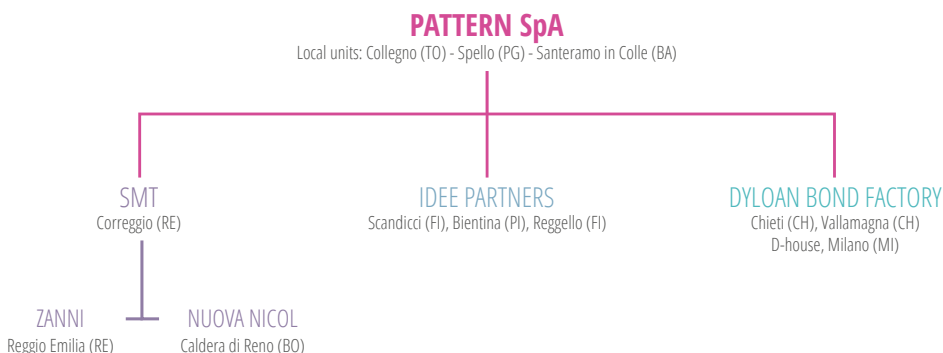
Il processo di raccolta dei dati per questo rapporto è stato guidato da una procedura interna dedicata, emessa nel 2022 e aggiornata nel 2023. Questa procedura specifica le attività necessarie per un'accurata misurazione e raccolta dei dati in tutte le sedi del Gruppo, garantendo coerenza e affidabilità. Definisce inoltre i ruoli e le responsabilità di coloro che partecipano al processo di raccolta e rendicontazione dei dati.

Inoltre, la Dichiarazione non finanziaria incorpora le linee guida dell'Unione Europea sulla rendicontazione delle informazioni relative al

clima ed è conforme al Regolamento delegato UE 2021/2178, che integra il Regolamento UE 2020/852 dettagliando la tassonomia delle attività economiche sostenibili dal punto di vista ambientale. Il nostro rapporto di sostenibilità funge anche da "comunicazione sui progressi" presentati annualmente al Global Compact, rafforzando il nostro impegno nei confronti di questa iniziativa internazionale.

Tutti i dati e le informazioni riportate comprendono le società incluse nel bilancio consolidato del Gruppo, fornendo una panoramica completa della nostra performance economica, ambientale e sociale. Anche se questo rapporto non è ancora stato sottoposto a verifica esterna, ci impegniamo a garantire la trasparenza e il miglioramento continuo delle nostre pratiche di sostenibilità.

Il perimetro di rendicontazione dei dati e delle informazioni sociali e ambientali comprende tutte le società del bilancio consolidato del Gruppo, riportate di seguito:



Il Gruppo Pattern comprende Pattern Spa, con sede a Collegno, e sei società controllate: Dyloan Bond Factory (100% di proprietà, Chieti), Società Manifattura Tessile (80% di proprietà, Correggio), Nuova Nicol Srl (100% di proprietà, Calderara di Reno), Zanni Srl (fusione nel 2023, Reggio Emilia), Idee Partners (52.92% di proprietà, Scandicci), Petri & Lombardi Srl (fusione nel 2023, Bientina/Pisa), RGB Srl (fusione nel 2023, Reggello/Firenze) e il maglificio Umbria Verde, recentemente acquisito.

L'oggetto di questa relazione saranno tutte le ragioni sociali e le loro sedi, facenti parte del Gruppo al 31.12.2023.

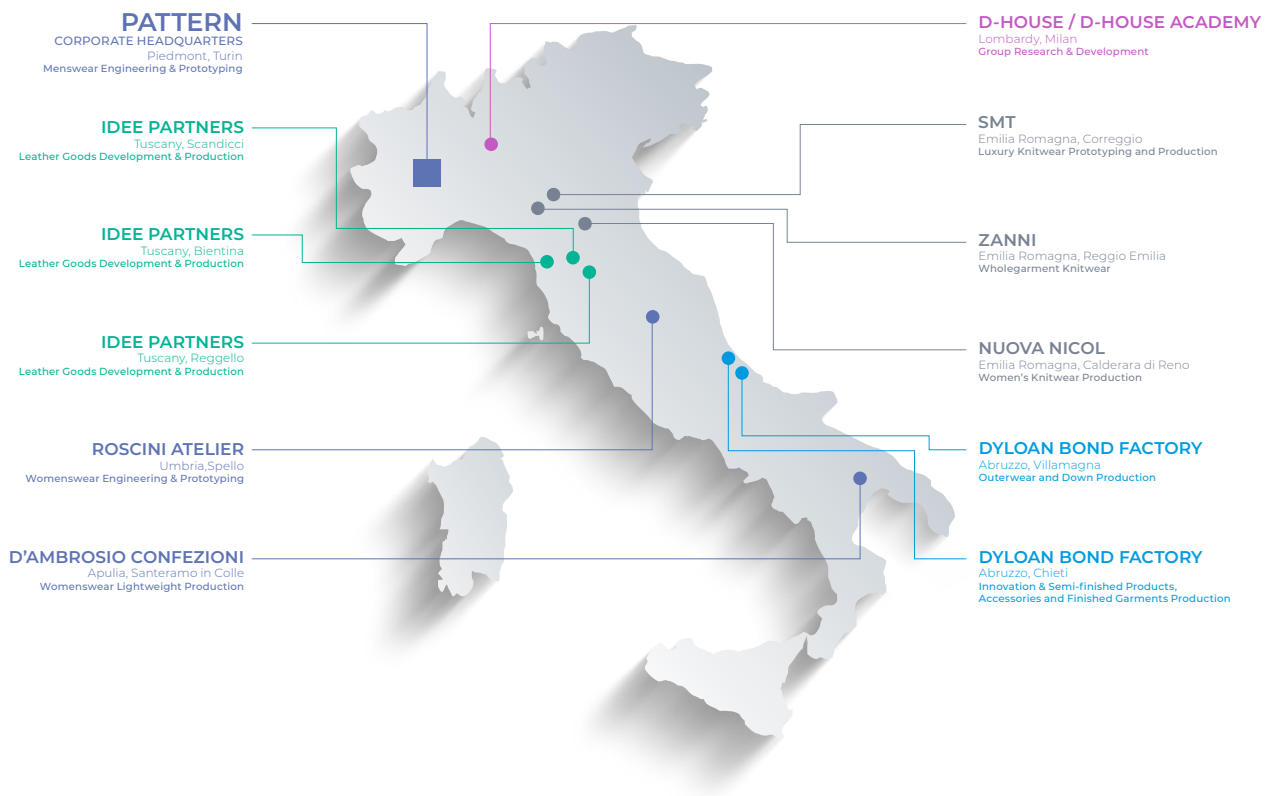




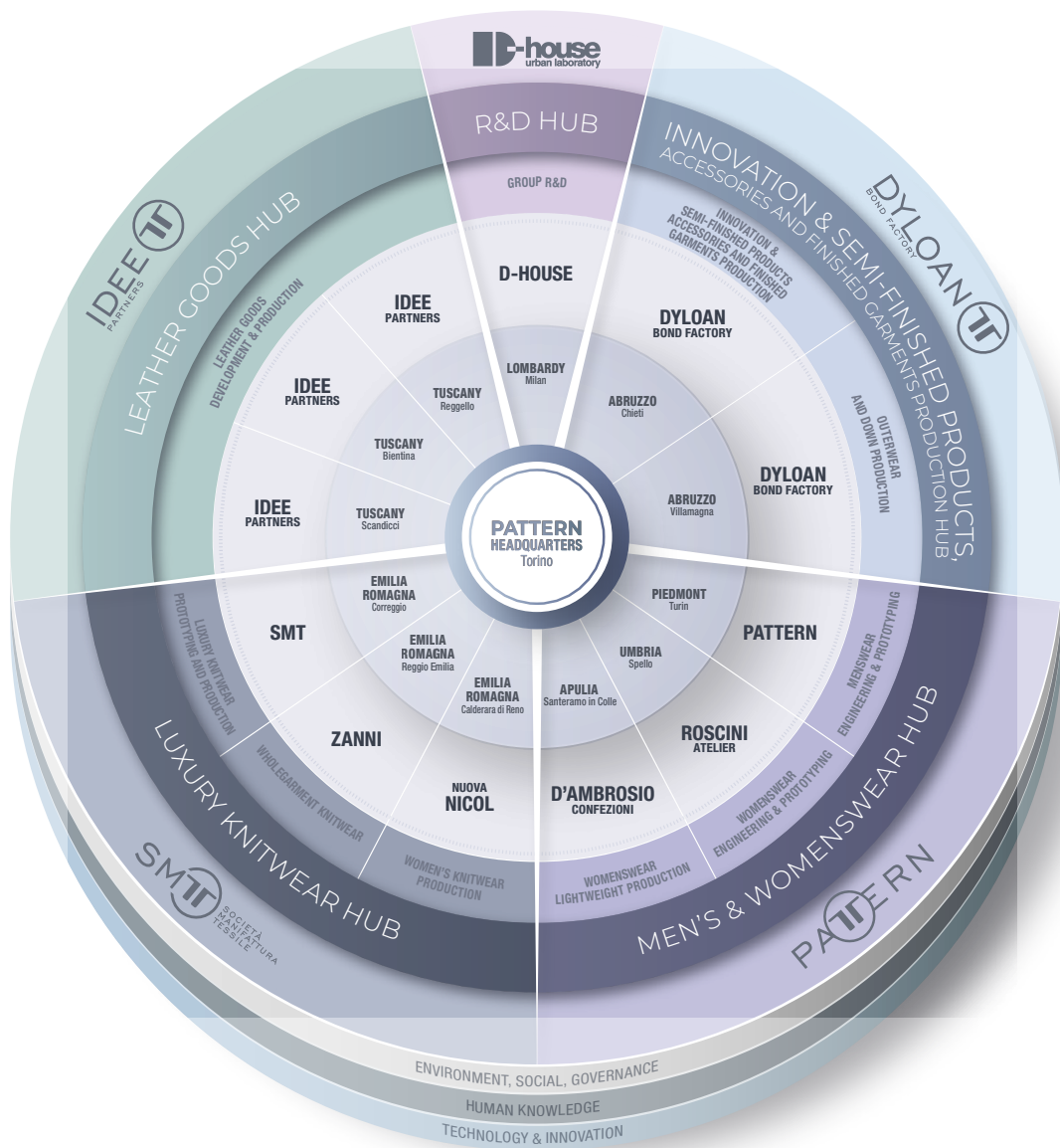
Pattern SpA, sede del Gruppo Pattern, è stata fondata nel 2000 da Franco Martorella e Fulvio Botto come azienda leader nella prototipazione e ingegnerizzazione di abbigliamento maschile e capospalla di lusso.

Nel 2017 è iniziato un percorso di crescita strutturato che ha portato, grazie prima all'assegnazione della Certificazione Elite di Borsa Italiana e poi alla quotazione sul Mercato Euronext Growth Milan di Borsa Italiana nel 2019, alla creazione di Pattern Group: il primo Hub italiano di Luxury Fashion Engineering & Production.

Costituito da un network di 12 aziende e 13 stabilimenti - ciascuno leader nella prototipazione e produzione di diverse categorie del fashion luxury - dislocati in 7 regioni italiane, Pattern Group è fortemente posizionato sulle principali categorie di prodotto del fashion luxury, dalla ricerca e ingegneria fino alla produzione.



- MEN'S & WOMENSWEAR HUB
- LEATHER GOODS HUB
- LUXURY KNITWEAR HUB
- R&D HUB
- INNOVATION & SEMI-FINISHED PRODUCTS, ACCESSORIES AND FINISHED GARMENTS PRODUCTION HUB



MISSIONE

La missione del Gruppo Pattern è quella di coprire l'intera linea di business (Ricerca e Sviluppo, Ingegneria e Prototipazione, Produzione) di quasi tutte le categorie merceologiche del Fashion Luxury (abbigliamento maschile e femminile, abiti e accessori, tessuti, maglieria e pelletteria), creando gran parte delle collezioni che sfilano sulle passerelle di Londra, Milano, Parigi e New York.

Questo obiettivo viene raggiunto sostenendo i 3 valori che sono alla base dell'identità del Gruppo: ESG (Environment, Social, Governance), Human Knowledge, Technology & Innovation.

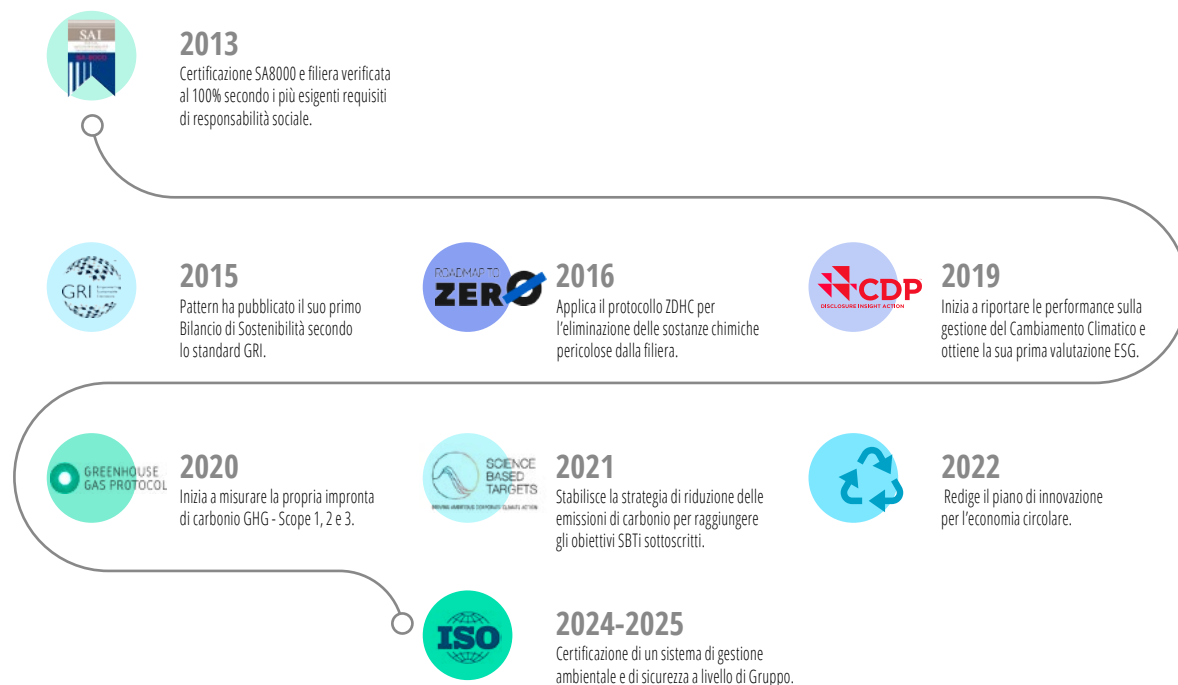
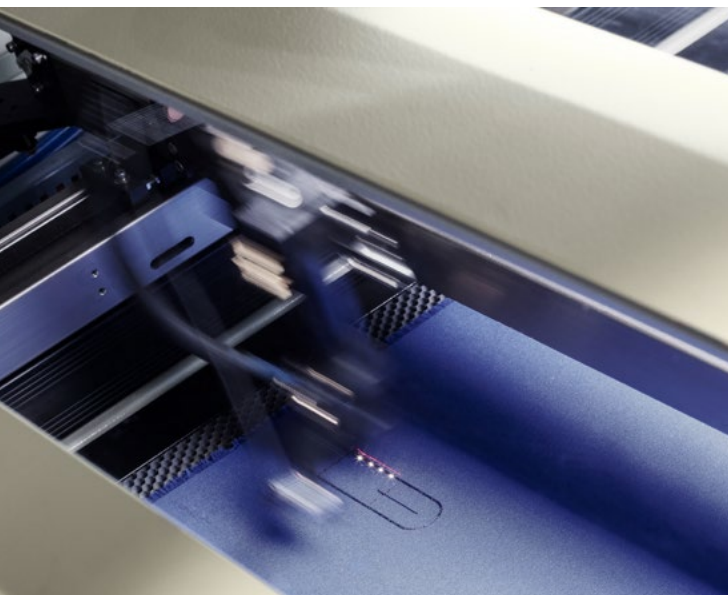


TABELLA DI MARCIA VERSO LA SOSTENIBILITÀ

Il nostro percorso verso la sostenibilità è segnato da tappe significative che riflettono il nostro impegno verso la responsabilità sociale, la tutela dell'ambiente e il miglioramento continuo.

- 2013: Abbiamo ottenuto la certificazione SA8000 che garantisce che la nostra catena di fornitura soddisfi i più elevati standard di responsabilità sociale.
- 2015: Pattern ha pubblicato il suo primo Rapporto di Sostenibilità secondo gli standard GRI, gettando le basi per una rendicontazione trasparente.
- 2016: Abbiamo implementato il protocollo ZDHC per eliminare le sostanze chimiche pericolose dalla nostra catena di approvvigionamento, dando priorità alla sicurezza e alla salute dell'ambiente.
- 2019: Abbiamo iniziato a riferire sulle nostre performance di gestione del cambiamento climatico e abbiamo ricevuto il nostro primo rating ESG, a dimostrazione del nostro impegno nell'affrontare gli impatti climatici.
- 2020: Inizia la misurazione dell'impronta di carbonio dei gas a effetto serra (GHG), che copre le emissioni degli Ambiti 1, 2 e 3, in linea con il Protocollo sui gas a effetto serra.
- 2021: Abbiamo definito la nostra strategia di riduzione delle emissioni di carbonio in linea con gli obiettivi basati sulla scienza, concentrandoci su obiettivi ambiziosi per ridurre la nostra impronta di carbonio.
- 2022: Abbiamo sviluppato un piano di innovazione per l'economia circolare, con l'obiettivo di integrare le pratiche circolari nel nostro modello di business.
- 2024-2025: Puntiamo a ottenere la certificazione ISO per il nostro sistema di gestione ambientale e della sicurezza del gruppo, consolidando ulteriormente il nostro impegno per la sostenibilità e la sicurezza.

Questa tabella di marcia non solo evidenzia i nostri risultati passati, ma traccia anche il nostro percorso futuro, sottolineando la nostra dedizione alle pratiche sostenibili e al miglioramento continuo delle nostre attività.



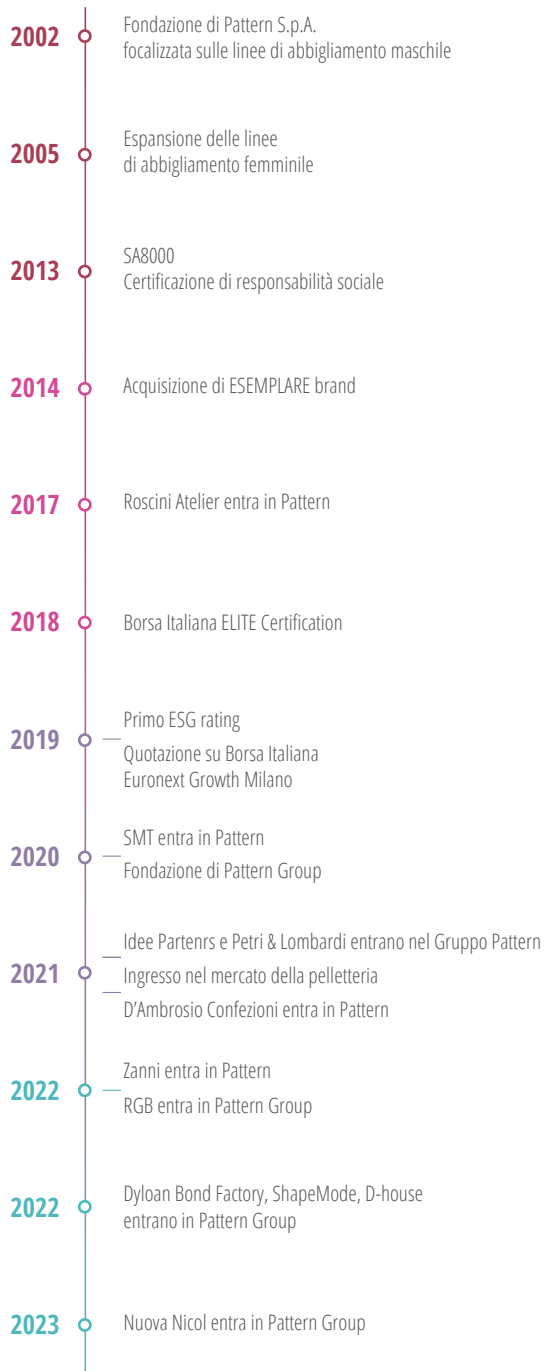
HUB RTW UOMO E DONNA

PATTERN SPA

Pattern SpA, con sede a Collegno (TO) e Spello (PG), è un attore fondamentale nel settore della moda di lusso, in quanto partner di fiducia di importanti marchi del lusso. Questi marchi dipendono dall'impareggiabile competenza ed esperienza dei professionisti di Pattern per la progettazione, lo sviluppo e l'industrializzazione dei loro prodotti di alta gamma. Il nostro team si impegna a trasformare le visioni creative in prodotti tangibili e di alta qualità che incarnano lusso ed eleganza.

GOVERNANCE CENTRALIZZATA E PRODUZIONE SPECIALIZZATA

Pattern SpA è il risultato della fusione strategica di tre società distinte, ognuna delle quali apporta al Gruppo punti di forza unici. La sede centrale di Collegno funge da hub centrale di governance, specializzato nel design e nella produzione di capispalla da uomo. La sede di Collegno è rinomata anche per le sue capacità di prototipazione digitale gemellare 3D all'avanguardia, che migliorano il processo di progettazione e produzione attraverso una tecnologia avanzata



ESPANSIONE ATTRAVERSO ACQUISIZIONI STRATEGICHE

L'integrazione di Roscini Atelier ha rafforzato in modo significativo l'esperienza di Pattern nei prodotti leggeri da donna. Questa fusione ha permesso a Pattern di offrire una gamma completa di prodotti di abbigliamento di lusso, ampliando la propria offerta di servizi in tutte le categorie della moda di lusso. La sede di Spello si concentra sull'abbigliamento femminile, specializzandosi in tessuti morbidi e leggeri, tra cui il jersey e le tecniche di costruzione doppia.

PRODUZIONE INTERNA E CAPACITÀ DI PRODUZIONE ESTESA

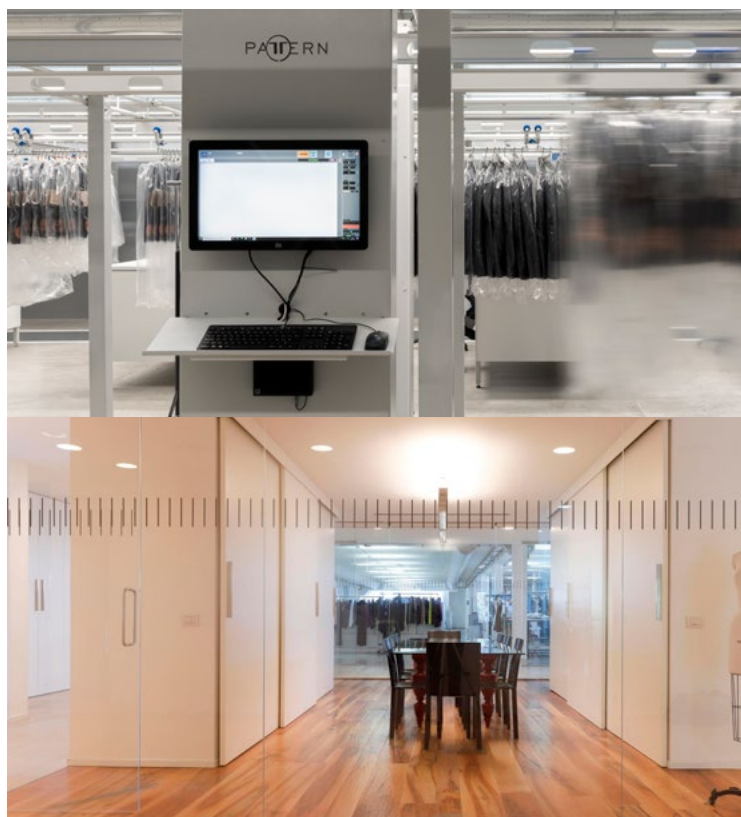
Pattern SpA ha ulteriormente rafforzato la propria capacità produttiva interna, incentrata principalmente su prototipi, campionari e piccole produzioni, attraverso l'acquisizione della D'Ambrosio Confezioni, con sede a Santeramo in Colle (BA). Questa acquisizione ha permesso a Pattern di controllare l'intera catena di produzione, garantendo i più alti standard di qualità e artigianalità.

INNOVAZIONE E SOSTENIBILITÀ

In primo piano nelle attività di Pattern c'è una forte enfasi sulla ricerca e lo sviluppo, con particolare attenzione alle nuove tecnologie applicate alla modellistica e all'industrializzazione. Il modello di business innovativo dell'azienda si basa sulla sostenibilità, sfruttando tecnologie avanzate come la sigillatura laser delle cuciture e la saldatura a ultrasuoni, e utilizzando nuovi materiali sostenibili. L'impegno di Pattern per la sostenibilità è ulteriormente dimostrato dal "Progetto Zero Difetti", che mira a mantenere i più alti standard di qualità.

PROTOTIPAZIONE 3D AVANZATA E INNOVAZIONE DIGITALE

Pattern SpA ha investito in modo significativo nella prototipazione 3D, creando un team digitale dedicato che utilizza i più avanzati software di fashion prototyping. Questa tecnologia permette di creare modelli virtuali convertendo i modelli CAD 2D in una piattaforma 3D, consentendo la visualizzazione immediata e il perfezionamento dei disegni senza la necessità di campioni fisici. Questo approccio non solo riduce il consumo di tessuto del 30-40%, ma migliora anche la sostenibilità riducendo al minimo gli sprechi e migliorando i tempi di consegna.



IL POLO DELLA MAGLIERIA DI LUSO

SOCIETÀ MANIFATTURA TESSILE (SMT)

Il Luxury Knitwear Hub è un'entità unificata che comprende tre aziende di spicco: Società Manifattura Tessile (S.M.T.), Zanni Maglieria e Nuova Nicol S.r.l. Insieme, formano un polo di eccellenza nel settore della maglieria di lusso, sfruttando la loro esperienza collettiva e le loro risorse per fornire prodotti e servizi eccezionali.

Società Manifattura Tessile (S.M.T.) è all'avanguardia nella progettazione e produzione di maglieria di lusso. Fondata nel 2010, S.M.T. è rinomata per il suo impegno verso l'innovazione, la qualità e la reattività alle richieste del settore. I processi di prototipazione e campionatura dell'azienda sono caratterizzati da una stretta collaborazione con gli stilisti, che traducono le visioni creative in prodotti tangibili. Con strutture produttive interne, tra cui laboratori di campionatura e di produzione, S.M.T. assicura una qualità costante e la tracciabilità dei processi. Inoltre, il suo reparto dedicato alla Ricerca e Sviluppo guida l'innovazione dei prodotti, estendendo la sua esperienza a diverse categorie di prodotti oltre alla moda.

Zanni Maglieria, recentemente fusa sotto la stessa ragione sociale, porta un ricco patrimonio e l'eccellenza tecnica al Luxury Knitwear Hub con la sua specializzazione nella produzione di capi senza cuciture utilizzando la tecnologia SHIMA SEIKI WHOLEGARMENT®. La collaborazione dell'azienda con Shima Seiki su tecnologie innovative, come la tecnologia XR, dimostra il suo impegno a superare i confini della produzione di maglieria. L'esperienza di Zanni migliora le capacità dell'hub, rafforzando la sua posizione di leader nel mercato della maglieria di lusso.

Nuova Nicol S.r.l., fondata nel 1975, è rinomata per la produzione di maglieria femminile di lusso, privilegiando filati e tessuti di qualità. Con un ampio parco macchine e un portfolio clienti di altissimo livello, Nuova Nicol completa l'offerta del Luxury Knitwear Hub, ampliandone la gamma di prodotti e la portata sul mercato. La specializzazione di Nuova Nicol nella maglieria femminile si allinea perfettamente con l'obiettivo dell'hub, rafforzando ulteriormente la sua competitività nel settore.

Insieme, queste aziende formano un ecosistema coeso all'interno del Luxury Knitwear Hub, unito nella ricerca di eccellenza e innovazione. Grazie alla collaborazione e alla condivisione delle risorse, l'hub è in grado di fornire soluzioni di maglieria innovative e di alta qualità che soddisfano le esigenze del mercato della moda di lusso.







PROTOTIPAZIONE E CAMPIONATURA

I concetti degli stilisti vengono meticolosamente trasformati in modelli tangibili dai nostri abili artigiani, sotto la guida dei product manager e con il pieno supporto dell'atelier S.M.T. Sfruttando l'abilità tecnica e creativa del nostro team di programmazione STOLL e SHIMA SEIKI, grazie a un software aziendale all'avanguardia, siamo in grado di creare le configurazioni tecniche di tessitura ottimali. Questa fusione di arte e tecnologia garantisce che le ispirazioni dei clienti siano tradotte senza problemi in capi finiti dai nostri operai dell'atelier. Grazie a un lavoro di squadra senza soluzione di continuità, rispettiamo le tempistiche più rigorose, mantenendo gli standard qualitativi più elevati e consegnando i capi entro il prezzo concordato.

PRODUZIONE

L'eccellenza produttiva di SMT si fonda sulla decisione di creare una linea di produzione interna di altissimo livello. Il nostro reparto di produzione, organizzato in laboratori di campionatura e di produzione, opera in modo indipendente ma collaborativo per sviluppare i capi. Questo approccio garantisce una qualità di produzione costante e la tracciabilità del processo. Inoltre, collaboriamo con laboratori esterni accuratamente selezionati, aderendo ai nostri standard di sostenibilità. La comunicazione continua e diretta tra i laboratori di produzione e di prototipazione ci permette di tradurre senza problemi intricati processi di campionatura in soluzioni di produzione ad alte prestazioni. Il nostro team di specialisti è in grado di ottimizzare tutte le fasi di lavorazione, assicurando una costante aderenza agli standard di qualità stabiliti da ogni singolo marchio. Inoltre, la nostra catena certificata di laboratori partner ci permette di offrire lavorazioni speciali come agugliatura, stampa, ricamo, garzatura e termosaldatura, assicurando il tocco finale desiderato. Per garantire ai nostri clienti standard di qualità impeccabili, abbiamo implementato un sistema completo di controlli rigorosi in ogni fase del ciclo di lavorazione dei capi, dalla tessitura al lavaggio, dalla produzione all'imbustamento finale.

RICERCA E SVILUPPO

Dal 2019, il nostro dipartimento interno di Ricerca e Sviluppo è all'avanguardia nell'innovazione. Collaborando con gli stilisti, i nostri consulenti qualificati individuano i filati più adatti, i metodi di lavorazione innovativi e le tecniche di tessitura all'avanguardia. Il nostro reparto di Ricerca e Sviluppo è alla guida dell'innovazione di prodotto e sviluppa capsule e progetti speciali che vanno oltre la stagionalità. Esploriamo e sosteniamo i più recenti progressi nella tecnologia della maglieria, estendendone l'applicazione a diverse categorie di prodotti come calzature, accessori, borse, arredamento, automobili e altro ancora.

TECNOLOGIA

Nel nostro reparto maglieria, completamente attrezzato, vantiamo macchine per maglieria piana di ultima generazione, che garantiscono l'utilizzo costante della tecnologia più avanzata, adattata alle esigenze specifiche del prodotto. Con un arsenale tecnologico che comprende 120 macchine per tessere, equamente divise tra STOLL e SHIMA SEIKI, offriamo un'ampia gamma di calibri e tecniche, tra cui la tessitura strutturata e il vanisé. Il nostro reparto di programmazione si avvale di software all'avanguardia, che consentono tempi rapidi per prototipi e progetti speciali.

TRATTAMENTI E FINITURE

Dotati di un reparto di trattamento e finitura, garantiamo una gestione completa delle fasi di lavorazione. Il nostro reparto dispone di una macchina garzatrice elettronica per l'estrazione del pelo dei tessuti, oltre a una sezione di lavanderia e stiratura dotata di lavatrici e buratti, stazioni di stiratura, tavoli di vaporizzazione e presse.

IL POLO DELLA PELLETERIA

IDEE PARTNERS

Idee Partners, azienda italiana fondata nel 2008 con sede a Scandicci, Firenze, è specializzata nello sviluppo, progettazione e produzione di accessori nel settore della pelletteria di lusso. Grazie a una forte specializzazione nello sviluppo del prodotto e a una struttura verticale, l'azienda copre l'intera catena del valore. Idee Partners attualmente ingegnerizzano e producono per i principali marchi della moda e del lusso, avvalendosi di un'organizzazione interna strutturata che gestisce in modo efficiente la forte capacità ingegneristica e produttiva interna. Nell'ottobre 2021 è entrata a far parte del Gruppo Pattern, diventando un attore chiave nello sviluppo del piano industriale incentrato sulla creazione del Polo della Pelletteria di Lusso.

Sviluppo del prodotto

Lo sviluppo del prodotto è il fiore all'occhiello di Idee Partners. Dopo aver ricevuto la direzione creativa dal cliente, vengono disegnati i modelli, perfezionati i volumi e le tomaie e, attraverso tutte le fasi tecniche, vengono sviluppati i prototipi e i campioni finali. Il team interno di product manager, composto da professionisti esperti nell'interpretazione di idee creative, linee guida e tendenze di mercato, consente a Idee Partners di supportare il team di progettazione del cliente nello sviluppo di soluzioni creative a partire dai concetti di prodotto iniziali, fino a trasformarli in prodotti fisici e rendering di prodotto. In alternativa, l'azienda offre ai suoi clienti anche un servizio di ingegneria completo.

Tutte le fasi di sviluppo sono gestite da reparti di modellistica e sale campionarie interne altamente specializzate, integrate da partner esterni nei periodi di punta che utilizzano lo stesso sistema di modellistica CAD. L'intero processo di sviluppo dei prototipi è supervisionato da un project manager dedicato che gestisce costantemente tempi, costi ed eventuali problematiche.

La grande esperienza di Idee Partners, la continua ricerca e la stretta collaborazione con i migliori fornitori di materie prime (pelli, tessuti,

accessori, ecc.) consentono di sviluppare materiali innovativi e su misura che rispondono ai rigorosi requisiti degli standard italiani e internazionali.

Produzione

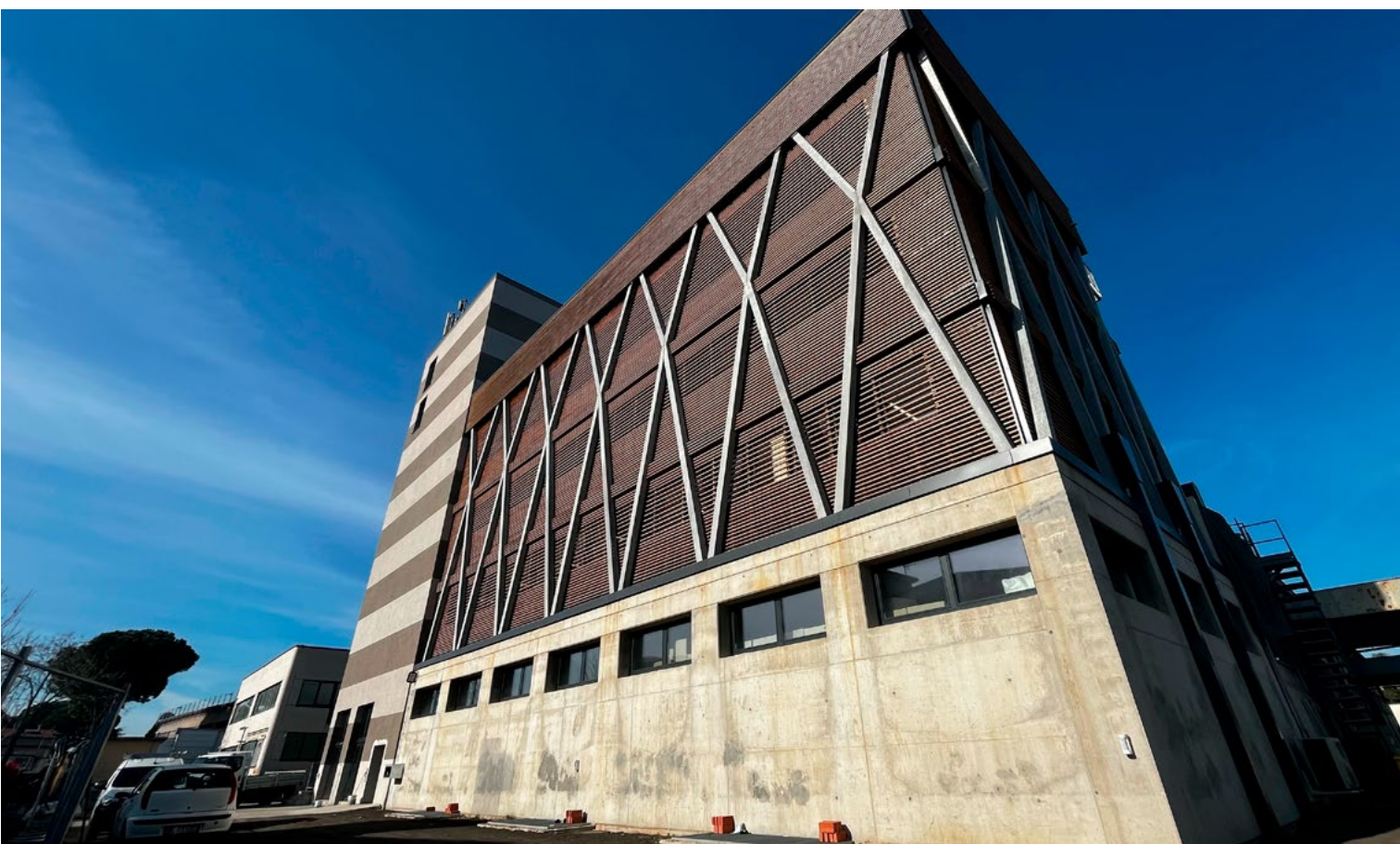
Con una forte esperienza nell'industrializzazione delle collezioni, il team di produzione di Idee Partners gestisce in modo efficiente l'intero processo produttivo, fornendo una guida esperta dall'inizio del progetto alla consegna finale della produzione. A seconda delle preferenze del cliente, Idee Partners può gestire direttamente l'acquisto delle materie prime o concentrarsi esclusivamente sulla fornitura di servizi artigianali (taglio e assemblaggio). I prodotti finiti sono sottoposti a controlli di qualità prima della consegna al centro di distribuzione del cliente.

Calzature

La business unit calzature è specializzata nel supportare startup e marchi affermati nella creazione e ingegnerizzazione di collezioni nuove e innovative. L'intera attività è gestita internamente, a partire dalla fase di sviluppo, produzione di prototipi e campioni da showroom, fino alla panoramica pre-produzione di industrializzazione e ingegnerizzazione della collezione.

Innovazione e tecnologia

Per mantenere una posizione all'avanguardia nel mercato della pelletteria, Idee Partners investe continuamente in innovazione tecnologica, ricerca e sviluppo, con una forte attenzione alla formazione continua dei dipendenti. Le fasi di progettazione e creazione sono costantemente analizzate e migliorate, integrando le tecnologie più recenti. Grazie all'utilizzo di sistemi CAD di modellazione e stampa e dei più avanzati programmi di simulazione, l'efficienza del processo viene notevolmente migliorata, ottimizzando tempi e costi fin dalla fase di prototipazione. Questo approccio garantisce la migliore qualità del prodotto finito.



ESPANSIONE E INTEGRAZIONE

Idee Partners ha ampliato in modo significativo la propria capacità produttiva e le proprie competenze attraverso acquisizioni strategiche. Nel 2021 Idee Partners ha acquisito Petri & Lombardi Srl, azienda fondata nel 1990 con sede a Bientina (PI). Specializzata nella produzione di articoli di pelletteria, Petri & Lombardi ha portato in azienda uno stabilimento produttivo di 1.500 metri quadrati e un team di oltre cinquanta professionisti altamente specializzati. Questa acquisizione ha rafforzato l'esperienza di Idee Partners nell'industrializzazione delle collezioni e nella gestione dell'intero processo produttivo, dal taglio all'assemblaggio, dal controllo qualità alla consegna finale.

Nel 2023, Idee Partners ha ulteriormente rafforzato la propria posizione acquisendo RGB Srl, una Società Benefit nota per la produzione di articoli di pelletteria, in particolare borse. RGB, con sede in Toscana, è riconosciuta

per il suo impegno nella cura dell'ambiente, nel rispetto dei dipendenti e nel contributo alla comunità, facendo dell'etica, della legalità e della trasparenza i cardini della sua cultura aziendale. Questa acquisizione non solo ha aumentato la capacità produttiva di Idee Partners, ma ha anche integrato l'industrializzazione e i processi produttivi avanzati di RGB, assicurando una miscela perfetta di conoscenza artigianale e innovazione tecnologica.

Con la fusione di queste aziende in Idee Partners, l'organizzazione ha rafforzato la sua posizione di protagonista nel settore della pelletteria toscana. Questo consolidamento strategico ha rafforzato la capacità di Idee Partners di gestire l'intera catena del valore, dallo sviluppo del prodotto alla produzione finale, con una forte enfasi sulla sostenibilità e sull'innovazione.



IL POLO DI INNOVAZIONE E PRODUZIONE DI SEMILAVORATI

La decisione di inserire un polo di innovazione nel piano aziendale nasce dal riconoscimento dell'importanza vitale dell'innovazione e della ricerca per garantire la competitività a lungo termine delle imprese. Un polo di innovazione è un centro di eccellenza dedicato alla ricerca e allo sviluppo di nuove tecnologie e prodotti, che attrae talenti e finanziamenti per sostenere l'innovazione.

Inoltre, un hub di innovazione offre l'opportunità di collaborare con altre aziende, istituti di ricerca, università e altri operatori del settore per condividere conoscenze e risorse e favorire la creazione di una rete di innovazione. Questo può portare a sinergie, alleanze strategiche e partnership che possono migliorare la competitività e la sostenibilità dell'intera filiera industriale.

DYLOAN BOND FACTORY

Bond Factory ha iniziato il suo percorso nel 1987 con l'obiettivo di ricercare nuove idee e proporre soluzioni innovative per il mondo della moda. Con sede a Chieti, Bond Factory si è evoluta in un'azienda specializzata nella produzione di capi finiti e prodotti speciali. Mantiene un costante equilibrio tra tecnologia avanzata e impegno a preservare l'essenza dell'artigianalità.

Nella sua sede storica di Chieti, Bond Factory svolge un'ampia gamma di attività, tra cui ingegneria, prototipazione, campionatura, personalizzazione, produzione di tessuti, semilavorati, lavorazioni e capi finiti. L'azienda si avvale di tecnologie all'avanguardia nel settore: termosaldatura, laser, alta frequenza, ultrasuoni, serigrafia, stampa digitale, termoformatura, ricamo digitale, stampa 3D.

Nel 2022 è stata acquisita una storica fabbrica di abbigliamento con sede a Villamagna, specializzata nella produzione di capispalla, con l'obiettivo di incrementare la produzione interna, rispondendo alla crescente domanda nel segmento della moda di lusso.

TECNOLOGIE

SIGILLATURA TERMICA

INSERTI - La creazione di un inserto termosaldato permette di inserire un elemento di qualsiasi forma, colore e dimensione tra i bordi di due tessuti distanziati tra loro, consentendo il riutilizzo di scampoli di tessuto e di materiali che non possono essere impiegati in altre produzioni a causa delle loro dimensioni ridotte.

NASTR - La termosaldatura consente di ampliare le potenziali applicazioni di nastri e bordature, facilitandone la rapida applicazione a capi di abbigliamento già confezionati. La tecnica è particolarmente interessante dal punto di vista dell'upcycling, in quanto consente di trasformare gli indumenti invenduti o avanzati, conferendo loro un aspetto rinnovato.

INTARSIO - L'applicazione di un intarsio termosaldato prevede l'inserimento di tagli di tessuto e materiale, sovrapposti o "baciati" dai profili. Nel primo caso, i profili vengono uniti attraverso l'uso della termosaldatura, mentre, nel secondo caso, attraverso la sigillatura a ultrasuoni. Anche in questo caso si possono utilizzare materiali di scarto.

ULTRASUONI

SIGILLATURA - La termosaldatura a ultrasuoni è limitata ai tessuti sintetici e consente di creare capi senza sovrapposizioni. Infatti, i profili di tessuto vengono sigillati insieme utilizzando un sonotrodo per fondere le fibre nei loro punti di contatto. Questo processo utilizza una quantità molto limitata di energia e riduce gli avanzi.

ULTRASUONI

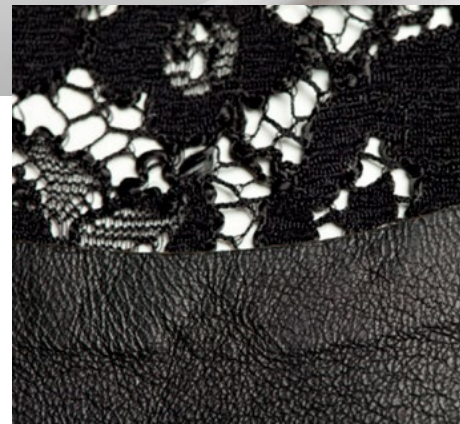
ACCOPPIAMENTO - L'accoppiamento a ultrasuoni consente di accoppiare e unire due o più materiali sintetici attraverso punti di tenuta.

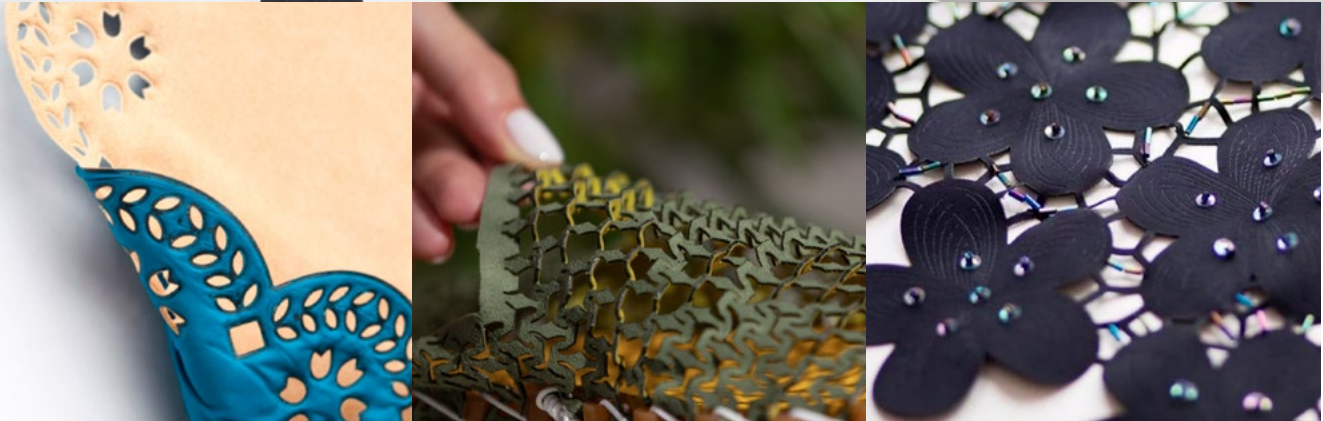
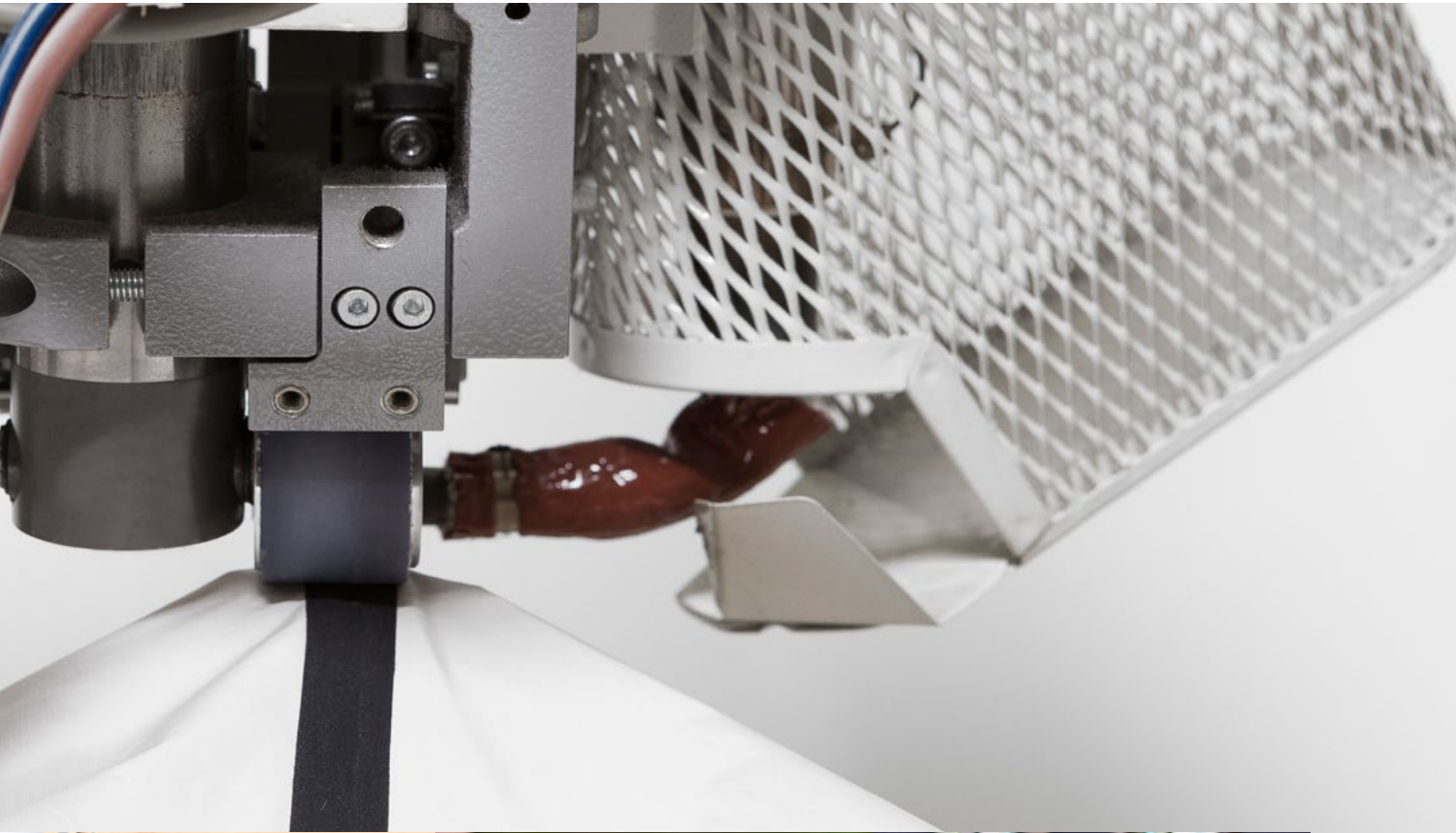
A differenza della tecnica di cucitura tradizionale, la cucitura a ultrasuoni non comporta la foratura dei tessuti, evitando così l'indebolimento strutturale. Ciò aumenta notevolmente la durata del capo e ne allunga il ciclo di vita.

TECNOLOGIA LASER

TAGLIO - Il taglio laser è una tecnologia estremamente versatile. Ha aperto nuove possibilità alla creatività, garantendo risultati notevoli anche per le lavorazioni più complesse. Questa tecnica offre un risultato più pulito e un notevole risparmio di tempo nella produzione. Consente di ottenere bordi perfettamente sigillati, in particolare nel taglio di tessuti sintetici, eliminando la necessità di rifilatura ed evitando sprechi e lavorazioni aggiuntive.

INCISIONE - L'incisione laser consente la personalizzazione attraverso la creazione di disegni e motivi grafici. Si basa principalmente sulla rimozione di uno strato superficiale di tessuto attraverso l'incisione, consentendo di realizzare anche i disegni più intricati. Questa tecnica elimina la necessità di utilizzare i prodotti chimici di stampa normalmente impiegati nei processi di stampa convenzionali.





1. A component that transmits vibrations to the work piece (ultrasonic sealing)



GOFFRATURA

La goffratura è una tecnica che consente di creare effetti tridimensionali o rilievi con il tessuto stesso, utilizzando un processo di modellatura. La sagomatura si ottiene utilizzando un materiale che conferisce uno spessore specifico in base al disegno da creare.

TRAPUNTATURA A INIEZIONE

La realizzazione di una trapuntatura termosaldata consente di unire strutture tessili e materiali di diverso tipo mediante punti o linee di contatto opportunamente studiati, incorporando materiali di supporto o imbottiture. I tessuti rimangono non perforati, garantendo un perfetto isolamento tra interno ed esterno.

TERMOSAGOMATURA

La termoformatura è una tecnica di lavorazione a caldo utilizzata per i tessuti termoformabili, che vengono modellati utilizzando specifiche condizioni di temperatura e di vuoto. In questo modo, i tessuti si conformano allo stampo, assumendo la forma desiderata senza la necessità di aggiungere ulteriori materiali o adesivi.

ALTA FREQUENZA

Questa tecnica utilizza l'energia ad alta frequenza sotto forma di campo elettromagnetico e pressione per unire efficacemente i tessuti. L'applicazione di energia elettrica provoca il movimento delle molecole all'interno del tessuto, generando calore e dando luogo alla fusione dei tessuti. Il calore non viene applicato dall'esterno, ma viene generato all'interno del materiale stesso.

RICAMO

TRADIZIONALE - Il ricamo rimane una tecnica popolare nell'industria della moda per la sua capacità di abbellire, personalizzare ed esaltare l'artigianalità di un capo, oggi ottenuta con tecniche moderne.

DIGITALE - L'introduzione di un'innovativa tecnologia di ricamo consente ora di colorare il filo di alta qualità su richiesta, sulla base di un layout

grafico precedentemente progettato. Utilizzando un'unica bobina di filo di poliestere riciclato, questa tecnica consente di creare ricami senza dover ricorrere a materiali di magazzino di colori diversi.

PUNZONATURA AD AGO

L'agugliatura è un metodo di ricamo speciale per unire materiali diversi senza fili o cuciture. Durante il processo di ricamo si utilizzano speciali aghi uncinati per portare maglie e tessuti l'uno sull'altro, intrecciandoli e mescolandoli in modo intricato per creare effetti distintivi e accattivanti. Questo metodo elimina la necessità di acquistare e accumulare materiali come i rocchetti di filo.

LAMINAZIONE

La laminazione è una tecnica di finissaggio che prevede la termosaldatura di un tessuto con un foglio per migliorarne l'aspetto, la consistenza, le proprietà e le potenziali applicazioni. Questa tecnica consente di migliorare i tessuti di scarto e di riutilizzare i materiali di scarto.

STAMPA

DIGITALE - Le innovative tecnologie di stampa digitale attualmente utilizzate nelle produzioni utilizzano inchiostri a base d'acqua, consentendo la produzione on-demand ed evitando la sovrapproduzione. Queste tecnologie consentono inoltre di ridurre significativamente il consumo di acqua (del 96%), di energia (del 95%) e di emissioni (del 17%).

SERIGRAFIA - La serigrafia è una tecnica di stampa in cui l'inchiostro viene applicato su una superficie con una spatola, evitando le aree rese impermeabili da uno stencil di blocco.

STAMPA 3D

La stampa 3D si basa sulla sovrapposizione di strati. Si chiama infatti manifattura additiva perché non prevede la rimozione di materiale, a differenza delle tecniche tradizionali. I vantaggi di questa tecnologia sono evidenti nella riduzione dei trasporti e dei rifiuti. Grazie alla prototipazione digitale e dematerializzata, evita l'utilizzo di materie prime in capi non destinati al consumo.

IL CENTRO DI RICERCA E SVILUPPO

D-HOUSE

Nel 2020, nel cuore di Milano, è nato il Laboratorio Urbano D-House, con l'obiettivo di creare e potenziare le sinergie con i partner internazionali integrandoli nelle attività di ricerca e sviluppo. L'Hub funge da spazio per la sperimentazione di nuove tecnologie e materiali, con un'attenzione particolare alla responsabilità e allo sviluppo di soluzioni e prodotti circolari. D-house unisce tradizione e modernità, artigianalità e innovazione, grazie al suo team verticale di ricerca e sviluppo. All'interno del Lab vengono organizzati eventi, tavole rotonde e workshop per promuovere nuovi scenari sostenibili. La D-House Academy forma i futuri professionisti nella prototipazione e nell'applicazione pratica delle nuove tecnologie. È uno spazio di incontro tra designer, aziende e studenti, che favorisce la contaminazione e la creatività.



Il bilancio 2023 del Gruppo Pattern mostra una robusta crescita a due cifre del 33,3% dei ricavi, sostenuta da una forte espansione organica e dal successo di diverse acquisizioni.

- Ricavi: € 145.6 million (€ 109.2 million) + 33.3%
- EBITDA: € 18.8 million (€ 11.1 million) + 69.3%
- Utile di esercizio: €23.4 million (€ 4.1 million) + 475.5%

Produzione	128.888.294
Progettazione	14.742.941
Altri ricavi	1.966.412
Totale ricavi delle vendite	145.597.647

La solida salute finanziaria e la forte performance operativa dell'azienda forniscono una robusta base per l'efficace implementazione di pratiche di gestione conformi ai principi ESG. Questa sostenibilità operativa è

fondamentale e consente al Gruppo Pattern di affrontare le sfide ambientali e sociali in modo proattivo e fiducioso in un settore sempre più dinamico.

La stabilità delle nostre operazioni consente alla nostra Governance ESG di allocare efficacemente le risorse per sviluppare e implementare strategie volte a raggiungere i nostri obiettivi di responsabilità sociale d'impresa.

Queste iniziative includono:

- Centralizzazione della governance
- Protezione della mission ambientale
- Monitoraggio e miglioramento della filiera
- Coinvolgimento degli stakeholder
- Valorizzazione delle persone (formazione e benessere)
- Politiche di Diversity & Inclusion
- Neutralità Carbonica
- Sistema di gestione integrato: qualità, ambiente, salute e sicurezza
- Processi produttivi responsabili
- Economia Circolare

CAPACITÀ DI CREARE VALORE AGGIUNTO

Il valore aggiunto è una misura quantitativa che riflette la capacità di un'azienda di generare ricchezza e successivamente di distribuirla tra i diversi stakeholder. È determinato dalla differenza tra la ricchezza generata e i costi sostenuti per la sua distribuzione ai vari stakeholder, il che lo rende un cardine di collegamento tra la Relazione finanziaria annuale e il Bilancio di sostenibilità.

Il prospetto di determinazione e distribuzione del valore aggiunto mostra inizialmente il valore economico totale generato dalle attività principali dell'azienda, seguito da una ripartizione del valore economico distribuito e

trattenuto. La distribuzione del valore economico è suddivisa tra i principali stakeholder: fornitori, dipendenti, azionisti, pubblica amministrazione, banche, comunità e ambiente.

L'esame del bilancio consolidato e di quello separato mostra un significativo aumento delle vendite rispetto all'anno precedente: il fatturato è passato da 145,6 milioni (€ 109,2 milioni) a un incremento del 33,3% rispetto al 2022.

La tabella seguente riporta i dati finanziari dettagliati degli ultimi quattro anni, che mostrano i fattori chiave per la creazione di valore aggiunto:

Tabella 1 Principali fattori che contribuiscono al valore aggiunto

	dicembre 2020		dicembre 2021		dicembre 2022		dicember 2023	
Ricavi della produzione tipica	52.740.520	100,3%	72.001.371	103,6%	108.626.802	99,5%	143.260.657	131,2%
Costi esterni della produzione	-21.318.573	-40,5%	-28.288.862	-40,7%	-38.795.266	-35,5%	-43.411.922	-39,8%
Valore aggiunto caratteristico	31.421.947	59,8%	43.712.509	62,9%	69.831.536	63,9%	99.848.735	91,4%
Valore aggiunto globale lordo (compresi subappaltatori)	31.862.230	60,6%	43.914.487	63,2%	70.555.918	64,6%	120.840.842	110,6%

DISTRIBUZIONE DEL VALORE AGGIUNTO GLOBALE

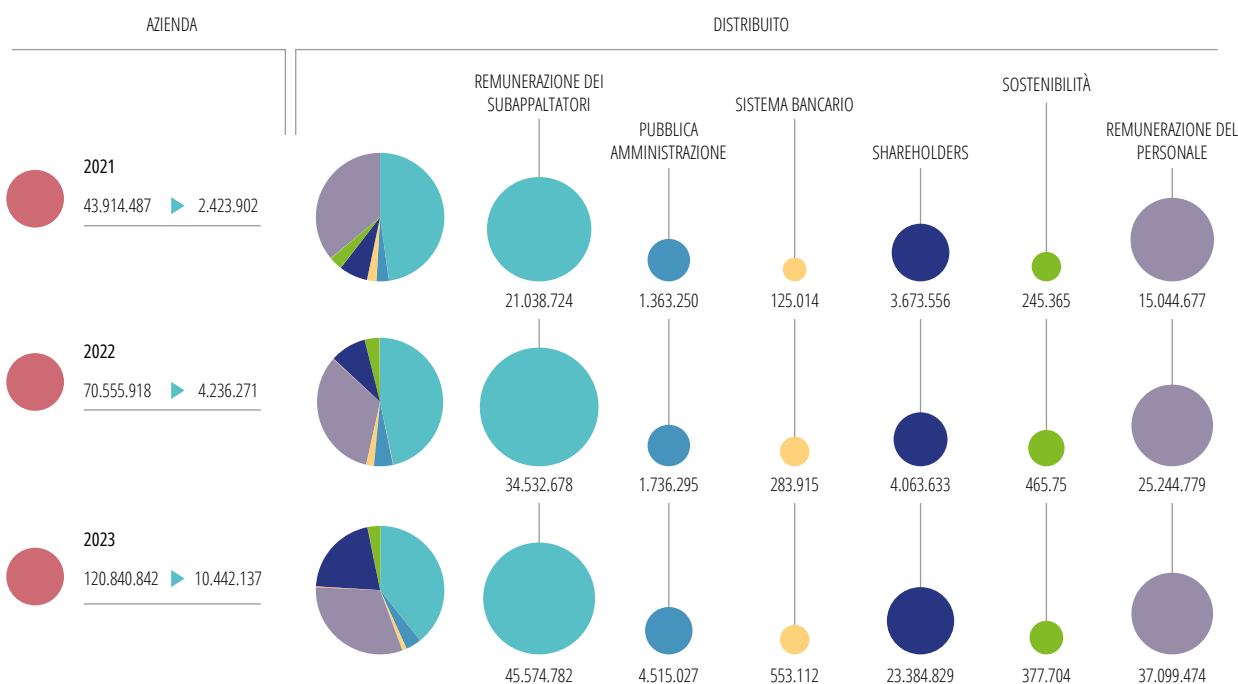
I principali contributori del valore aggiunto del Gruppo Pattern sono le aziende e il personale a cui viene subappaltata la capacità produttiva del Gruppo Pattern. Di conseguenza, circa il 41,7% del valore aggiunto creato è attribuito a un gruppo selezionato di appaltatori esterni e subappaltatori di fasi di lavorazione, monitorati e gestiti secondo gli elevati standard di conformità sociale e qualitativa del Gruppo. Inoltre, il successo di Pattern e delle sue società affiliate è attribuibile all'impegno quotidiano dei suoi dipendenti. Circa il 33,9% del valore aggiunto creato è dedicato a remunerare i loro sforzi. Data la specificità delle attività e del settore di Pattern, i dipendenti svolgono un ruolo fondamentale per il successo dell'azienda.

Nel 2023, la distribuzione di valore ai soci e agli azionisti è stata di circa 23,4 milioni di euro, pari al 21,4% della redistribuzione, compresa la quota di utile dell'esercizio destinata alle riserve.

Nel 2024 si prevede un'ulteriore crescita del valore aggiunto destinato ai progetti di responsabilità sociale d'impresa e sostenibilità. Questa crescita è determinata dalle acquisizioni e dal conseguente aumento dei ricavi, che ampliano l'ambito di misurazione e gli interventi finalizzati al raggiungimento degli standard di sostenibilità di Pattern.

Tabella 2 Distribuzione del valore aggiunto globale

	dicembre 2020		dicembre 2021		dicembre 2022		dicembre 2023	
Remunerazione del personale	-12.311.104	-23,4%	-15.044.677	-21,6%	-25.244.779	-23,1%	-37.099.474	-34,0%
Remunerazione dei subappaltatori	-14.719.851	-28,0%	-21.038.724	-30,3%	-34.532.678	-31,6%	-45.574.782	-41,7%
Pubblica Amministrazione	222.109	0,4%	-1.363.250	-2,0%	-1.736.295	-1,6%	-4.515.027	-4,1%
Sistema bancario	-113.762	-0,2%	-125.014	-0,2%	-283.915	-0,3%	553.112	0,5%
Azienda	-1.819.224	-3,5%	-2.423.902	-3,5%	-4.236.271	-3,9%	-10.442.137	-9,6%
Shareholders	-2.996.144	-5,7%	-3.673.556	-5,3%	-4.063.633	-3,7%	-23.384.829	-21,4%
Sostenibilità (Opex)	-124.254	-0,2%	-245.365	-0,4%	-465.750	-0,4%	-377.704	-0,3%
Valore aggiunto globale	-31.862.230	-60,6%	-43.914.487	-63,2%	-70.563.321	-64,6%	-120.840.842	-110,6%

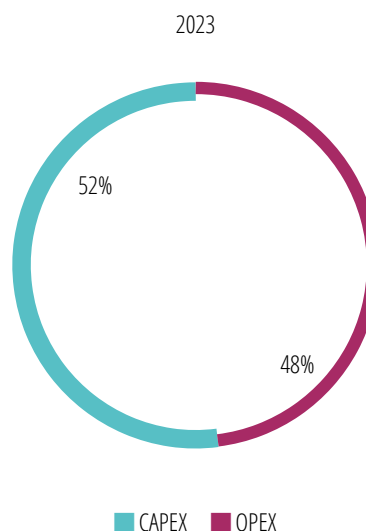


RIPARTIZIONE DEI COSTI DI SOSTENIBILITÀ

Il valore di sostenibilità dell'anno è ripartito tra spese di capitale (CAPEX) e spese operative (OPEX). I dati seguenti evidenziano la proporzione e l'importo assegnato a ciascuna categoria:

- CAPEX: €402.055,45 (52%)
- OPEX : €377.704 (48%)

Questi dati illustrano l'impegno del Gruppo Pattern nell'integrare la sostenibilità sia negli investimenti a lungo termine che nelle operazioni quotidiane. La parte significativa dedicata agli OPEX indica una forte enfasi sul mantenimento di pratiche sostenibili nelle attività correnti dell'azienda, mentre l'allocazione dei CAPEX sottolinea l'investimento in attività e iniziative sostenibili a lungo termine.



AREE CHIAVE DEGLI INVESTIMENTI PER LA SOSTENIBILITÀ

Spese in conto capitale (CAPEX):

- Miglioramento dell'efficienza energetica
- Tecnologia dedicata ai progetti di sostenibilità

Spese operative (OPEX):

- Audit sociali e ambientali
- Investimenti nel piano di miglioramento dei subappaltatori
- Analisi di laboratorio per la conformità chimica con MRSL e PRSL
- Certificazioni sociali, ambientali, anticorruzione, di sistema e di prodotto
- Gestione dei rifiuti in economia circolare
- Gestione sicura dei rifiuti speciali e/o pericolosi
- Consulenza per la misurazione/riduzione delle emissioni di CO₂e
- Investimento in progetti di accelerazione su temi climatici, ambientali e sociali
- Analisi delle emissioni

- Delta di maggiorazione del costo di acquisto dell'energia rinnovabile rispetto all'energia fossile
- Un team dedicato allo sviluppo sostenibile
- Conformità e best practices in materia di salute e sicurezza sul lavoro
- Conformità ambientale e best practices

La redistribuzione del valore aggiunto nel 2023 e i costi relativi alla responsabilità sociale d'impresa e alla conformità ambientale indicano che lo 0,7% dei ricavi totali è stato destinato all'integrazione dei principi di sostenibilità nel modello di business delle società del Gruppo Pattern. In termini assoluti, il budget è quasi raddoppiato, passando da circa 250.000 euro nel 2021 a oltre 779.759 euro nel 2023. Questo importo ha contribuito a mitigare l'effetto diluitivo della percentuale di spesa, che sarebbe stato plausibile dato il sostanziale aumento del fatturato complessivo derivante dalle acquisizioni.



STAKEHOLDER ENGAGEMENT

Il coinvolgimento degli stakeholder riveste la massima importanza per il Gruppo Pattern, che si impegna a promuovere un dialogo aperto con tutte le parti interessate. La convinzione è che lo scambio continuo di informazioni possa influenzare e fornire spunti preziosi per la crescita del business. La comunicazione con gli stakeholder riflette il riconoscimento della responsabilità del Gruppo nei confronti dell'ambiente sociale in cui opera. Nel Gruppo Pattern sono presenti diversi tipi di stakeholder, ognuno dei quali ha interessi diversi nel gruppo (come mostrato nella tabella seguente).







Per soddisfare tutte le richieste e le aspettative dei suoi diversi stakeholder, Pattern si avvale di una serie di strumenti, in costante espansione, come sondaggi e workshop. Nei prossimi anni sarà di fondamentale importanza creare una vera e propria comunità che promuova un valore condiviso a lungo termine.

Il coinvolgimento dei principali stakeholder ha contribuito all'identificazione e alla valutazione degli argomenti rilevanti.

La tabella mostra:

- Le principali categorie di stakeholder;
- Gli strumenti di ascolto, dialogo e coinvolgimento nel 2022;
- Gli interessi nei confronti del Gruppo Pattern.

PATTERN GROUP STAKEHOLDERS MAPPING

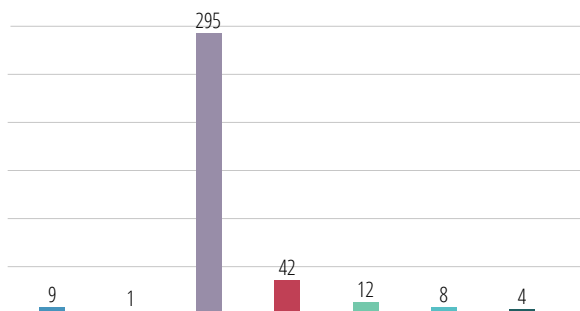
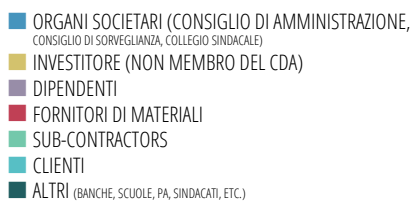
Pattern stakeholders	Strumenti di ascolto e coinvolgimento	Interessi degli stakeholder nei confronti di Pattern
Investitori e banche	<ul style="list-style-type: none"> • Assemblea degli azionisti • Sito web ed e-mail dedicati • “Eventi dedicati agli azionisti” Incontri con gli azionisti • Indagine per individuare i temi rilevanti 	<ul style="list-style-type: none"> • Crescita valore azionario del Gruppo Pattern • Trasparenza sugli obiettivi, sulle strategie a lungo termine e sulle
Dipendenti Pattern 	<ul style="list-style-type: none"> • Survey sul clima aziendale • Survey sulla mobilità sostenibile • Cassetta delle segnalazioni SA8000 • Bacheca • Survey per l'identificazione dei temi materiali 	<ul style="list-style-type: none"> • Opportunità di crescita professionale • Implementazione delle politiche di welfare aziendale • Trasparenza e coinvolgimento sulle performance aziendali • Opportunità di formazione continua
Clienti 	<ul style="list-style-type: none"> • Meeting di confronto periodici • Survey per identificare i temi più importanti • Portale • Team dedicati per gestire le esigenze del brand • Webinar e tavole rotonde • Analisi delle performance aziendali • Audit 	<ul style="list-style-type: none"> • Tutela della reputazione del brand • Affidabilità e sicurezza dei prodotti • Garanzia di qualità • Trasparenza lungo la catena di fornitura • Supporto nello sviluppo di prodotti innovativi • Ridurre l'impatto sull'ambiente e sulla società • Rispetto dei tempi di consegna
Istituzioni 	<ul style="list-style-type: none"> • Interazione con gli enti istituzionali • Survey per identificare gli argomenti rilevanti 	<ul style="list-style-type: none"> • Conformità alle normative vigenti • Garantire la protezione dell'ambiente e della società • Promozione dello sviluppo sostenibile • Controllo della filiera per gestire i rischi ambientali e sociali
Fornitori e loro dipendenti 	<ul style="list-style-type: none"> • Rapporti giornalieri del reparto acquisti • Survey per identificare gli argomenti rilevanti • Meeting di confronto periodici • Audit 	<ul style="list-style-type: none"> • Rispetto delle condizioni contrattuali • Garantire un rapporto di lavoro continuo
Subappaltatori e loro dipendenti 	<ul style="list-style-type: none"> • Audit di controllo • Rapporti giornalieri del reparto produzione • Incontri regolari, data la vicinanza con i nostri subfornitori. • Survey per identificare gli argomenti rilevanti 	<ul style="list-style-type: none"> • Conformità alle condizioni contrattuali • Garantire un rapporto di lavoro continuo
Generazioni 	<ul style="list-style-type: none"> • Partnership con le Università • Programmi di recruiting orientati all'assunzione • Coinvolgimento delle scuole professionali • Social Network 	<ul style="list-style-type: none"> • Opportunità di carriera • Formazione sul posto di lavoro • Mitigare gli impatti sull'ambiente e sulla società • Promozione di uno sviluppo sostenibile • Attività per promuovere l'artigianato

Ogni anno, attraverso l'analisi di materialità, vengono esaminati sia gli ambiti definiti dal D.Lgs. 254/2016 sia aspetti specifici del settore tessile e dell'abbigliamento in cui Pattern Spa opera. Questo approccio è adottato per garantire una comprensione completa delle attività dell'azienda, delle sue performance all'interno del settore industriale, dei risultati raggiunti e dell'effettivo impatto generato.

L'analisi di materialità dal punto di vista Inside-Out ha identificato i temi materiali che riflettono gli impatti più significativi dell'organizzazione su economia, ambiente e persone. Inoltre, nel tentativo di anticipare le disposizioni della nuova Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD), le attività esterne svolte nell'ultimo anno sono state integrate con un primo esercizio di sviluppo e rappresentazione grafica della doppia analisi di materialità.

L'identificazione e l'aggiornamento dei temi materiali ha comportato le seguenti fasi

- Definizione dei criteri di valutazione.
 - Valutazione dei rischi e delle opportunità identificati dal top management e dagli stakeholder.
 - Analisi dei dati e integrazione dei risultati secondo le due prospettive adottate.
 - Identificazione dei temi materiali e rappresentazione della doppia matrice di materialità.
- Nell'ambito di un approccio iniziale alla valutazione del rischio, è stata condotta una valutazione preliminare, identificando e analizzando gli impatti attuali e potenziali di Pattern in vari ambiti, tra cui l'economia, la società, l'ambiente e i diritti umani lungo l'intera catena del valore. L'obiettivo primario di questa analisi è stato quello di riconoscere, mitigare e, ove possibile, prevenire questi impatti, gestendoli in modo responsabile.
- Per comprendere gli impatti attuali e potenziali, sia positivi che negativi, sull'economia, sull'ambiente e sulle persone derivanti dalle attività e dalle relazioni commerciali del nostro Gruppo, abbiamo condotto un'analisi contestuale del nostro ambiente operativo. A tal fine abbiamo valutato i rapporti di sostenibilità di aziende comparabili del settore tessile e una serie di altre fonti informative:
- Documenti aziendali, Relazione finanziaria annuale e Risk Assessment di Gruppo, Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/2001, Standard SA8000 per la parte sociale, Certificazione ISO 14001 per gli aspetti ambientali delle aziende certificate, Codice Etico di Gruppo;



Sulla base delle valutazioni raccolte, è stata stabilita una soglia di rilevanza che ha permesso di dare priorità ai temi rilevanti identificati.

- Standard e iniziative internazionali, tra cui gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile dell'Agenda 2030, il Global Compact, gli standard GRI, la Science Based Target Initiative (SBTi), il Carbon Disclosure Project (CDP), le linee guida proposte da ZDHC; la strategia per l'industria tessile promossa dalla Commissione Europea.;
- Documenti esterni, analisi dei cambiamenti di scenario, standard del cliente, articolo 81 del T.U. sulla sicurezza sul lavoro, T.U. ambientale 152/2006.

Per determinare la valutazione della significatività dei vari temi materiali, sono stati coinvolti direttamente tutti i tipi di stakeholder compilando il questionario "ESG 2023 Dual Materiality Analysis". Il questionario ha coinvolto le stesse categorie di stakeholder dell'anno precedente, con il seguente numero di risposte:

MATRICE DI DOPPIA MATERIALITÀ

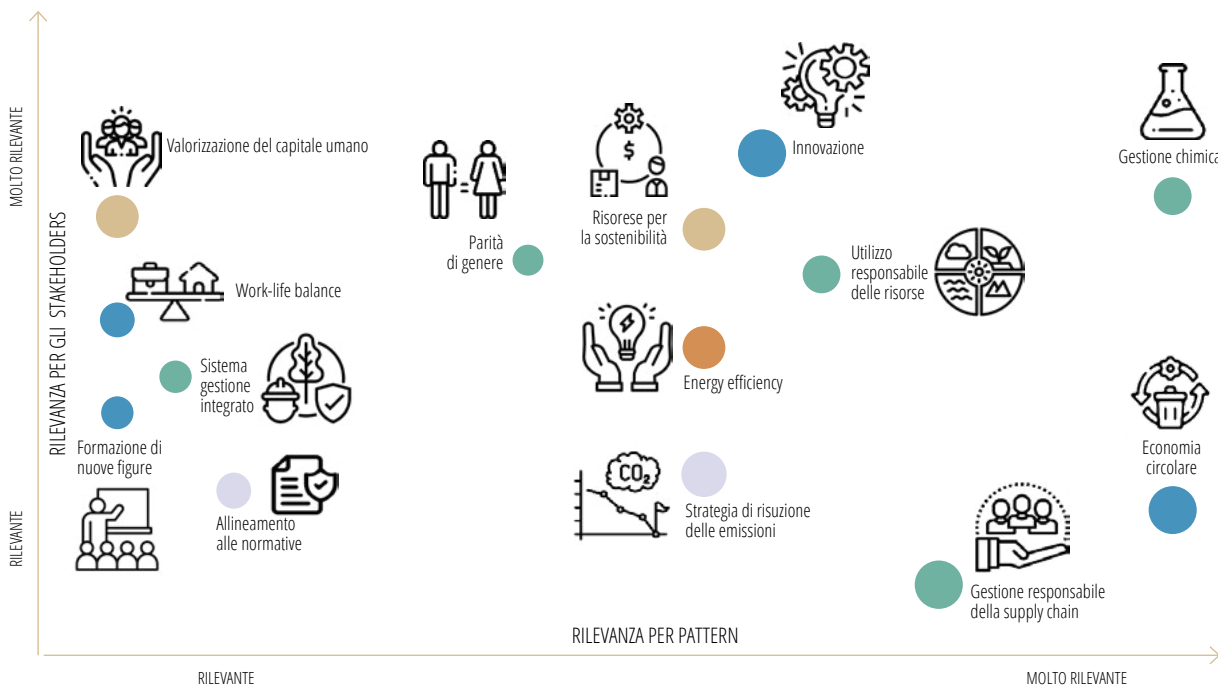
La valutazione completa è stata riassunta nella doppia matrice di materialità, illustrata nella Figura X. Questa matrice non solo cattura i risultati dell'analisi dei rischi ma, in conformità con i nuovi requisiti della CSRD, incorpora anche un primo approccio integrato alla valutazione delle opportunità associate a tali questioni.

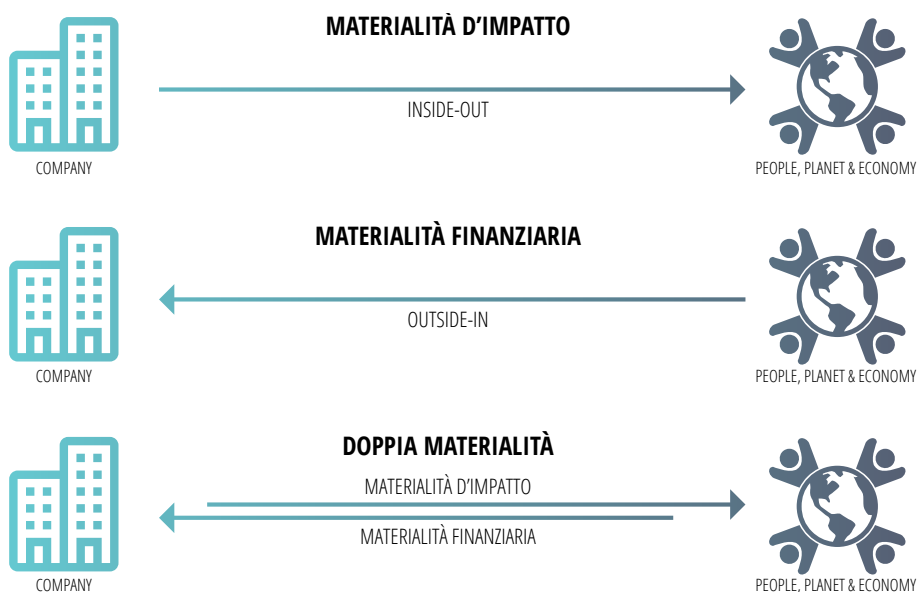
Le dimensioni delle bolle, invece, rappresentano i risultati della Materialità finanziaria. Questa viene determinata combinando i risultati dell'analisi interna con quelli derivanti dai questionari degli stakeholder. La rappresentazione grafica delle bolle riflette la media ponderata di queste

due valutazioni, fornendo una misura precisa dell'importanza finanziaria degli argomenti considerati.

Questa rappresentazione considera la valutazione degli impatti negativi e positivi residui, quelli che persistono dopo che l'azienda ha intrapreso azioni pianificate per minimizzare gli effetti negativi e massimizzare quelli positivi.

La strategia ESG del Gruppo Pattern è allineata agli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile dell'Agenda 2030. Ogni argomento materiale è abbinato al rispettivo SDG (Sustainable Development Goal).





All'interno della matrice è possibile visualizzare i risultati dell'analisi Inside-Out, nota anche come Impact Materiality. Questa rappresentazione aiuta a comprendere la rilevanza degli impatti chiave, considerati sia dalla valutazione interna di Pattern sia dalla prospettiva dei principali stakeholder del Gruppo:

- L'asse X rappresenta la prospettiva di Pattern.
- L'asse Y riflette l'importanza attribuita dagli stakeholder esterni.

In particolare, l'analisi interna si basa sulla combinazione di gravità e probabilità, dove la gravità è determinata dai seguenti fattori:

- Magnitudo: la gravità dell'impatto
- Portata: la diffusione dell'impatto (ad esempio, il numero di individui colpiti o l'entità del danno ambientale).
- Irreversibilità: la misura in cui è possibile rimediare all'impatto.

L'implementazione di una strategia ESG pone alle aziende sfide significative, in particolare per garantire una misurazione affidabile delle prestazioni, selezionare KPI appropriati e fissare obiettivi allineati alle crisi climatiche e sociali globali. Pattern si è allineata a diverse iniziative per stabilire obiettivi tangibili e utilizzare metodi scientificamente validi, aderendo a linee guida credibili e riconosciute.

L'attenzione dell'industria della moda verso modelli di business sostenibili è aumentata, obbligando i marchi a collaborare con entità che sostengono valori di conformità sociale e ambientale, sempre più importanti per i consumatori. In risposta a queste richieste, la Commissione europea ha proposto riforme significative delle politiche dell'UE in materia di clima, energia, trasporti e fiscalità, con l'obiettivo di ridurre le emissioni nette di gas serra di almeno il 55% entro il 2030 rispetto ai livelli del 1990. Ciò include misure specifiche per il settore tessile, che garantiscono che tutti i prodotti tessili presenti sul mercato dell'UE entro il 2030 siano durevoli, riparabili, riciclabili, realizzati principalmente con fibre riciclate, privi di sostanze pericolose e prodotti nel rispetto dei diritti sociali e ambientali.

AGENDA 2030 DELLE NAZIONI UNITE E SDGS

L'Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile è un piano d'azione globale progettato per favorire le persone, il pianeta e la prosperità. È stata adottata il 25 settembre 2015 dai governi dei 193 Paesi membri delle Nazioni Unite e approvata dall'Assemblea generale dell'ONU.

Questi obiettivi fanno parte di un quadro più ampio che comprende 169 traguardi che riguardano le dimensioni ambientale, economica, sociale e istituzionale. Tutti gli obiettivi devono essere raggiunti entro il 2030. Gli SDG affrontano in modo armonico gli aspetti economici, sociali ed ecologici.

Pattern Group ha articolato ciascun obiettivo nelle azioni applicabili e integrabili al proprio ambito di responsabilità e al proprio modello di business nelle seguenti iniziative.







RISCHIO CHIMICO

- Eliminare le sostanze chimiche pericolose dalle materie prime, dai prodotti finiti e dai processi produttivi per salvaguardare i consumatori finali, i lavoratori e l'ambiente.
- Miglioramento continuo delle prestazioni del sistema di gestione delle sostanze chimiche attraverso la conformità al programma Roadmap to Zero di ZDHC.



EFFICIENZA ENERGETICA

- Cercare di ridurre costantemente i consumi energetici diretti e indiretti, investendo nell'adozione delle migliori tecnologie disponibili per l'efficienza energetica e promuovendo il monitoraggio puntuale dei livelli di consumo energetico.



ECONOMIA CIRCOLARE E TRACCIABILITÀ

- Sviluppare progetti innovativi per la tracciabilità e la circolarizzazione dei rifiuti industriali, garantendo una corretta gestione dei rifiuti in conformità con le direttive europee.
- Incoraggiare l'approccio integrato tra aziende tradizionalmente separate per facilitare il riutilizzo di materie prime secondarie e valorizzare i sottoprodotti.
- Identificare uno strumento per facilitare il calcolo dell'LCA dei prodotti in previsione dell'obbligo di emettere passaporti digitali dei prodotti



NEUTRALITÀ DEL CARBONIO

- Implementare strategie per ridurre le emissioni di gas climalteranti per raggiungere l'obiettivo della neutralità di carbonio.
- Acquisto o autoproduzione di energia rinnovabile.
- Migliorare l'efficienza dei processi per ridurre i trasporti.
- Rendere circolari i rifiuti industriali.
- Coinvolgere e sostenere la catena di fornitura negli obiettivi di decarbonizzazione.



USO EFFICIENTE DELLE RISORSE

- Garantire un uso responsabile delle risorse (acqua, energia e materiali) nelle società del Gruppo e lungo la catena di fornitura;
- Migliorare l'efficienza dei consumi idrici attraverso lo sviluppo di soluzioni per il riutilizzo dell'acqua nei cicli di lavorazione.
- Implementare l'Industria 4.0 per migliorare l'efficienza dei processi produttivi e ottimizzare l'uso delle risorse.



GESTIONE RESPONSABILE DELLA CATENA DI FORNITURA

- Applicare un processo di due diligence trasparente per garantire condizioni di lavoro eque e retribuzioni adeguate a tutti i partecipanti alla catena di fornitura, in linea con le specifiche dello standard SA8000.



FORMAZIONE E SVILUPPO DEL CAPITALE UMANO

- Valorizzazione delle risorse umane interne attraverso programmi di sviluppo delle competenze e valorizzazione del capitale umano e intellettuale.
- Implementazione di programmi dedicati alla formazione di nuovi talenti altamente specializzati.
- Coinvolgere le università attraverso progetti di ricerca finalizzati allo sviluppo di competenze professionali.



PARITA DI GENERE

- Creare strumenti per misurare e riportare in modo trasparente i dati disaggregati per sesso in linea con la nuova direttiva europea (CSRD).
- Stabilire e attuare politiche e procedure aziendali per l'assunzione, la retribuzione e lo sviluppo professionale, promuovendo l'empowerment delle donne.
- Stabilire obiettivi e traguardi per l'uguaglianza di genere a tutti i livelli e stabilire un piano d'azione per raggiungerli



EQUILIBRIO TRA LAVORO E VITA PRIVATA

- Implementare politiche e pratiche volte a garantire un sano equilibrio tra vita lavorativa e personale per tutti i dipendenti, promuovendo orari di lavoro flessibili e incoraggiando il benessere psicofisico.



SISTEMA DI GESTIONE INTEGRATO

- Condividere e implementare un sistema di gestione integrato (qualità, sicurezza, ambiente) in tutte le società del Gruppo per migliorare l'efficienza e l'efficacia dei processi.



LOTTA ALLA CORRUZIONE

- Assicurare un sistema di controllo della corruzione in conformità al Decreto Legislativo 231 e supervisionare la sua attuazione all'interno del Gruppo.



ALLINEAMENTO ALLE NORMATIVE EUROPEE

- Garantire la piena conformità alle normative europee in materia, monitorando continuamente i cambiamenti normativi e adeguando di conseguenza le politiche e le procedure aziendali, per assicurare operazioni legali ed etiche in tutte le aree di attività.



DISTRIBUZIONE DEL VALORE

- Stanzare risorse umane ed economiche adeguate per combattere il cambiamento climatico, monitorare la conformità sociale e sviluppare progetti innovativi per rendere il processo produttivo più efficace ed efficiente.



INNOVAZIONE TECNOLOGICA

- Utilizzare l'innovazione tecnologica e la R&D per snellire il processo produttivo e migliorare le prestazioni dell'intera catena di fornitura.

PATTO GLOBALE DELLE NAZIONI UNITE

L'Assemblea generale delle Nazioni Unite ha adottato l'Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile: una tabella di marcia composta da 17 obiettivi - gli Obiettivi di sviluppo sostenibile (SDG) - e 169 sotto-obiettivi (target). Nel settembre 2021, Pattern ha aderito al Global Compact delle Nazioni Unite, la più grande iniziativa strategica di cittadinanza d'impresa al mondo, firmando un impegno a promuovere una nuova fase della globalizzazione all'insegna della sostenibilità, della cooperazione internazionale e della partnership multi-stakeholder.

L'adesione al Global Compact delle Nazioni Unite offre una serie di opportunità di formazione. Queste sono progettate per implementare e articolare le politiche e le pratiche ambientali, sociali e di governance, facilitando al contempo lo scambio di best practice. Questo aiuta a sviluppare strategie e soluzioni efficaci per le sfide comuni, fornendo strumenti di gestione e risorse incentrate su varie questioni ambientali, sociali e di governance allineate con gli obiettivi di sviluppo identificati dalle Nazioni Unite.



CARTA DELL'INDUSTRIA DELLA MODA PER L'AZIONE SUL CLIMA

Nel luglio 2019, Pattern ha firmato l'impegno proposto dall'UNFCCC, la Carta dell'Industria della Moda per l'Azione per il Clima, contenente l'impegno a fissare obiettivi di riduzione delle emissioni basati su dati scientifici, approvati dall'SBTi, nelle categorie Scope 1, 2 e 3 entro 24 mesi, e a impegnarsi a raggiungere emissioni nette zero entro il 2050.

L'impegno prevede anche la quantificazione, il monitoraggio e la rendicontazione pubblica delle emissioni di gas a effetto serra su base annuale attraverso CDP e in linea con gli standard di misurazione e trasparenza e le best practice.

Inoltre, si richiede di presentare i relativi piani di riduzione per il 2030 entro 12 mesi e di fornire aggiornamenti ogni 3 anni.




L'iniziativa, a cui Pattern ha deciso di unirsi ha portato a risultati che superano le aspettative degli impegni presi poiché Pattern SpA ha diminuito del 20% le emissioni di Scope 1 e abbattuto interamente le emissioni di Scope 2.



SCIENCE-BASED TARGET INITIATIVE (SBTI)

Gli obiettivi fissati nella lettera di impegno dell'UNFCCC alle aziende tessili rispecchiano gli ambiziosi obiettivi fissati dalla Science Based Target Initiative (SBTI). Pattern si è impegnata a partecipare a questa iniziativa al livello più impegnativo di 1,5°, ovvero ad attuare strategie di riduzione per limitare l'aumento medio della temperatura globale a 1,5°.

Questa iniziativa, nata dalla collaborazione tra Carbon Disclosure Project, UN Global Compact, World Resources Institute e WWF, è stata concepita per offrire alle imprese percorsi ambiziosi, ben definiti e specifici per ogni settore per ridurre le emissioni. Garantisce che l'Azione per il clima delle imprese sia in linea con gli obiettivi dell'Accordo di Parigi e incoraggia le aziende a favorire la transizione verso un'economia a emissioni zero.



Dal 2022 è stato fissato un ulteriore nuovo traguardo, esteso anche dalle altre compagini societarie afferenti al Gruppo e che iniziano quindi il loro percorso di decarbonizzazione.



Gli obiettivi scientifici (SBT) sono obiettivi basati sulla scienza per ridurre drasticamente le emissioni di gas serra in linea con il livello di decarbonizzazione necessario per mantenere l'aumento della temperatura globale al di sotto di 1,5°C, come stabilito nel Quinto Rapporto di Valutazione del Gruppo Intergovernativo di Esperti sul Cambiamento Climatico (IPCC) e nell'Accordo sul Clima di Parigi.

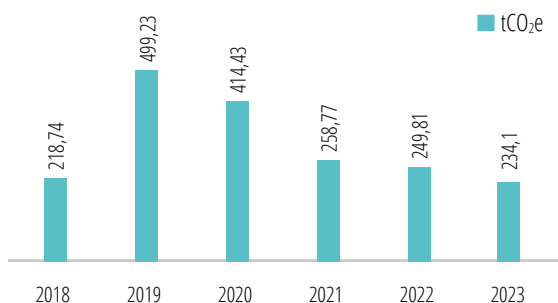
Nel 2020, Pattern SpA ha fissato un obiettivo di riduzione delle emissioni di scope 1 e 2, convalidato dalla Science Based Target Initiative, impegnandosi a:

- Ridurre le emissioni assolute di gas serra relative agli ambiti 1 e 2 del 50% entro il 2030, adottando il 2018 come base di riferimento.
- Misurare e ridurre le emissioni dell'ambito 3

L'azienda ha iniziato a includere il proprio footprint organizzativo Scope 3, a partire dal 2021, allargando ulteriormente il perimetro di rendicontazione alle società che, attraverso il piano di espansione e acquisizione, sono state portate avanti da Pattern SpA come capofila del Gruppo.

Concentrandosi esclusivamente sulla società capofila e sugli obiettivi fissati dall'oggetto sociale di Pattern SpA, l'andamento degli ambiti 1 e 2 rimane stabile, nonostante l'estensione dei confini di rendicontazione di Pattern SpA.

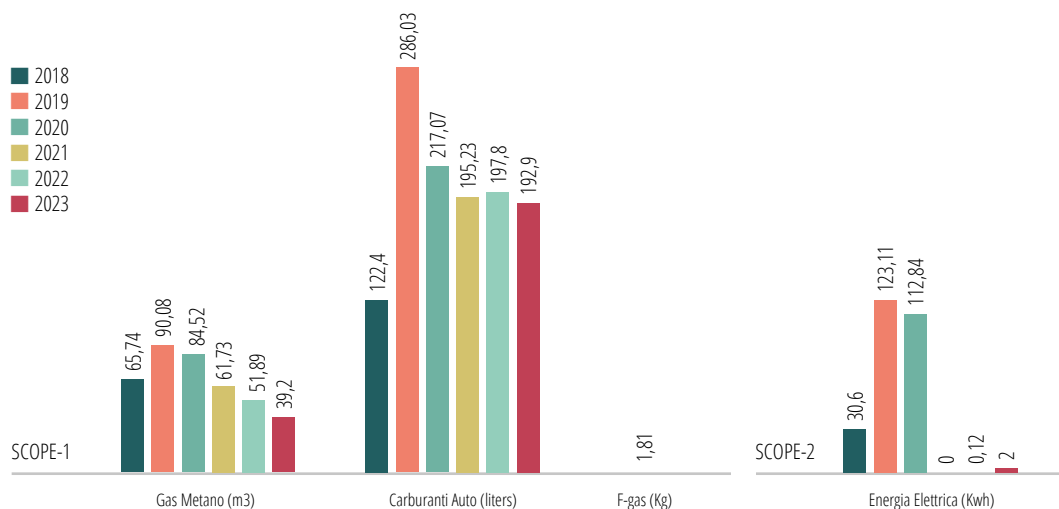
PATTERN SPA EMISSIONI TOTALI SCOPE 1 - 2 NEGLI ANNI



Nel 2019 si è registrato un significativo aumento delle emissioni dovuto alla fusione per incorporazione dello Studio Roscini, acquisito nel 2017 e integrato nel perimetro di Pattern SpA con la stessa ragione sociale.

Tuttavia, dopo il picco, la successiva diminuzione del valore totale di tCO₂e nel corso degli anni è rimasta stabile, grazie all'applicazione delle politiche di standard ambientali. Questo ha portato a mantenere stabili le emissioni Scope 1 e 2 di Pattern SpA, nonostante l'inserimento di un altro stabilimento nel perimetro di rendicontazione, nel corso degli anni.

L'analisi delle emissioni dei consumi di ambito 1 e 2 per categoria mostra una generale diminuzione dell'utilizzo di gas metano e di energia elettrica da fonti fossili, dovuta alla realizzazione di impianti di autoproduzione di energia rinnovabile e alla copertura del restante fabbisogno con energia acquistata solo da fonti rinnovabili. Infatti, il sito di Collegno di Pattern SpA ha soddisfatto il proprio fabbisogno energetico in gran parte con impianti fotovoltaici e geotermici, mentre il sito di Spello di Roscini ha consumato principalmente energia autoprodotta dal proprio impianto fotovoltaico.



PATTERN SPA - SCOPE 1 - 2 NEGLI ANNI

La sostituzione parziale dei veicoli aziendali con flotte di auto ibride sembra essere meno efficiente, in quanto non vi è evidenza di una forte riduzione del consumo di carburante. Tuttavia, la graduale sostituzione dei veicoli ha impedito un aumento delle emissioni legate al consumo di carburante per le autovetture a fronte di un maggiore utilizzo dell'auto da parte dei membri delle funzioni aziendali con ruoli di responsabilità, che includono visite periodiche ad altri stabilimenti del gruppo, aumentando significativamente il numero totale di chilometri percorsi in auto.

Prevediamo comunque di raggiungere gli obiettivi di riduzione prefissati, grazie alla costruzione di un nuovo stabilimento, attualmente in fase di realizzazione che risponde ai più alti requisiti di efficienza energetica LEED GOLD, che eliminerà completamente il consumo residuo di gas

naturale, alla completa sostituzione dei veicoli diesel e a una campagna di sensibilizzazione sull'uso del treno e del carpooling per i ruoli aziendali.

Per raggiungere questo obiettivo, è necessario che l'idea progettuale, la progettazione, la fase di costruzione e il collaudo finale seguano specifiche linee guida per l'introduzione di specifici requisiti obbligatori di sostenibilità energetico ambientale richiesti dal protocollo.

Informazioni tecniche sull'edificio:

- carico di riscaldamento circa 185kwt
- carico di climatizzazione estiva 210 kwf
- UN IMPIANTO FOTOVOLTAICO DA 205KW
- UN IMPIANTO GEOTERMICO DA 300KW

L'ESTENSIONE DELLA STRATEGIA DI RIDUZIONE DELLE EMISSIONI DI CARBONIO AL GRUPPO

A partire dal 2022, siamo impegnati in un processo di identificazione e validazione di nuovi obiettivi da estendere a tutte le aziende del gruppo, che stiamo valutando con SBTi Teams. Nel nostro ultimo rapporto di sostenibilità abbiamo dichiarato alcuni impegni di riduzione. Tuttavia, durante il processo di validazione, questi impegni sono stati messi in discussione, a causa della continua crescita del gruppo attraverso politiche di espansione e acquisizione. Questa situazione dinamica mette a rischio l'efficacia dell'attuazione di una strategia di riduzione basata su obiettivi assoluti. Pertanto, nel capitolo dedicato, verrà delineato il percorso da seguire per la definizione di nuovi obiettivi, legati all'indice di intensità.

Il rating ESG (Environmental, Social, and Governance) valuta la performance di una società in termini di sostenibilità ambientale, impatto sociale e pratiche di governance. Questo rating integra le tradizionali valutazioni finanziarie fornendo ulteriori indicazioni sulla capacità di una società di gestire i rischi e le opportunità legate a queste tre aree critiche. Nell'attuale panorama degli investimenti, i fattori finanziari ed extra-finanziari sono fondamentali per valutare la sostenibilità a lungo termine di un investimento. Il rating ESG offre una valutazione sintetica che riflette la solidità di un emittente, di un titolo o di un fondo dal punto di vista ESG. Dati trasparenti sulla performance ESG costituiscono la base per migliorare la reputazione di un'azienda e attrarre investimenti. Aiutano le aziende a monitorare i progressi, a identificare i rischi e le opportunità e a garantire la conformità alle normative in evoluzione. Poiché gli stakeholder richiedono sempre più responsabilità e trasparenza, ci si aspetta che le aziende dimostrino il loro impegno verso pratiche sostenibili, contribuendo così a un'economia globale resiliente e sostenibile.



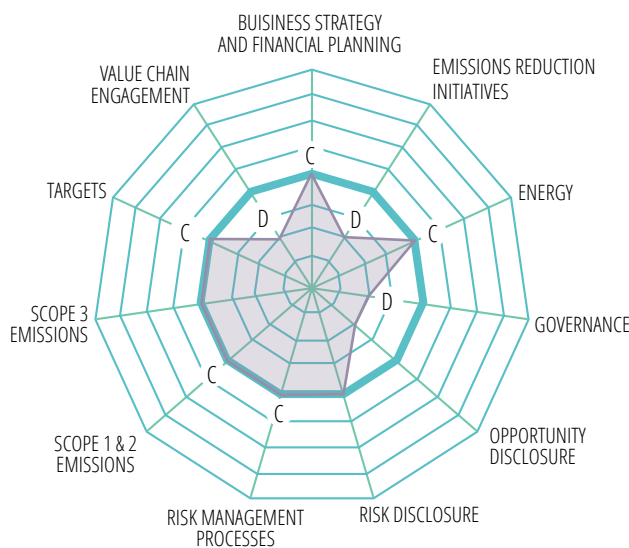
Il Gruppo Pattern ha scelto lo strumento messo a disposizione da CDP (Carbon Disclosure Project) per misurare la propria performance e ottenere un rating ESG affidabile, riconosciuto a livello

internazionale e scientificamente basato sui migliori standard disponibili.

CDP è un'organizzazione benefica senza scopo di lucro che gestisce il sistema di divulgazione globale per gli investitori, le aziende, le città, gli Stati e le regioni per gestire il loro impatto ambientale. L'economia mondiale guarda a CDP come al Gold Standard del reporting ambientale, con il più ricco e completo set di dati sulle azioni delle aziende e delle città. Inoltre, convertendo le raccomandazioni e i pilastri della Task Force on Climate-

related Financial Disclosures (TCFD) in domande concrete di divulgazione e in un formato annuale standardizzato, CDP offre a investitori e divulgatori una piattaforma unica in cui il Framework TCFD può essere implementato in scenari reali.

Le aziende che divulgano attraverso il CDP lo fanno in conformità con le raccomandazioni del TCFD, in un modo che sia comparabile, coerente, pertinente e accessibile all'economia globale. Di conseguenza, CDP possiede il più grande database ambientale al mondo allineato alla TCFD e i punteggi di CDP sono ampiamente utilizzati per orientare le decisioni di investimento e di acquisto verso un'economia a zero emissioni di carbonio, sostenibile e resiliente.



CAMBIAMENTO CLIMATICO

Nel rapporto sul cambiamento climatico del CDP (Carbon Disclosure Project) 2023, Pattern Group ha ottenuto un punteggio di C, collocandosi nella fascia di "Consapevolezza". Questo dimostra la comprensione dell'azienda delle questioni climatiche, ponendo solide basi per i progressi futuri. Il punteggio C di Pattern Group è appena un gradino sotto la media regionale europea, pari a B, e indica che l'azienda è in grado di raggiungere

il livello successivo con azioni mirate. Dato che il confronto è stato fatto con aziende significativamente più grandi di marchi di lusso nel settore degli articoli tessili e dei tessuti, che hanno una media di B, il punteggio di Pattern Group mostra che sta competendo bene e ha un significativo potenziale di avanzamento. La competizione con marchi più grandi e affermati sottolinea i progressi compiuti ed evidenzia le opportunità di ulteriori miglioramenti.

IL RATING SER

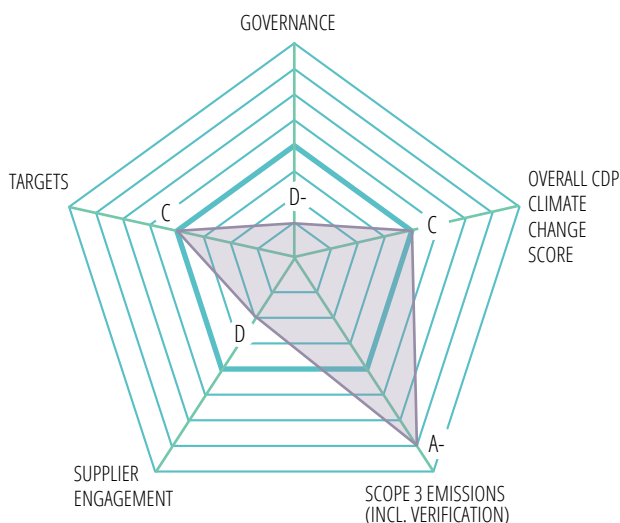
Il Supplier Engagement Rating (SER) valuta l'efficacia con cui le aziende coinvolgono i propri fornitori sulle questioni climatiche. Questo rating si basa sulla consapevolezza che il coinvolgimento della catena di fornitura è fondamentale per ottenere una significativa riduzione dell'impatto ambientale. Dato che le emissioni medie a monte di un'organizzazione sono circa 11,4 volte superiori alle sue emissioni dirette, esiste un potenziale sostanziale di riduzione delle emissioni globali attraverso l'influenza della catena di fornitura.

Il SER analizza le azioni e le prestazioni nelle seguenti aree:

- Governance
- Obiettivi
- Coinvolgimento della catena di fornitura
- Scope 3 Emissions

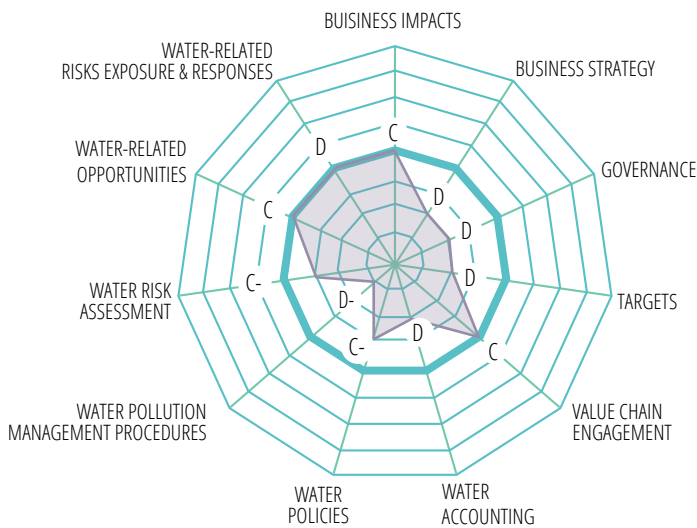
Concentrandosi su queste aree chiave, il SER fornisce una valutazione completa degli sforzi compiuti da un'azienda per promuovere l'azione per il clima e la sostenibilità lungo tutta la sua catena di fornitura.

Pattern Group, con il suo punteggio C nel Supplier Engagement Rating del CDP 2023, è ben posizionato al livello "Awareness", che indica una solida comprensione delle problematiche di coinvolgimento dei fornitori legate al cambiamento climatico. Sebbene il punteggio sia inferiore alla media europea e a quella del settore, questo riconoscimento colloca Pattern Group tra il 18% delle aziende del suo gruppo di attività che riconoscono e affrontano attivamente queste problematiche critiche.

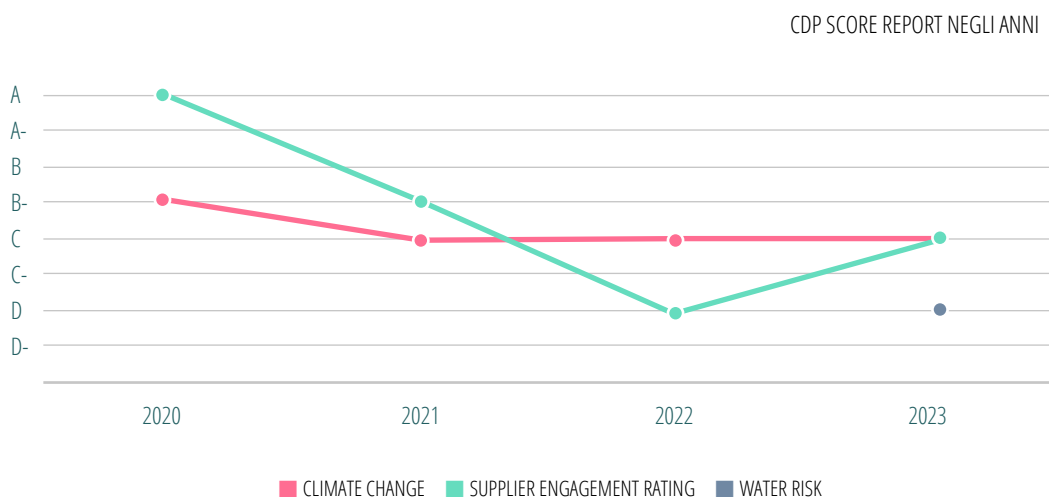


RISCHIO IDRICO

Nel 2023, il Gruppo Pattern ha iniziato a divulgare i dati relativi al rischio idrico, ottenendo un punteggio "D" nel rapporto CDP sulla sicurezza idrica. Questo punteggio di fascia "Disclosure" riflette l'impegno dell'azienda a rendere trasparenti i propri problemi idrici, un passo iniziale fondamentale verso solide pratiche di gestione dell'acqua. Sebbene questo punteggio sia inferiore alla media regionale europea di "C" e alla media di settore di "C", sottolinea l'approccio proattivo del Gruppo Pattern nell'affrontare le sfide legate all'acqua. Essendo una delle 10% delle aziende del suo gruppo di attività a raggiungere questo livello, Pattern Group è pronta a costruire su questa trasparenza, migliorando la sua governance idrica e puntando a prestazioni più elevate nelle valutazioni future.



PROGRESSIONE NEGLI ANNI



Il grafico del CDP Score Report illustra la performance del Gruppo Pattern su tre metriche chiave dal 2020 al 2023: cambiamento climatico, rating del coinvolgimento dei fornitori e rischio idrico.

Il punteggio relativo al cambiamento climatico mostra un leggero calo da B- a C tra il 2020 e il 2021, mantenendosi stabile a C fino al 2023. Il Supplier Engagement Rating, invece, mostra una fluttuazione più pronunciata, partendo da A nel 2020, scendendo costantemente fino a un minimo di D nel 2022, per poi risalire a C nel 2023. Queste fluttuazioni possono essere attribuite all'acquisizione di aziende con diversi livelli di maturità nelle loro pratiche di sostenibilità. Nonostante queste sfide, il mantenimento di un punteggio costante di C in materia di cambiamenti climatici riflette gli sforzi della sede centrale per coinvolgere tutte le unità aziendali e integrare le pratiche sostenibili nell'intero gruppo.

In particolare, il 2023 segna il primo anno in cui sono stati resi noti i dati sul rischio idrico, con un punteggio iniziale di D. Questa divulgazione riflette la maggiore trasparenza e l'attenzione del Gruppo Pattern nell'affrontare le sfide legate all'acqua.

IMPRONTA CARBONICA

In 2023, Pattern Group performed an Organizational Carbon Footprint (CFO) analysis for all Group companies, enabling it to establish its overall carbon footprint, which represents the direct and indirect greenhouse gas emissions associated with the Organization's activities. Pattern chose to report greenhouse gas emissions from all its activities to discern which sources have the most significant impact, thereby identifying potential mitigation and reduction actions.

L'anidride carbonica è uno dei gas serra più diffusi, generato dalla combustione di combustibili fossili. L'emissione totale di gas serra è rappresentata in termini di tonnellate di CO₂ equivalenti (tCO₂e), una misura cumulativa della "capacità climalterante" di tutti i gas serra, con l'impatto della CO₂ convenzionalmente fissato a 1 per confronto.

L'analisi delle emissioni di gas serra e la loro rendicontazione all'interno di questo rapporto sono state effettuate facendo riferimento al GHG Protocol Corporate Accounting and Reporting Standard.

GHG PROTOCOL

Il GHG Protocol Corporate Accounting and Reporting Standard è lo standard globale che offre una guida tecnica per la valutazione delle emissioni di gas serra di un'organizzazione basata sui principi di rilevanza, completezza, coerenza, trasparenza e accuratezza.

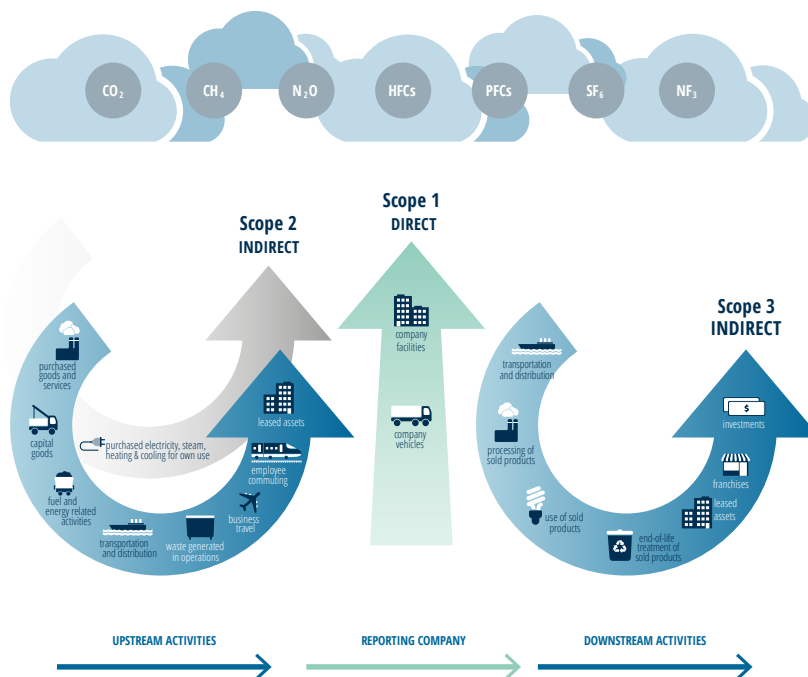
Il Protocollo GHG suddivide le emissioni di gas serra in 3 Scopes, descritti di seguito:

- Scope 1 - Emissioni dirette derivanti da fonti all'interno dei confini organizzativi, di proprietà e/o direttamente controllate dall'Organizzazione (ad esempio, combustione di gas metano, carburante per i veicoli aziendali, emissioni di processo)
- Scope 2 - Emissioni indirette da energia importata (ad esempio, consumo di elettricità e consumo di calore da teleriscaldamento)
- Scope 3 - Altre emissioni indirette suddivise in 15 categorie:
 - Categoria 1 - Acquisto di beni e servizi
 - Categoria 2 - Beni strumentali
 - Categoria 3 - Attività correlate ai combustibili e all'energia non incluse in Scope 1 e 2
 - Categoria 4 - Trasporto e distribuzione a monte
 - Categoria 5 - Rifiuti prodotti durante le operazioni
 - Categoria 6 - Viaggi di lavoro
 - Categoria 7 - Pendolarismo dei dipendenti
 - Categoria 8 - Attività in leasing a monte
 - Categoria 9 - Trasporto e distribuzione a valle
 - Categoria 10 - Trasformazione dei prodotti venduti
 - Categoria 11 - Utilizzo dei prodotti venduti
 - Categoria 12 - Trattamento di fine vita dei prodotti venduti
 - Categoria 13 - Attività in leasing a valle
 - Categoria 14 - Franchising
 - Categoria 15 - Investimenti

I confini organizzativi considerati nella conduzione dell'analisi sono stati stabiliti per includere nella contabilizzazione le emissioni di gas serra associate alle attività svolte presso le società del Gruppo Pattern di seguito elencate:

PATTERN (COLLEGNO)	
PATERN (SPELLO)	HUB ABBIGLIAMENTO UOMO E DONNA
PATTERN (SANTERMAO IN COLLE)	
SMT (CORREGGIO)	
SMT (REGGIO EMILIA)	HUB DELLA MAGLIERIA DI LUSO
SMT (CARPI)	
NUOVA NICOL (CALDERARA DI RENO)	
IDEE PATNERS (SCANDICCI)	
IDEE PATNERS (REGGELLO)	HUB DELLA PELLETERIA
IDEE PATNERS (BIENTINA)	
DYLOAN BOND FACTORY (CHIETI)	
DYLOAN BOND FACTORY (VILLAMAGNA)	HUB DELL'INNOVAZIONE E DEI SEMILAVORATI
DYLOAN BOND FACTORY (MILANO)	

Figura 1 Categoria di emissioni secondo il GHG Protocol



Come anticipato lo scorso anno, tutte le società del Gruppo sono state incluse nel perimetro di rendicontazione. In particolare, sono state calcolate le emissioni degli Scope 1, 2 e 3 per tutte le società elencate.

Per stabilire i confini di rendicontazione, sono state identificate le emissioni dirette e indirette associate alle attività dell'Organizzazione, ovvero sono state incluse nei confini di rendicontazione le emissioni significative di gas serra associate alle attività aziendali. La tabella seguente mostra, per ogni categoria di emissione analizzata, tutte le emissioni e gli assorbimenti considerati nell'analisi delle emissioni di gas serra del Gruppo

Tabella 1: Emissioni identificate per ciascuna categoria emissiva

CATEGORIA DI EMISSIVA	EMISSIONI E/O RIDUZIONI IDENTIFICATE	TIPOLOGIA DI EMISSIONE
Scope 1	1.1 Combustione di impianti fissi 1.2 Combustione di impianti mobili 1.3 F-Gas	Gas naturale per usi interni Carburanti per veicoli aziendali Gas refrigeranti per pompe di calore
Scope 2	2.1 Consumo di energia elettrica	Energia elettrica per le unità organizzative
Scope 3		
Categoria 1	3.1 Prodotti e servizi acquistati dall'azienda	Materiali e servizi acquistati dall'azienda
Categoria 2	3.2 Beni strumentali	Emissioni upstream derivanti dalla produzione di beni strumentali acquistati o acquisiti dall'azienda dichiarante
Categoria 3	3.3 Energia e combustibili	Produzione upstream di energia, gas metano e carburanti
Categoria 4	3.4 Upstream trasporto prodotti acquistati	Trasporto dei prodotti acquistati
Categoria 5	3.5 Rifiuti	Produzione e smaltimento dei rifiuti
Categoria 6	3.6 Viaggi di lavoro	Viaggi di lavoro e pernottamenti
Categoria 7	3.7 Spostamento dipendenti	Spostamento dipendenti casa-lavoro
Categoria 8	3.8 Upstream leased assets	Affitto magazzino addizionale

Per quanto riguarda la categoria 13, che rappresenta le emissioni derivanti da beni in leasing, queste sono già state contabilizzate nel consumo di energia all'interno degli Scope 1 e 2. La Categoria 9 (trasporto a valle dei prodotti) è stata esclusa in quanto il ritiro e il trasporto dei prodotti realizzati dall'Organizzazione sono di competenza dei clienti di Pattern, così come la Categoria 12 (fine vita dei prodotti venduti) è stata esclusa in quanto i prodotti commercializzati dall'azienda non sono venduti direttamente al cliente finale con il marchio Pattern, pertanto l'Azienda non è direttamente responsabile dello smaltimento degli articoli.

METODOLOGIA DI CALCOLO DELLE EMISSIONI DI GAS SERRA

La metodologia utilizzata per quantificare le emissioni di gas a effetto serra del Gruppo Pattern si basa sul calcolo del prodotto dei dati di attività e del corrispondente fattore di emissione, risultante in tonnellate di CO₂ equivalente. In questa analisi, tutti i dati di attività relativi alle emissioni di gas serra sono stati modellati utilizzando database come Ecoinvent, ISPRA e dati di letteratura.

SCOPE 1: EMISSIONI DIRETTE DI GAS SERRA

Le emissioni dello Scope 1 comprendono le emissioni dirette di gas climalteranti provenienti da impianti fissi e mobili all'interno dei confini dell'organizzazione. In particolare, sono state considerate le emissioni di combustibili e propellenti per uso interno e la quota di F-gas immessa nelle apparecchiature di condizionamento. Per la valutazione delle emissioni associate all'uso di combustibili e propellenti, sono stati considerati i processi di combustione tratti dal rapporto ISPRA 363/2022 "Indicatori di efficienza e decarbonizzazione del sistema energetico nazionale e del settore elettrico", mentre il GWP (Global Warming Potential) degli F-gas è stato fornito dal VI rapporto dell'IPCC

SCOPE 2: EMISSIONI INDIRETTE DI GAS SERRA DA ELETRICITÀ

Le emissioni dello Scope 2 comprendono le emissioni indirette di gas a effetto serra associate al consumo di elettricità. Sono escluse dal calcolo le emissioni a monte associate alle perdite di rete dovute alla trasmissione e alla distribuzione dell'elettricità, alla costruzione delle infrastrutture e alle perdite di SF₆ utilizzato per l'isolamento della rete di trasmissione dell'elettricità. Questi contributi sono stati contabilizzati nella Categoria 3 dello Scope 3. Per il calcolo delle emissioni dello Scope 2, è stato adottato un approccio di mercato, basato sullo specifico mix di produzione del fornitore di energia di ogni azienda, modellando il valore delle emissioni a partire dagli European Residual Mixes pubblicati dall'Association of Issuing Bodies.

SCOPE 3: LE EMISSIONI INDIRETTE GENERATE A MONTE E A VALLE DELL'ATTIVITÀ DELL'AZIENDA

Nell'analisi e nella rendicontazione delle emissioni dello Scope 3, sono state incluse 8 delle 15 categorie di emissioni del Protocollo GHG provenienti da fonti esterne ai confini organizzativi di Pattern.

Per le emissioni di categoria 1, è stato scelto un approccio misto: basato sulla spesa per la contabilizzazione dei servizi utilizzati dall'azienda e basato sui dati per la contabilizzazione dei prodotti utilizzati dall'azienda. In particolare, le emissioni basate sui dati provengono dal database

Ecoinvent e dal software SimaPro (il software utilizzato per sviluppare il Life Cycle Assessment). I fattori di emissione basati sulla spesa provengono dal database NAICS (North American Industry Classification System).

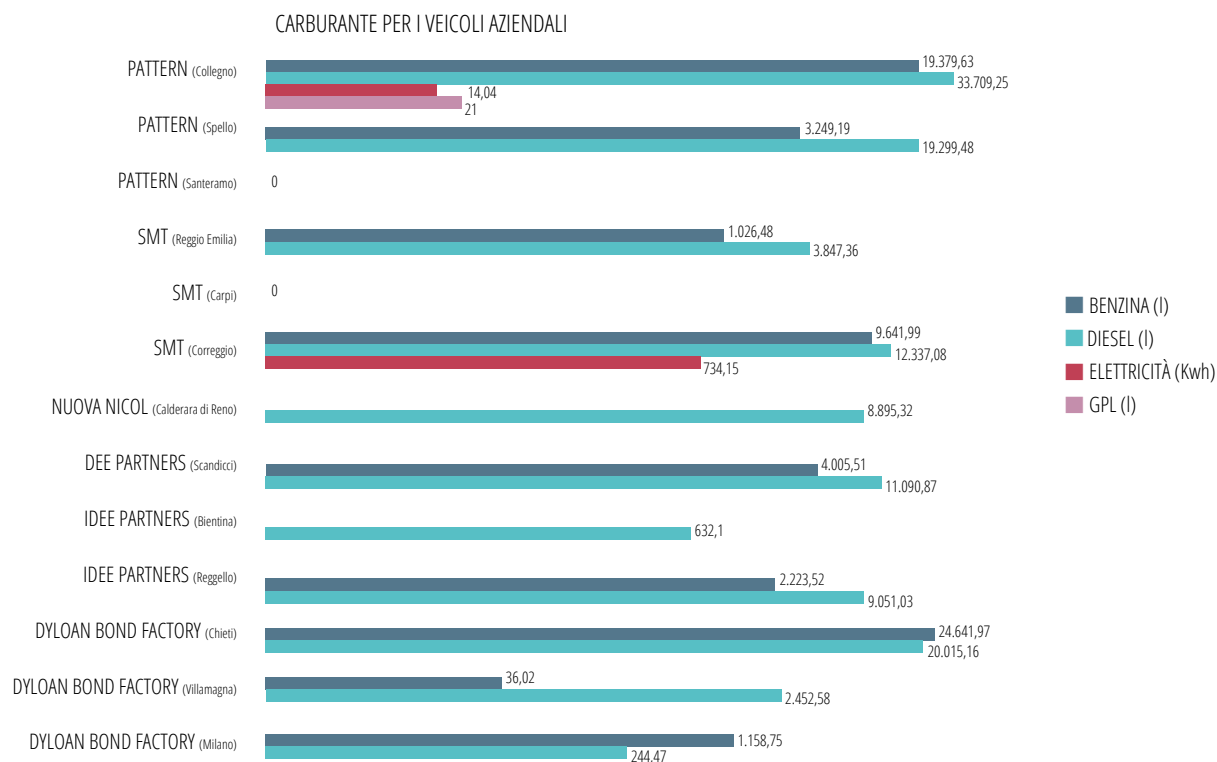
Per calcolare le emissioni dello Scope 3 derivanti dai beni strumentali abbiamo utilizzato il metodo della spesa media, che prevede la stima delle emissioni dei beni raccogliendo i dati sul valore economico dei beni acquistati e moltiplicandoli per i relativi fattori di emissione secondari. La categoria 3, invece, include le emissioni associate alla produzione di combustibili ed energia acquistati e consumati dall'organizzazione, che non sono inclusi negli Scope 1 e 2. Per la modellazione delle perdite di energia elettrica legate alla distribuzione si è fatto riferimento al rapporto ISPRA 363/2022 "Indicatori di efficienza e decarbonizzazione del sistema energetico nazionale e del settore elettrico". Per quanto riguarda le emissioni di SF₆, il dato proviene da Terna. Infine, le emissioni da autoproduzione di energia elettrica e da infrastrutture sono tratte dal database Ecoinvent. Inoltre, le emissioni associate al gas metano a monte per il riscaldamento e al carburante per le auto aziendali sono contabilizzate nella Categoria 3.

La categoria 4 comprende le emissioni derivanti dal trasporto di prodotti e beni acquistati dall'azienda. Le emissioni sono state valutate dividendole per i quattro tipi di veicoli utilizzati dall'azienda e calcolate in base ai chilometri percorsi moltiplicati per il peso del materiale trasportato. In questo modo è stato possibile assegnare all'organizzazione solo le emissioni derivanti dal peso del materiale trasportato per i chilometri percorsi e non per l'intero viaggio. Per quanto riguarda la categoria 5, sono state prese in considerazione le emissioni derivanti dall'invio dei rifiuti allo smaltimento. Per i rifiuti non riciclabili, il fattore di emissione è stato ricavato dal database IDEMAT "Industrial Design & Engineering Materials database" 2023 della Delft University. La categoria 6 comprende le emissioni derivanti dai viaggi di lavoro, per i quali sono stati considerati i chilometri percorsi con ciascun mezzo di trasporto, nonché le emissioni derivanti da eventuali pernottamenti, considerando le notti in albergo. Per quanto riguarda la categoria 7, essa include le emissioni generate dal pendolarismo dei dipendenti tra casa e lavoro, riferendosi esclusivamente ai giorni di presenza in ufficio registrati dal database aziendale. In particolare, per gli spostamenti casa-lavoro dei dipendenti sono stati calcolati i chilometri totali percorsi, suddivisi per tipologia di veicoli utilizzati ed escludendo i chilometri percorsi dai veicoli aziendali in quanto già rendicontati nello Scope 1. Il dato è basato sulle risposte dei dipendenti. Il dato si basa sulle risposte dei dipendenti al questionario sulle abitudini di spostamento casa-lavoro. Per quanto riguarda la categoria 8, essa include le emissioni generate dall'affitto del magazzino utilizzato dall'azienda per lo stoccaggio degli abiti. In particolare, a partire dalla stima dei m² utilizzati dall'azienda, è stato valutato il relativo consumo di energia elettrica.

RAPPORTO GHG CONSOLIDATO GRUPPO PATTERN

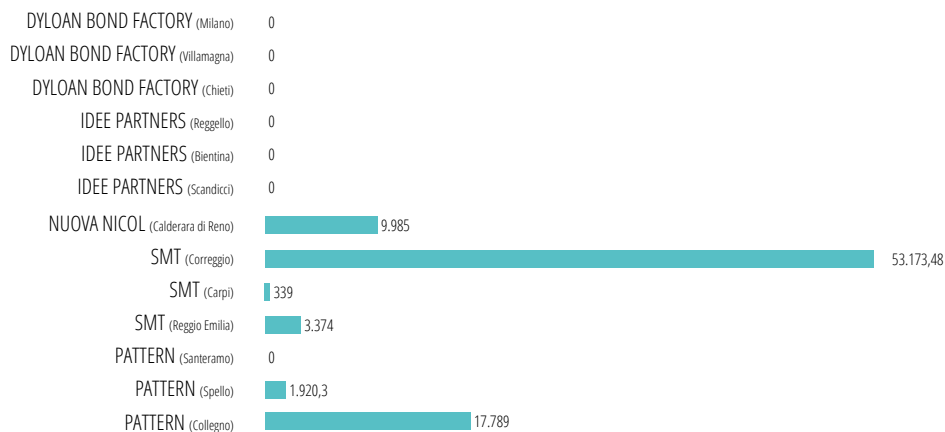
Le emissioni di gas serra del Gruppo Pattern sono state calcolate secondo le linee guida del GHG Protocol, che è stato preso come riferimento tecnico.

SCOPE 1 CONSUMI DIRETTI



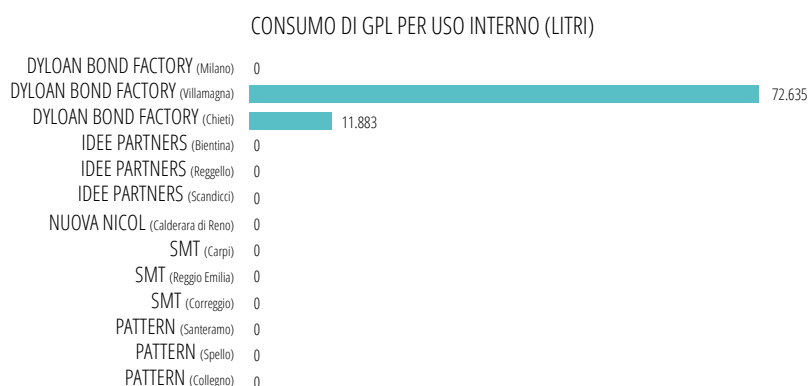
Il grafico riportato visualizza il consumo di carburante per i veicoli aziendali nei vari stabilimenti, segmentati per tipo di carburante. Il gasolio sembra essere il tipo di carburante più consumato nella maggior parte delle strutture, con un utilizzo particolarmente elevato presso la Dyloan Bond Factory di Chieti e la Pattern di Collegno, che superano entrambi i 20.000 litri. Ciò suggerisce che i veicoli diesel potrebbero essere ancora prevalentemente utilizzati in queste strutture. L'elevata dipendenza dal diesel suggerisce la necessità di completare la strategia di transizione verso una flotta aziendale ibrida o completamente elettrica

CONSUMO DI GAS NATURALE PER USO INTERNO (m³)

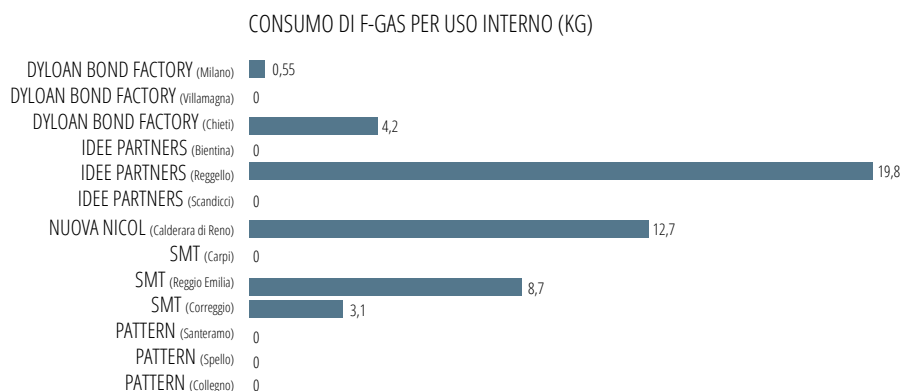


Dal grafico fornito, è evidente che le sedi di Collegno e Correggio hanno consumi di gas naturale significativamente più elevati rispetto agli altri impianti. Questa osservazione sottolinea la necessità di implementare strumenti per il controllo e la misurazione precisa dei fabbisogni termici in questi impianti principali. Disponendo di dati dettagliati sull'utilizzo

dell'energia, è possibile valutare alternative al gas naturale, che potrebbero portare a soluzioni energetiche più sostenibili e convenienti. L'implementazione di tali misure potrebbe migliorare significativamente l'efficienza energetica e il profilo di sostenibilità dell'azienda.



Il grafico mostra il consumo di GPL (Gas di Petrolio Liquefatto) per uso interno. La Dyloan Bond Factory di Villamagna e quella di Chieti sono le uniche sedi in cui si è consumato GPL (Gas di Petrolio Liquefatto). Il GPL viene utilizzato per il riscaldamento dell'acqua e, nei prossimi tre anni, è prevista la costruzione del nuovo impianto di Chieti, che porterà all'eliminazione dei serbatoi di GPL.



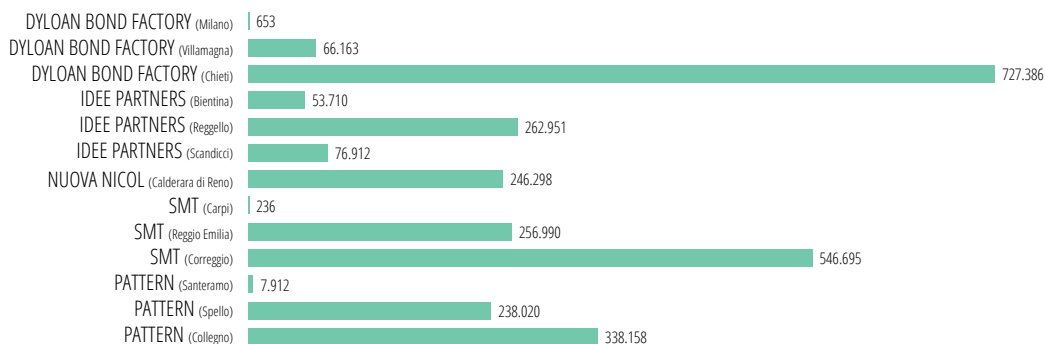
Il consumo annuale di gas fluorurati (F-Gas) utilizzato internamente nelle nostre strutture è dovuto principalmente all'installazione di nuovi impianti di condizionamento. È fondamentale notare che tutti i nostri impianti sono stati installati di recente e sono sottoposti a una buona manutenzione, garantendo l'assenza di perdite ed eliminando la necessità di frequenti ricariche.

SCOPE 2 CONSUNTI INDIRETTI

Il grafico mostra una sostanziale variazione nell'utilizzo dell'elettricità tra le diverse strutture. La Dyloan Bond Factory di Villamagna ha il consumo più elevato, con 727.386 kWh, che mette in ombra i consumi delle altre sedi. Oltre a Villamagna, anche altre strutture come S.M.T a Correggio e Pattern a Collegno mostrano un consumo di energia elettrica notevole, rispettivamente con 546.695 kWh e 338.158 kWh. Ciò potrebbe indicare che in queste sedi si svolgono attività più grandi o ad alta intensità energetica.

Tuttavia, nel capitolo successivo vedremo come le emissioni legate al consumo di energia si stiano riducendo grazie alla costruzione di impianti di autoproduzione, alle politiche di approvvigionamento da fonti rinnovabili e alle garanzie di origine.

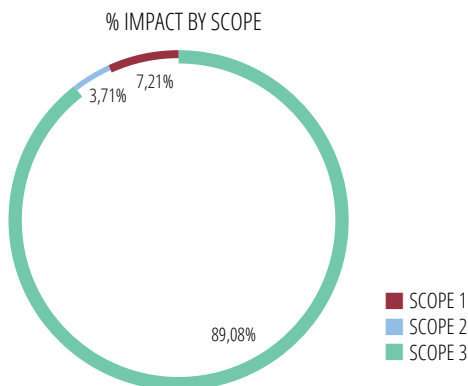
CONSUMO DI ENERGIA ELETTRICA DELL'ORGANIZZAZIONE (KWH)



CALCOLO DELL'IMPRONTA DI CARBONIO

Si può osservare che le sedi con il maggior contributo, in termini di tonnellate di CO2 equivalenti, sono la Società Manifattura Tessile - Correggio, Idee Partners - Reggello, e Dyloan Bond Factory - Chieti.

Complessivamente, le emissioni di CO2 per l'intera Organizzazione ammontano a 12.054 tonnellate di CO2 eq. Il grafico seguente mostra la rilevanza percentuale di ciascun ambito di applicazione.



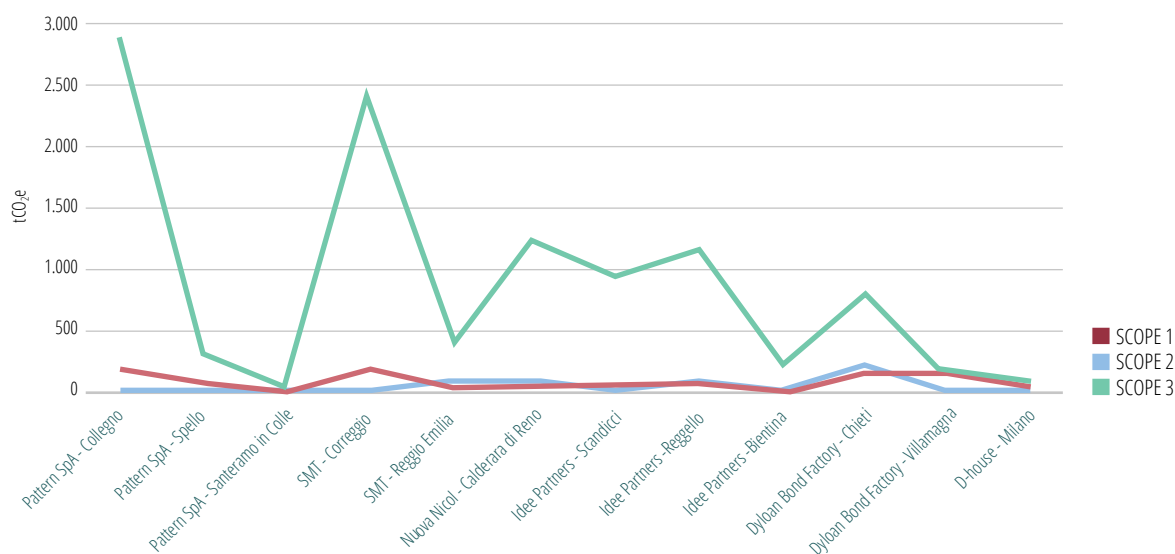
Il grafico mostra che le fonti di emissioni indirette generate a monte e a valle dell'attività dell'azienda (Scope 3) costituiscono circa il 90% delle emissioni annuali totali dell'Organizzazione..

Le diverse località presentano profili di emissioni notevolmente diversi, che riflettono la diversità delle funzioni operative, la scala delle operazioni e, eventualmente, l'efficacia delle misure di controllo delle emissioni in ciascun sito.

EMISSIONS	GHG SCOPE	tCO ₂ e 2023
Dirette	Scope 1	869
Indirette	Scope 2	447
	Scope 3	10.738
Totale	Scope 1,2 and 3	12.054

	SCOPE 1	SCOPE 2	SCOPE 3
Pattern (Collegno)	169,42	0	2954
Pattern (Spello)	62,73	0	297
Pattern (Santeramo)	0	2,1	0
S.M.T. (Correggio)	163,1	16,6	2471
S.M.T. (Reggio Emilia)	32,5	65,1	384
Nuova Nicol (Calderara di Reno)	70,1	62,4	1246
Idee Partners (Scandicci)	38,7	19,5	939
Idee Partners (Reggello)	70,6	66,6	1188
Idee Partners (Bientina)	1,69	13,6	195
Dyloan Bond Factory (Chieti)	131,5	184,2	801
Dyloan Bond Factory (Villamagna)	124,3	16,8	133
D-House (Milano)	3,66	0,17	61,13

AZIENDE PER CONTRIBUTO DI EMISSIONI



Nella maggior parte delle sedi, le emissioni degli Scope 1 e 2 sono notevolmente più basse e più coerenti rispetto a quelle dello Scope 3. Ciò potrebbe significare che le emissioni dirette da fonti controllate dall'azienda e quelle indirette da energia acquistata sono gestite meglio o sono intrinsecamente più basse a causa delle pratiche operative o delle strategie di approvvigionamento energetico. Ciò potrebbe significare che le emissioni dirette da fonti controllate dall'azienda e le emissioni indirette da energia

acquistata sono gestite meglio o sono intrinsecamente più basse grazie alle pratiche operative o alle strategie di approvvigionamento energetico. I picchi più evidenti si registrano nelle emissioni di Scope 3, in particolare nei siti Pattern SPA - Collegno e S.M.T. - Correggio, dove le emissioni aumentano significativamente rispetto alle altre categorie e località. Queste strutture sono state coinvolte in attività che hanno portato a migliorare le loro fonti di emissioni indirette, come i trasporti, gli acquisti e la gestione dei rifiuti.

INDICE DI INTENSITÀ DEL GRUPPO PATTERN

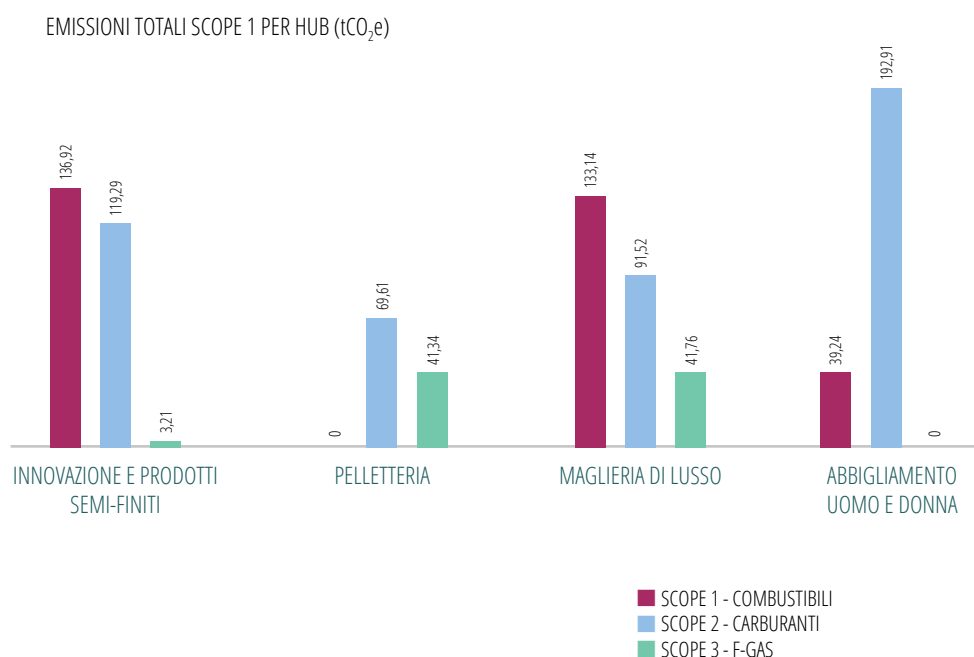
L'indice di intensità, spesso utilizzato nei rapporti di sostenibilità, misura l'impatto ambientale rispetto alla produzione economica di un'organizzazione. Fornisce una metrica utile per valutare l'efficienza di un'azienda nella gestione delle emissioni di gas serra rispetto alle sue prestazioni finanziarie.

L'indice è espresso in termini di tCO₂e per euro, fornendo una chiara misura delle emissioni per unità di prodotto economico. Un valore più basso dell'indice di intensità indica una maggiore efficienza, il che significa che l'organizzazione genera meno emissioni per ogni euro di entrate. Al contrario, un indice più alto indica una minore efficienza nella gestione delle emissioni rispetto alla produzione economica. Questo indice è fondamentale per il benchmarking rispetto alle prestazioni passate o agli standard del settore. Aiuta a monitorare l'efficacia delle iniziative di sostenibilità nel tempo o a confrontare le prestazioni ambientali con quelle di altre aziende dello stesso settore.

DESCRIZIONE	VALORE	UNITÀ
Emissioni totali di CO ₂	12.054	Tonnellate
Ricavi totali	145.597.647	Euro
Indice di Intensità	0,00008279	tCO ₂ e per Euro

SCOPE 1 E 2 SUDDIVISI PER CATEGORIE E PER CONTRIBUTO DELL'HUB

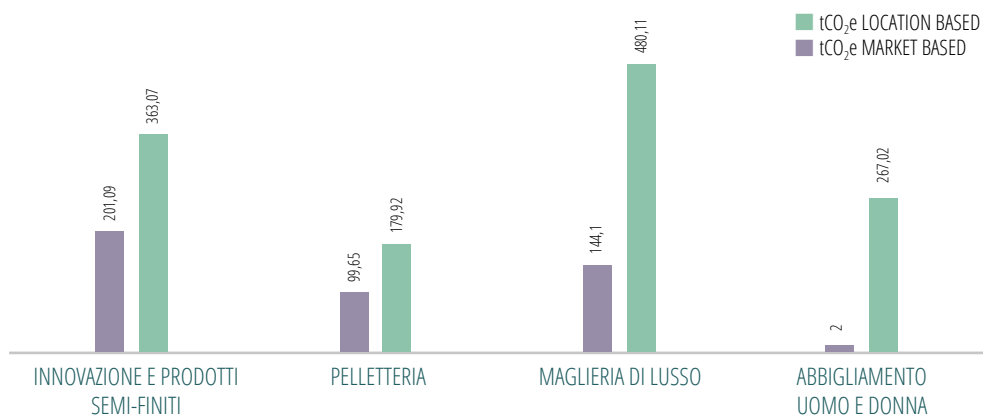
Il grafico seguente mostra che la categoria di emissioni più impattante sul totale delle emissioni Scope 1 e Scope 2 è diversa per ogni società del Gruppo Pattern. Ciò è dovuto non solo ai diversi modelli di produzione delle singole aziende del Gruppo, ma anche ai vari sforzi intrapresi individualmente da ciascuna di esse negli ultimi anni per ridurre i consumi e le emissioni.



Il grafico mostra il contributo delle singole categorie di emissioni al totale delle emissioni Scope 1 e 2 per ciascun HUB del Gruppo Pattern. Le categorie più impattanti sul totale dello scope 1 e 2 sono legate all'elettricità e ai carburanti utilizzati per i viaggi di lavoro. In particolare, per la capogruppo Pattern - inclusa nell'Hub Uomo e Donna - che ha già implementato iniziative di efficienza energetica presso lo stabilimento di produzione e la copertura totale del fabbisogno energetico da fonti rinnovabili, le emissioni legate all'uso di veicoli aziendali rappresentano la categoria di emissione più impattante sulle emissioni di Scope 1 e 2. Questo è strettamente legato alla presenza di veicoli aziendali e alla loro presenza in azienda. Ciò è strettamente associato alla presenza di figure Corporate all'interno della sede aziendale, il cui ruolo prevede il coordinamento delle risorse e dei processi interni, con conseguenti frequenti spostamenti sia tra le sedi aziendali sia all'interno dell'intera filiera.

Per ridurre le emissioni derivanti dall'acquisto di energia elettrica, l'obiettivo primario è garantire che l'intero Gruppo acquisti elettricità di rete generata da fonti rinnovabili.

TCO₂ - ELETTRICITÀ - MARKET BASED VS LOCATION BASED PER HUB



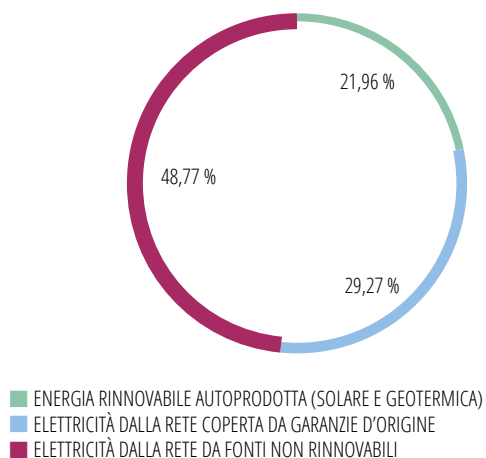
MARKED – BASED CALCOLO DELL'ENERGIA

Si noti che il metodo di calcolo Market-Based fornisce uno scenario meno favorevole rispetto al metodo Location-Based, in quanto il mix energetico di alcune sedi del Gruppo non è completamente coperto da garanzie di origine per la produzione di energia rinnovabile. Le emissioni Scope 2 Market-Based per le sedi Pattern SpA di Collegno e Spello sono pari a zero, in quanto l'intera fornitura di energia elettrica proviene al 100% da fonti rinnovabili. Per il sito S.M.T. di Correggio, invece, il contratto di fornitura di energia elettrica è coperto da Garanzie di Origine per l'88% della fornitura totale.

Per il fabbisogno energetico totale dell'organizzazione, pari a 3.616,229 kWh nel 2023, le percentuali di approvvigionamento da diverse fonti sono state calcolate come segue:

- 21,96% autoprodotta da fonti rinnovabili (fotovoltaico + geotermico)
- 29,27% provenienti dalla rete elettrica coperta da Garanzia d'Origine
- 48,77% provenienti dalla rete elettrica da fonti non rinnovabili

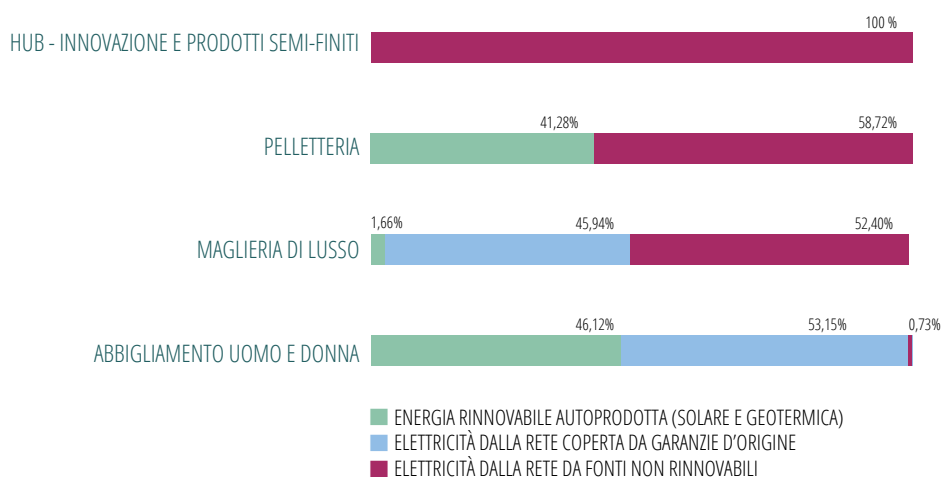
MARKED-BASED CALCOLO



Complessivamente, per quanto riguarda l'energia totale acquistata dalla rete, il 29,27% è stato prodotto da fonti rinnovabili e coperto da garanzie di origine.

La tabella seguente presenta gli stessi calcoli suddivisi per hub:

COMPOSIZIONE DELLE FONTI ENERGETICHE NEI DIVERSI HUB

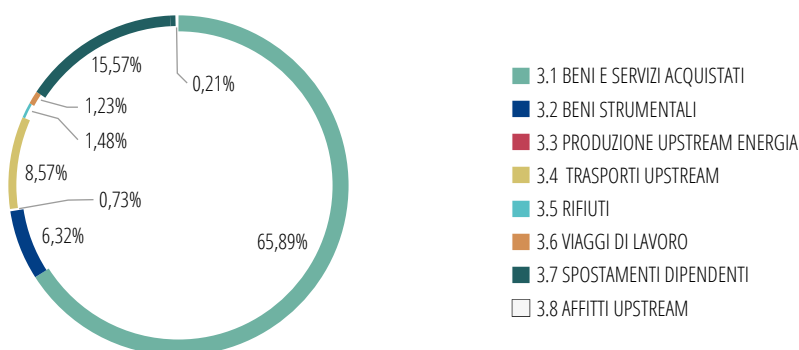


CALCOLO DI SCOPE 3 SUDDIVISO PER CATEGORIE

Come osservato, le emissioni di Scope 3 sono la categoria più significativa dell'impronta di carbonio dell'organizzazione. La tabella seguente riassume gli impatti, espressi in tonnellate di CO2 equivalente, per ogni categoria Scope 3 inclusa nel calcolo. È evidente che la categoria con l'impatto maggiore è quella dell'acquisto di servizi, che rappresenta il 58,76% delle emissioni totali di Scope 3. Segue il pendolarismo dei dipendenti (che rappresenta il più alto tasso di emissioni). Seguono gli spostamenti dei dipendenti (15,57%), l'acquisto di beni (7,13%) e i beni strumentali (6,32%).

SCOPE 3 - EMISSION PER CATEGORIA	tCO₂e 2023
Scope 3.1 - Beni e servizi acquistati	7.076
Scope 3.2 - Beni strumentali	679
Scope 3.3 - Produzione Upstream Energia	79
Scope 3.4 - Trasporti Upstream	920
Scope 3.5 - Rifiuti	158
Scope 3.6 - Viaggi di lavoro	132
Scope 3.7 - Spostamenti dipendenti	1.672
Scope 3.8 - Affitti Upstream	22
TOTALE	10.738

SCOPE 3 - % EMISSIONI PER CATEGORIA



Nel grafico sopra riportato è possibile osservare il contributo di ogni stabilimento del Gruppo Pattern, in termini di emissioni di CO2 eq. per ciascuna delle categorie Scope 3. Il contributo maggiore proviene da Pattern S.p.A. - Collegno, seguita da Società Manifattura Tessile - Carpi e Nuova Nicol - Calderara di Reno.

Il grafico mostra che per tutte le società del Gruppo Pattern per le quali sono state calcolate le emissioni Scope 3, la categoria più impattante è quella dei prodotti e servizi acquistati dall'organizzazione. Le emissioni di questa categoria sono strettamente correlate al tipo di materiali acquistati e utilizzati nella produzione dei prodotti finiti. È importante sottolineare che Pattern non ha l'autorità di selezionare i materiali acquistati, poiché queste decisioni sono guidate principalmente dalle scelte e dai requisiti dei clienti del marchio. In questa categoria è stato quantificato l'impatto dell'esternalizzazione di processi e fasi di lavoro a subappaltatori. Il modello di business dell'azienda, infatti, prevede sia fasi interne che esterne. La progettazione, lo sviluppo, la prototipazione e la campionatura dei prodotti

sono sempre svolte all'interno dell'organizzazione, mentre la produzione degli ordini può essere condotta internamente o affidata a terzi.

Al contrario, la seconda categoria più significativa sul totale delle emissioni Scope 3 è rappresentata dagli spostamenti casa-lavoro dei dipendenti per tutte le società del Gruppo Pattern. Per ridurre questo specifico impatto, negli ultimi anni l'azienda ha avviato diversi progetti sperimentali di carpooling. Il primo progetto, in collaborazione con aziende vicine alla sede di Collegno, ha purtroppo incontrato notevoli difficoltà a causa della pandemia. Il secondo progetto è stato avviato per le due sedi di Pattern SpA, coinvolgendo sia la sede di Collegno che quella di Spello. Anche questo progetto prevedeva un sistema di incentivazione con premi assegnati attraverso una forma di gamification, riconoscendo le azioni virtuose che generavano punti. Purtroppo anche questo secondo tentativo non ha avuto la risposta desiderata da parte dei dipendenti, che in entrambe le sedi si sono dimostrati particolarmente restii a cambiare l'abitudine di utilizzare l'auto personale da soli.

IMPATTO AMBIENTALE TENDENZA NEGLI ANNI

Tra il 2021 e il 2023, le emissioni Scope 1, Scope 2 e Scope 3 del Gruppo Pattern hanno subito variazioni significative. Queste variazioni sono in gran parte dovute all'acquisizione di nuove società e all'espansione operativa del Gruppo.

Scope 1: Andamento delle emissioni dirette

- 2021: 581 tCO₂e
- 2022: 548.23 tCO₂e (▼-5.7%)
- 2023: 868.94 tCO₂e (▲+58.5%)

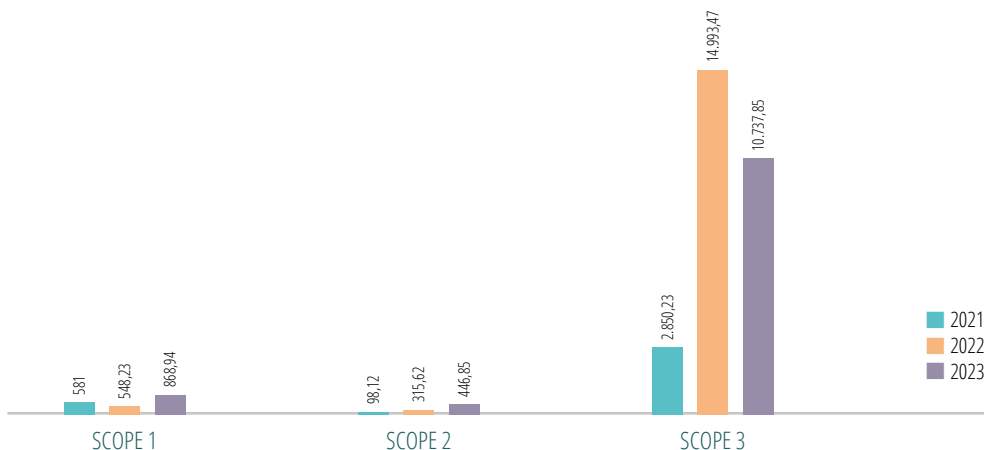
L'aumento significativo delle emissioni Scope 1 nel 2023 è attribuito principalmente all'incremento dei viaggi di lavoro. Ciò è dovuto all'espansione del Gruppo, che ha richiesto un maggiore coordinamento tra le nuove società acquisite e la sede centrale. Ogni nuova acquisizione ha introdotto nuove esigenze logistiche e operative, determinando un aumento dei viaggi per la gestione e il coordinamento delle attività.

Scope 2: Andamento delle emissioni indirette

- 2021: 98.12 tCO₂e
- 2022: 315.62 tCO₂e (▲+221.6%)
- 2023: 446.85 tCO₂e (▲+41.6%)

L'aumento dei consumi energetici può essere considerato un risultato naturale dell'espansione del Gruppo. Le nuove società entrate a far parte del gruppo richiedono del tempo per perfezionare l'uso dell'energia e implementare pratiche sostenibili volte a ridurre la loro impronta ambientale.

TOTALE EMISSIONI PER SCOPE 1,2 E 3 NEGLI ANNI (tCO₂e)



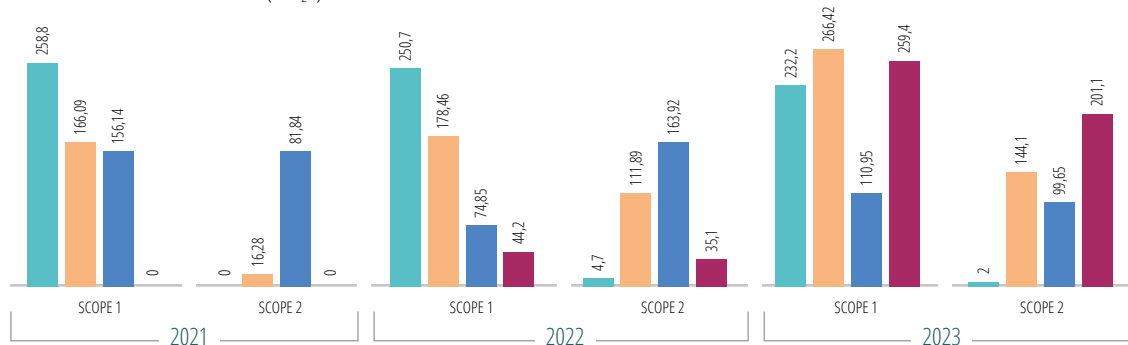
Scope 3 : Andamento delle emissioni

- 2021: 2,850.23 tCO₂e
- 2022: 14,993.47 tCO₂e (↗ +426.2%)
- 2023: 10,737.85 tCO₂e (↘ -28.4%)

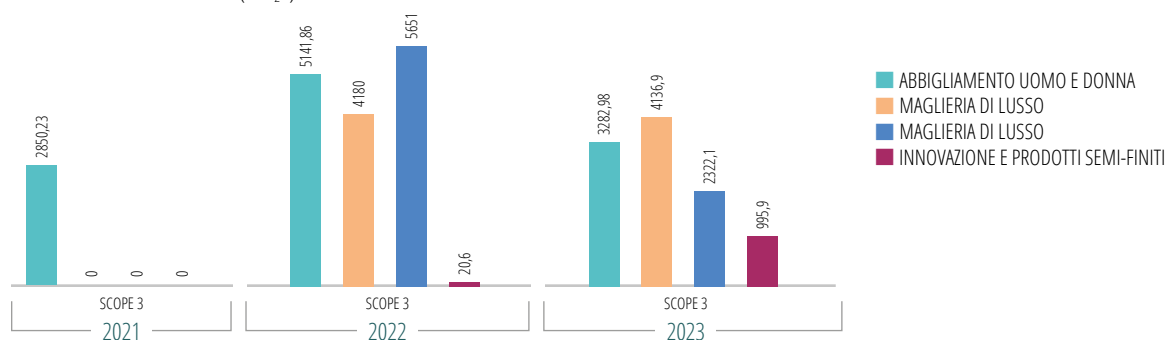
Nel 2022 si è registrato un aumento significativo delle emissioni Scope 3, dovuto principalmente alla piena integrazione delle società acquisite nel quadro di rendicontazione Scope 3. Tuttavia, nel 2023 si è registrato un calo, attribuito sia al miglioramento delle pratiche di raccolta dei dati per il calcolo di Scope 3, sia alle iniziative volte all'efficienza energetica e all'approvvigionamento da fonti rinnovabili.

A seguito di una riorganizzazione aziendale in hub, proponiamo la seguente ripartizione delle emissioni per garantire una base uniforme di confronto nei prossimi anni.

SCOPE 1 E 2 TENDENZE PER HUB (tCO₂e)



SCOPE 3 TENDENZE PER HUB (tCO₂e)



Questa tabella illustra gli obiettivi di riduzione dell'intensità delle emissioni di gas a effetto serra (GHG) in tre diversi Scope all'interno di un'organizzazione, suddivisi per fonti di emissione. Ogni Scope specifica un indice di intensità iniziale, un obiettivo percentuale di riduzione, l'anno finale previsto per il raggiungimento di queste riduzioni e la riduzione lineare annuale dell'indice di intensità richiesta per raggiungere questi obiettivi.

SCOPE	Indice di intensità iniziale (tCO₂e / RICAVI)	OBIETTIVO DI RIDUZIONE DELL'INDICE DI INTENSITÀ	ANNO TARGET	RIDUZIONE LINEARE ANNUALE DELL'INDICE DI INTENSITÀ
SCOPE 1	0,000005970	42%	2030	6%
SCOPE 2	0,000003071	100%	2027	25%
SCOPE 3	0,00007380	25%	2030	3.57%



SCOPE 1: EMISSIONI DIRETTE

Le categorie di emissioni di Scope 1 comprendono il gas naturale per uso interno, il carburante per i veicoli aziendali e i refrigeranti per le pompe di calore. L'indice di intensità iniziale è fissato a 0,00005970, con un obiettivo di riduzione del 42% entro il 2030. Per raggiungere questa riduzione, è necessaria una riduzione lineare annuale del 6% dell'indice di intensità.

SCOPE 2: EMISSIONI INDIRETTE DA ELETTRICITÀ ACQUISTATA

Per lo Scope 2, che comprende l'elettricità per le unità organizzative, l'obiettivo di riduzione è eccezionalmente ambizioso e mira a ridurre l'indice di intensità a zero. Si tratta di un obiettivo di riduzione del 100% con un punto di arrivo fissato al 2027. Per raggiungere questo obiettivo, l'indice di intensità deve diminuire del 25% ogni anno, sottolineando l'impegno dell'organizzazione a passare a fonti di energia rinnovabili.

SCOPE 3: ALTRE EMISSIONI INDIRETTE

Lo Scope 3 comprende le emissioni derivanti da materiali e servizi acquistati dall'azienda. L'indice di intensità iniziale è pari a 0,00007380, con un obiettivo di riduzione del 25% entro il 2030. La strategia per raggiungere questo obiettivo prevede un tasso di riduzione annuale più graduale, pari al 3,57%, che tiene conto delle complessità legate alla gestione delle emissioni lungo la vasta catena di fornitura dell'azienda.

Questi obiettivi sono parte integrante della strategia dell'organizzazione per mitigare l'impatto ambientale, allineandosi agli obiettivi di sostenibilità più ampi. Gli anni finali specificati non solo segnano le scadenze, ma assicurano anche la responsabilità continua e supportano la pianificazione ambientale strategica in tutti gli aspetti operativi.

GHG SCOPE	CATEGORIA EMISSIVA	tCO ₂ e 2023 (CONSOLIDATE)	RILEVANZA	INDICE D'INTENSITÀ (tCO ₂ e / ENTRATE)	OBIETTIVO DI MIGLIORAMENTO	AZIONE SUGGERITA
Scope 1	1.1 Gas naturale per usi interni	869	7,2%	0,00005970	42% riduzione dell'intensità entro il 2030 dal 2023	1.1 Elettificazione dei processi produttivi
	1.2 Carburante per mezzi aziendali					1.2 Sostituzione della flotta aziendale con modelli a emissioni ridotte
	1.3 Gas refrigeranti per pompe di calore					1.3 Manutenzione continua degli impianti di condizionamento e definizione di politiche "anti-spreco" e "anti-dispersione".
Scope 2	2.1 Energia Elettrica per le unità organizzative	447	3,7%	0,00003071	100% di energia elettrica da fonti rinnovabili entro il 2027	Implementare impianti fotovoltaici su tutti i tetti dei siti produttivi. Stipulare contratti di fornitura di energia elettrica solo con fornitori che garantiscano l'utilizzo di fonti rinnovabili al 100%.
Scope 3	3.2 Beni strumentali	7076	58,7%	0,00007380		Definire e integrare una politica di approvvigionamento che tenga conto di: - Imballaggi riutilizzabili - Materie prime certificate, riciclate e/o naturali Sviluppo di progetti di decarbonizzazione con i fornitori di materie prime Creazione di partnership con i propri subappaltatori per effettuare il calcolo delle emissioni dirette.
	3.3 Produzione upstream di energia, gas metano e carburante	678,7	5,6%			-
	3.4 Trasporto dei prodotti acquistati	78,7	0,7%			-
	3.5 Produzione e smaltimento dei rifiuti	920,0	7,6%		Riduzione del 25% dell'intensità entro il 2030 dal 2023	Individuare partner logistici in grado di limitare le emissioni generate dai trasporti. Ottimizzare i trasporti, evitando il più possibile i trasporti dedicati, soprattutto per le piccole quantità. Adottare il principio della prossimità del fornitore nelle decisioni di acquisto.
	3.6 Viaggi di lavoro e pernottamenti	158,4	1,3%			Definire e attuare una politica circolare di gestione dei rifiuti industriali per ridurre gli scarti e valorizzarli durante tutta la produzione e per migliorare il trasporto degli scarti di fibre tessili recuperate.
	3.7 Pendolarismo casa-lavoro dei dipendenti	132,0	1,1%			Stabilire a medio termine una politica di gestione dei viaggi di lavoro in un'ottica di sostenibilità e di riduzione della necessità di viaggiare, coerentemente con le operazioni e gli obiettivi aziendali.
	3.8 Upstream leased assets	1.671,9	13,9%			-
	3.8 Upstream leased assets	22,2	0,2%			-

EFFICIENZA ENERGETICA

Nel 2023, il consumo totale di energia dell'organizzazione è stato di 3.616,229 kWh. Si stima che il 21,96% di questo consumo energetico totale provenga da fonti autoprodotte o rinnovabili al 100%.

Per ridurre le emissioni associate alla produzione di energia elettrica acquistata, gli impianti di Collegno, Spello e Correggio si approvvigionano da fonti energetiche 100% rinnovabili, certificate da garanzie di origine.

All'inizio del 2023 sono stati ampliati gli impianti fotovoltaici nei seguenti siti:

- Idee Partners, un sistema composto da 225 moduli con una capacità di 90 kW e con un sistema di accumulo da 15 kWh;
- Maglificio Zanni, un sistema composto da 224 moduli per una capacità totale di 112 kW aggiunto all'impianto esistente, portando così la capacità a 132 kW.

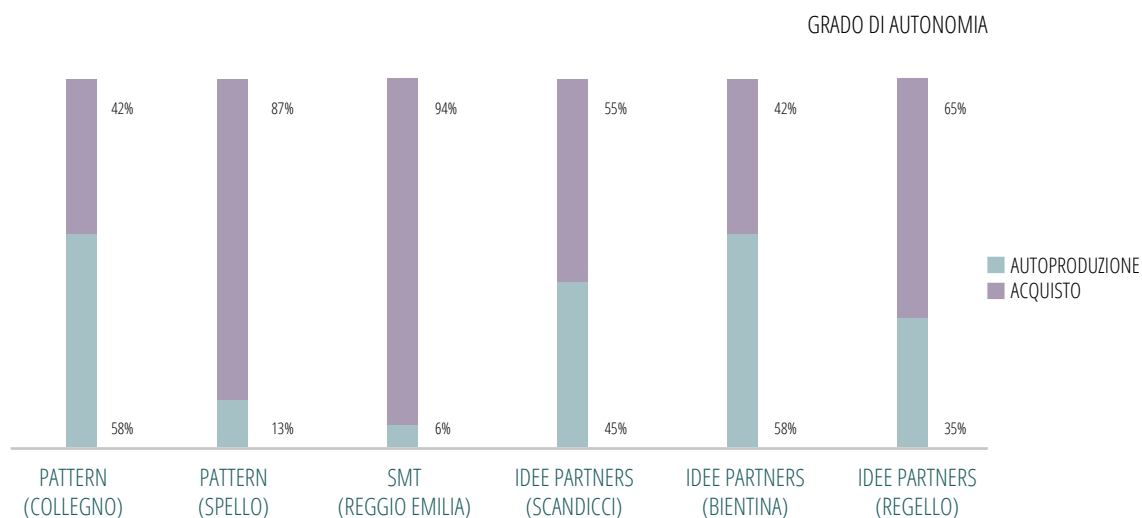
Gli impianti fotovoltaici installati presso le sedi di Idee Partners e Maglificio Zanni non soddisfano completamente il fabbisogno energetico. Per coprire

la parte restante, si utilizzerà energia proveniente da fonti rinnovabili al 100% con garanzie di origine, abbattendo totalmente le loro emissioni di Scope 2.

Nel corso del 2024 e di parte del 2025, per il sito di Collegno sarà costruito un nuovo impianto, che avrà una certificazione LEED GOLD. Inoltre, sono previsti lavori di ammodernamento per lo stabilimento di Spello.

Il sito della S.M.T. di Correggio rimane ancora scoperto dalla progettazione di impianti di autoproduzione, per i quali si valuteranno soluzioni che possono prevedere l'adesione a una comunità energetica.

Per quanto riguarda i siti abruzzesi, nei prossimi tre anni, vedranno la costruzione di un nuovo impianto che comprenderà anche l'implementazione di un sistema fotovoltaico.



PIANO D'AZIONE PER L'ECONOMIA CIRCOLARE

Il Gruppo Pattern si impegna a passare a un modello di economia circolare, che si concentra sulla minimizzazione dei rifiuti e sulla massimizzazione del valore delle risorse durante il loro ciclo di vita. Il presente piano illustra le nostre strategie e azioni per implementare i principi dell'economia circolare in tutte le nostre attività, prodotti e servizi.

Gli obiettivi principali sono la riduzione dei rifiuti, il miglioramento dell'efficienza delle risorse, l'estensione del ciclo di vita dei prodotti, l'aumento dell'uso di materiali sostenibili e la collaborazione con le parti interessate per promuovere una mentalità di economia circolare.



Il design per la longevità e la riutilizzabilità si concentra sullo sviluppo di prodotti con design modulari che facilitano la riparazione, l'aggiornamento e il riciclaggio. Diamo priorità ai materiali durevoli, riciclabili e di provenienza sostenibile. Per tutti i prodotti vengono condotte valutazioni del ciclo di vita per identificare e ridurre gli impatti ambientali.

Enhance Recycling and Waste Management mira a implementare programmi di riciclaggio completi in tutte le strutture per garantire che i materiali di scarto siano selezionati e riciclati correttamente. Ci impegniamo a raggiungere l'obiettivo di zero rifiuti in discarica migliorando la separazione dei rifiuti e i processi di riciclaggio. La collaborazione con i fornitori è essenziale per ridurre i rifiuti da imballaggio e incoraggiare l'uso di materiali da imballaggio riciclabili.

Promuovere catene di fornitura circolari significa collaborare con fornitori che aderiscono ai principi dell'economia circolare e promuovono pratiche sostenibili. Sviluppiamo catene di fornitura a ciclo chiuso in cui i prodotti a fine vita vengono restituiti e riciclati in nuovi prodotti. All'interno della nostra catena di fornitura vengono attuate iniziative di condivisione delle risorse per massimizzare l'uso delle risorse e ridurre gli sprechi.

Estendere il ciclo di vita dei prodotti istituendo servizi e strutture di riparazione per prolungare la durata dei nostri prodotti. Avviamo programmi di ritiro dei prodotti per incoraggiare i clienti a restituire i

prodotti usati per ricondizionarli o riciclarli. Sviluppiamo iniziative di seconda vita per rivendere o donare prodotti ricondizionati.

Promuovere l'innovazione e la ricerca investendo in R&D per sviluppare materiali e tecnologie innovative a sostegno degli obiettivi dell'economia circolare. I progetti pilota vengono attuati per testare e perfezionare le pratiche di economia circolare prima di diffonderle. La collaborazione con le istituzioni accademiche è essenziale per esplorare nuovi approcci e soluzioni per le sfide dell'economia circolare.

Educare e coinvolgere gli stakeholder fornendo programmi di formazione ai dipendenti per aumentare la consapevolezza e la comprensione delle pratiche dell'economia circolare. Vengono sviluppati materiali e campagne educative per informare i clienti sui vantaggi dell'economia circolare e su come possono contribuire. Ci impegniamo con le comunità locali per promuovere i principi e le pratiche dell'economia circolare.

Monitoraggio e rendicontazione dei progressi attraverso la definizione di indicatori chiave di prestazione (KPIs) per monitorare i progressi verso gli obiettivi dell'economia circolare. Ogni anno vengono pubblicati rapporti che illustrano i nostri progressi, le sfide e i risultati ottenuti nell'attuazione del piano d'azione per l'economia circolare. Il piano d'azione viene regolarmente rivisto e aggiornato per incorporare nuove intuizioni, tecnologie e best practice.

DAI RIFIUTI ALLE RISORSE: IL PROGETTO CASCÁMI

Il progetto CASCÁMI mira a creare un sistema efficace di gestione e recupero dei rifiuti tessili affrontando quattro aree strategiche: gestione dei dati sui rifiuti, logistica e conformità, processi di sviluppo e produzione e catena di approvvigionamento inversa.

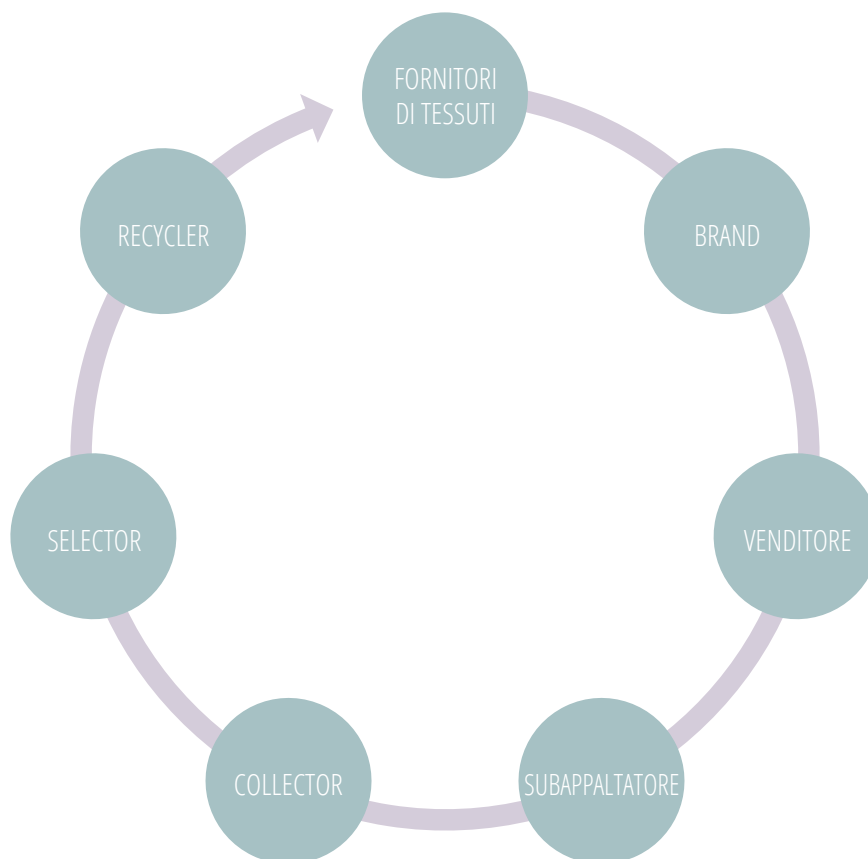
L'integrazione di un sistema di economia circolare e di misure anticontraffazione nella gamma di servizi che Pattern può offrire ai suoi clienti è il risultato di una collaborazione strategica tra tre parti:

- Integrazione del nuovo paradigma nei processi ingegneristici e produttivi della catena di subfornitura.
- Valutazione della conformità legale dei partner logistici e creazione di una catena di approvvigionamento inversa per il recupero dei rifiuti con particolare attenzione all'economia circolare.
- Tracciabilità e gestione dei dati per garantire la conformità della gestione dei materiali, ridurre l'impatto ambientale e proteggere dalla contraffazione.
- Integrazione di un sistema di economia circolare e anticontraffazione

L'integrazione di un sistema di economia circolare e di misure anticontraffazione nella gamma di servizi che Pattern può offrire ai suoi clienti è il risultato di una collaborazione strategica tra tre parti. In primo luogo, l'integrazione del nuovo paradigma nei processi di progettazione e produzione della catena di subfornitura. In secondo luogo, la valutazione della conformità legale dei partner logistici e la creazione di una catena di approvvigionamento inversa per il recupero dei rifiuti, con particolare attenzione all'economia circolare. Terzo, la tracciabilità e la gestione dei dati per garantire la conformità della gestione dei materiali, ridurre l'impatto ambientale e proteggere dalla contraffazione.

LA PRIMA FILIERA DEL RICICLO COMPLETAMENTE TRACCIATA E VERIFICATA IN ITALIA

Quello che presentiamo non è solo un sistema di tracciabilità che assicura la protezione della proprietà intellettuale contro la contraffazione e certifica la circolarità della gestione dei rifiuti tessili. È anche una filiera che rispetta i requisiti di legge e garantisce l'etica nei suoi processi. Grazie alla collaborazione logistica e organizzativa del consorzio fondato da Sistema Moda Italia, Retex Green, di cui Pattern SpA è socio fondatore, e sfruttando l'esperienza del Gruppo Safe, oggi possiamo garantire la tutela della reputazione dei nostri marchi anche nel processo di gestione dei rifiuti.



GARANTIRE LA CONFORMITÀ E LA TRACCIABILITÀ

Il consorzio garantisce la tracciabilità e la verifica dei partner utilizzati nella catena di riciclaggio. Questo include l'applicazione di specifiche tecniche, l'analisi della reputazione, l'analisi e la verifica delle autorizzazioni al trasporto e al trattamento dei rifiuti. Ci concentriamo anche sui limiti autorizzativi, sulle dichiarazioni antimafia e sulla regolarità dei rapporti di lavoro con la verifica dei contratti di lavoro e del DURC. Inoltre, verifichiamo l'adeguatezza del numero di risorse rispetto ai volumi trattati, garantiamo la sicurezza sul lavoro, estendiamo i controlli ai subappaltatori e verifichiamo il rispetto dei limiti di stoccaggio, delle disposizioni, delle prescrizioni e delle procedure di trattamento.

PIATTAFORMA AVANZATA DI GESTIONE DEI RIFIUTI

La piattaforma tiene traccia delle fasi del processo e registra le informazioni sulle fasi di sviluppo e produzione. Calcola gli scarti previsti in fase di layout, ben prima della produzione, con la possibilità di attivare in anticipo la catena di riciclo più appropriata per la fibra. La piattaforma fornisce una visibilità permanente sulla gestione del tessuto, garantendo il rispetto della proprietà intellettuale e prevenendo sprechi e usi impropri. Verifica la consegna dei rifiuti a enti legalmente autorizzati e genera automaticamente un file di tracciabilità dei tagli per rotolo di tessuto numerato. Inoltre, genera un report sulla destinazione del riciclo per facilitare il calcolo delle emissioni equivalenti di CO₂.

Grazie all'integrazione di questi sistemi e pratiche, il Gruppo Pattern è all'avanguardia nella promozione di un'economia circolare sostenibile ed etica, nella garanzia di conformità e nella salvaguardia dell'ambiente e della proprietà intellettuale.

PROGETTI DI R&D SULL'ECONOMIA CIRCOLARE

PROGETTO LINEAPELLE PER IL LONDON COLLEGE OF FASHION

E' stato ideato e promosso un progetto incentrato sul riuso e sull'economia circolare, proprio tenendo conto dell'ottica e dei principi della Simbiosi Industriale.

La produzione di rifiuti solidi conciari è un tema che richiede un'attenzione significativa, soprattutto se si considerano le recenti indicazioni della Commissione Europea. La Commissione ha approvato numerose iniziative nell'ambito del Green Deal europeo, espressamente concepite per sostenere la trasformazione dell'economia europea in un sistema più sostenibile, resiliente e circolare. In questo contesto, la progettazione di soluzioni innovative rappresenta un'opportunità per uno dei settori produttivi più

emblematici del nostro Paese, l'industria conciaria. In particolare, questa industria è attualmente uno dei settori più meritevoli all'interno del sistema nazionale di bioeconomia.

La pelle, già prodotta secondo i principi dell'Economia Circolare (valorizzando uno scarto dell'industria alimentare), ha il potenziale per essere ancora più circolare, affrontando efficacemente le crescenti sfide della sostenibilità e dell'innovazione.

Il progetto è stato sviluppato da D-House in collaborazione con Linea Pelle per il London College Of Fashion:



→ 15 studenti del corso BA Cordwainers Fashion Bags and Accessories della LCF sono stati selezionati per esplorare nuove idee di design per borse e piccola pelletteria..



→ Gli scarti di produzione, che non possono essere utilizzati in altri processi produttivi, sono stati inviati da Idee Partners, per essere utilizzati come materia prima per la realizzazione di prototipi fisici.



→ Con i materiali di scarto disponibili, gli studenti hanno realizzato prototipi digitali, in 3D, per evitare la produzione materiale di prodotti non definitivi. I prodotti fisici sono stati realizzati solo dopo l'approvazione del prototipo 3D..



→ Al termine del progetto, D-House intende selezionare almeno 2 studenti che hanno realizzato i prototipi più interessanti, soprattutto in termini di utilizzo dei materiali e di design, per esporli alla Fiera Lineapelle di Milano.



→ Con il supporto di D-House Academy, durante il progetto saranno organizzati una serie di workshop per gli studenti, per migliorare la loro comprensione delle tendenze, della sostenibilità e della pelle



15 STUDENTI SELEZIONATI
LONDON COLLEGE OF FASHION



INVIO SCARTI
IDEE PARTNERS



WORKSHOP
D-HOUSE



REALIZZAZIONE
PROTOTIPI 3D



PRESENTAZIONE MANUFATTI
A LINEAPELLE

LEADER: VALORIZZAZIONE DEI RIFIUTI CONCIARI E MANIFATTURA ADDITIVA



→ La produzione di rifiuti solidi conciari è un problema che richiede una nuova urgenza, promossa dal "Green Deal europeo". Questa iniziativa è a favore di misure espressamente concepite per catalizzare la trasformazione dell'economia europea in un sistema più "verde", più resiliente e circolare.



→ La pelle, come già detto, rappresenta, come materia prima, uno scarto dell'industria alimentare. All'interno delle concerie, vengono generati rifiuti derivanti dalle attività di rasatura e rifilatura, che non possono essere incorporati in altri progetti, come le rifilature di pelle finita.



→ Gli obiettivi primari del progetto comprendono la ricerca e lo sviluppo di soluzioni innovative per la valorizzazione dei rifiuti solidi della concia, lo studio e la sperimentazione di soluzioni innovative per la trasformazione dei trucioli e delle rifilature delle pelli conciate/rifinite e il loro utilizzo nella produzione di nuove generazioni di materiali rigenerati e di agenti/sistemi di rifinitura attraverso tecniche di Additive Manufacturing.



→ I nuovi prodotti saranno sviluppati dopo un lavoro di caratterizzazione completo e un potenziale pretrattamento. Verrà inoltre testata la loro capacità di ulteriore trasformazione attraverso la reticolazione con agenti polimerici per l'utilizzo in tecniche di BIO-PRINTING 3D.

La motivazione di questa sperimentazione risiede nel crescente interesse mostrato dai marchi e dall'industria della moda verso le tecnologie di stampa 3D e le metodologie sempre più sostenibili. Ciò ha incoraggiato le aziende che partecipano al progetto a sviluppare tecniche di produzione additiva, identificando al contempo strategie per ridurre l'uso di formulazioni tradizionali a base di polimeri (comunemente utilizzate nei normali sistemi di stampa 3D).

Coerentemente con l'evoluzione innovativa e circolare di tutti i settori più rappresentativi del Made in Italy, l'industria tessile e della moda può beneficiare di un ulteriore slancio in questa direzione incorporando gli elementi innovativi generati dal progetto. Ciò può avvenire innanzitutto attraverso la ridefinizione dei paradigmi produttivi e degli approcci di valorizzazione degli scarti, favorendo processi virtuosi di simbiosi industriale. Nello specifico, la tecnologia di stampa 3D consentirà, attraverso strategie circolari, la creazione e la commercializzazione di nuovi prodotti derivati dagli scarti dell'industria conciaria che altrimenti finirebbero in discarica. Questi prodotti possono essere utilizzati per la produzione di articoli e beni sia per il settore della moda, in combinazione con altri materiali tessili, sia per altri settori rilevanti.

L'attenzione per i materiali naturali e, più in generale, per i prodotti sostenibili, insieme all'interesse dei consumatori per i prodotti personalizzati, si è effettivamente ampliata, non solo nell'industria della moda ma anche in altri settori. La versatilità della tecnologia di stampa 3D è un fattore chiave che ne spinge l'uso crescente per lo sviluppo innovativo in tutti i settori industriali (in particolare considerando la potenziale applicazione di questi prodotti nella creazione di interni per l'industria automobilistica e aerospaziale). Anche all'interno del ciclo conciario, l'utilizzo delle strategie tecnologiche individuate potrebbe facilitare la realizzazione di prodotti e materiali per la lavorazione della concia, in particolare per la rifinitura. L'obiettivo è quello di sostituire i formulati chimici tradizionalmente utilizzati (come i polimeri sintetici di rifinitura) con formulati di derivazione naturale, provenienti dalla trasformazione e valorizzazione degli scarti conciari.

D-REFASHION LAB: LA TECNOLOGIA AL SERVIZIO DELL'UPCYCLING

Il progetto D-refashion lab si propone di intervenire sullo stock in giacenza del brand modificandolo con le tecnologie fornite dalla Dyloan Bond Factory.

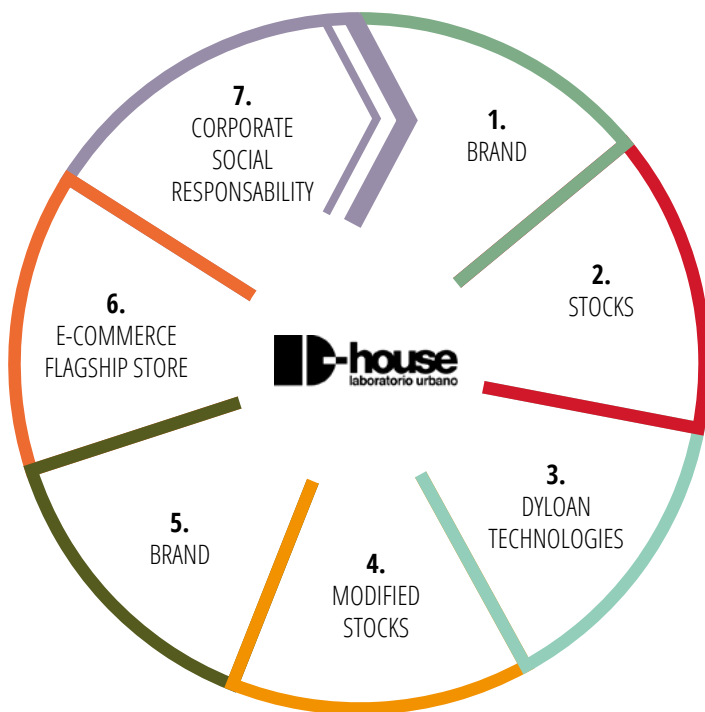
Le tecnologie e il network creativo di D-house by Dyloan consentono di modificare abiti, accessori e tessuti. Il team di D-house seguirà il brand creando rendering 3D delle modifiche richieste prima di intervenire direttamente sullo stock.

Il progetto è guidato da D-house, laboratorio urbano con sede a Milano, che rappresenta la naturale evoluzione di tutte le esperienze maturate in trent'anni di attività.

Insieme ai nostri partner, cerchiamo di trovare le migliori soluzioni di personalizzazione con un approccio sostenibile e circolare, al fine di ridurre il quantitativo degli stock di magazzino ed evitare la distruzione di questi capi.

Le attività del progetto per la creazione del D-Refashion Lab hanno incluso la pianificazione e la conduzione di attività di Ricerca e Sviluppo finalizzate allo sviluppo di un progetto di Upcycling.

L'obiettivo è la rivisitazione di capi in avanzo e/o di seconda scelta, con lo scopo di concedere una seconda vita al capo prodotto risolvendo, almeno in parte, il problema dell'inventario nel settore. L'attività sarà svolta nel rispetto dei principi e delle linee guida della sostenibilità. In particolare, la fase iniziale dello studio si è concentrata sull'analisi e sul confronto con i marchi del settore Fashion Luxury. L'obiettivo della seconda fase è invece rivolto all'analisi dei materiali e delle tecnologie che possono essere efficacemente utilizzati per la rielaborazione di capi già costruiti.



SISTEMA DI GESTIONE DEI PRODOTTI CHIMICI

Ciascuna sede del Gruppo Pattern ha un Chemical Manager designato. Il loro ruolo consiste nel guidare l'implementazione del programma Roadmap to Zero di ZDHC all'interno del loro stabilimento di produzione, coinvolgendo contemporaneamente la loro catena di fornitura. A tal fine, monitorano e migliorano la competenza dei loro fornitori nella gestione delle sostanze chimiche. Un sistema di gestione delle sostanze chimiche prevede l'identificazione dei processi e dei prodotti che presentano un rischio

chimico significativo. Il sistema delinea i metodi operativi per identificare, monitorare e ridurre questi rischi, eliminando le sostanze pericolose dai prodotti e dai sottoprodotti. L'obiettivo finale è quello di garantire una catena di fornitura sicura. Il sistema di gestione delle sostanze chimiche implementato da Pattern ha come campo di applicazione gli stabilimenti produttivi del Gruppo Pattern, i fornitori di materie prime e i subappaltatori di processi a umido.

PROGRAMMA ZDHC ROADMAP TO ZERO



Dal 2015, Pattern collabora con i propri clienti e fornitori per eliminare gradualmente le sostanze chimiche nocive dalla propria catena di fornitura, aderendo al protocollo della

fondazione ZDHC per la gestione responsabile delle sostanze chimiche. Fondata nel 2011, la ZDHC mira a unificare gli standard dell'industria tessile-abbigliamento e calzaturiera. Pattern e i suoi partner seguono la Manufacturing Restricted Substances List (MRSL) e il programma Roadmap to Zero, promuovendo pratiche chimiche sostenibili. Questa iniziativa prevede la nomina di Chemical Manager per la supervisione dei sistemi di

gestione delle sostanze chimiche, garantendo la conformità ai principi ZDHC. La forza del progetto risiede nel protocollo e negli strumenti condivisi, che facilitano la condivisione delle informazioni attraverso le piattaforme ZDHC.

Tra i risultati degni di nota, Pattern Collegno ha raggiunto il Livello Progressivo nel Programma Supplier to Zero il 23 maggio 2023, Roscini Atelier ha completato il Livello 1 il 26 marzo 2024 e SMT ha raggiunto il Livello 2 e il Livello Progressivo il 12 gennaio 2024, dimostrando l'impegno del Gruppo Pattern per la sostenibilità e l'eccellenza del settore..





DUE DILIGENCE CHIMICA

Per ridurre al minimo i rischi per il consumatore finale in merito al potenziale contatto con sostanze chimiche pericolose attraverso l'uso dei prodotti finiti, i clienti di Pattern si sono organizzati per testare la qualità e la conformità chimica dei materiali forniti in base a standard specifici, secondo le norme PRSL e MRSL. Questi standard sono considerati prerequisiti essenziali per la vendita di capi di abbigliamento. Inoltre, Pattern effettua regolari controlli di due diligence su articoli selezionati in seguito a una valutazione del rischio chimico per garantire la conformità chimica delle materie prime acquistate. Vengono presi in considerazione criteri specifici di pre-valutazione, come il volume/valore dell'attività di un fornitore, il rating del fornitore, il tipo di materiale e la lavorazione subito dall'articolo. Sulla base di questi criteri, l'Ufficio Acquisti, opportunamente formato, stabilisce il numero di test da effettuare e le sostanze da testare. I tessuti vengono quindi inviati a laboratori accreditati per l'analisi. Pattern conduce una due diligence ogni stagione, concentrandosi principalmente sulle materie prime, i tessuti e le fodere acquistate, dove si concentra il rischio chimico più elevato, in particolare nella lavorazione a umido condotta nella catena di approvvigionamento a monte.

La verifica di due diligence della catena di fornitura ha anche lo scopo di aiutare a identificare le cause di eventuali non conformità di prodotto/processo e a sviluppare piani d'azione correttivi per migliorare il sistema di gestione delle sostanze chimiche sia internamente che con i fornitori e i subappaltatori.

CONSERVAZIONE E PROTEZIONE DELLE RISORSE IDRICHE

A partire dalla metà del 2022, la sede di Collegno del Gruppo Pattern si è impegnata in un progetto di filiera per la conservazione dell'acqua, con l'obiettivo di preservare l'acqua come risorsa preziosa. Coinvolgendo i partner diretti, in particolare quelli coinvolti nella lavorazione a umido, il progetto mira a un uso responsabile dell'acqua e al miglioramento dei sistemi di gestione idrica. Entro il 2023, il 66% dei fornitori di tessuti ha partecipato al progetto, nominando dei Water Manager per aumentare la consapevolezza e identificare i miglioramenti nella gestione dell'acqua. La valutazione dell'acqua valuta il rischio idrico geografico, l'intensità idrica e i sistemi di gestione, ottenendo un profilo di resilienza con valutazioni da esemplare a molto scarso. Il progetto mira a ridurre l'impronta idrica, a migliorare la resilienza aziendale e della catena di approvvigionamento e ad attuare piani di miglioramento continuo. Per i partner che lavorano a umido, ciò comporta la definizione di obiettivi di riduzione del consumo di acqua e di riciclo delle acque reflue. Per i partner che non lavorano a umido, l'attenzione si concentra sul miglioramento della resilienza della loro catena di approvvigionamento. Nel 2023, il 64% dei fornitori di tessuti della sede di Torino ha completato il Water Assessment, a testimonianza dell'impegno di Pattern per una gestione sostenibile delle risorse idriche.

SA8000 STANDARD

Pattern ha identificato uno standard riconosciuto a livello internazionale per garantire un sistema di misurazione affidabile per la valutazione degli aspetti sociali. Questo standard fa da ponte tra l'industria e i codici aziendali, creando un linguaggio comune per misurare la conformità sociale all'interno dell'azienda.

Dal 2013, Pattern ha quindi deciso di adottare e certificare un sistema di gestione conforme alla norma SA8000, uno standard volontario, emesso dal SAI, verificabile attraverso audit di terza parte. Questo standard delinea i requisiti che le organizzazioni devono soddisfare, tra cui il riconoscimento e il miglioramento dei diritti dei lavoratori, le condizioni del luogo di lavoro e un sistema di gestione efficace.

Social Accountability International (SAI) è un'organizzazione multi-stakeholder senza scopo di lucro attiva a livello globale dal 1997. L'obiettivo che SAI condivide con i suoi stakeholder è il lavoro dignitoso ovunque, sottolineando una comprensione diffusa del fatto che il lavoro dignitoso può essere vantaggioso per le imprese e allo stesso tempo salvaguardare i diritti umani fondamentali.

Gli elementi fondamentali di questo standard si basano sulla Dichiarazione Universale dei Diritti Umani, sulle convenzioni ILO, sugli standard internazionali, sui diritti umani e sulle leggi nazionali sul lavoro. Lo scopo di SA8000 è quello di offrire uno standard verificabile e solido per la valorizzazione e la tutela di tutto il personale

nell'ambito del controllo e dell'influenza di un'organizzazione. Questo include le persone che producono prodotti o forniscono servizi per l'organizzazione, compresi i suoi dipendenti e quelli impiegati dai suoi fornitori, subappaltatori, subfornitori e lavoratori a domicilio. Un'organizzazione deve raggiungere la conformità allo Standard attraverso un sistema di gestione adeguato ed efficace. Gli 8 requisiti delineati dalla SA8000 sono i principali KPIs su cui si concentra lo Standard. Questi requisiti costituiscono la base della mappa operativa che consente a un'organizzazione di raggiungere la piena e sostenibile conformità alla SA8000 attraverso il miglioramento continuo, definito anche "performance sociale".



I PUNTI DELLA NORMA SA8000:2014

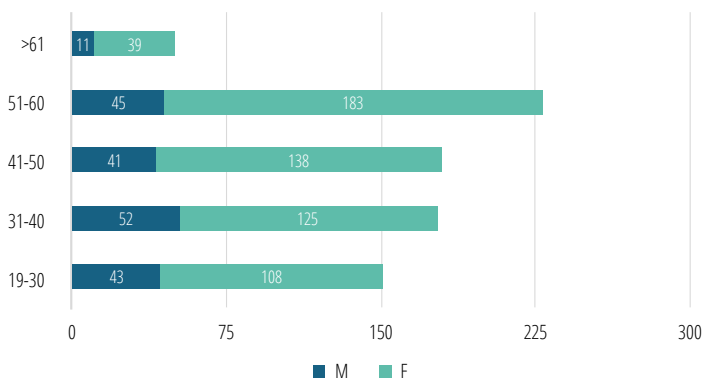
REQUISITI SA8000	IMPEGNI AZIENDALI	RIFERIMENTI NORMATIVI
1. LAVORO INFANTILE	Non ricorrere né dare sostegno al lavoro infantile nella manifattura di alcun prodotto o nell'erogazione di alcun servizio, dove per lavoro infantile si intende la prestazione di persone di età inferiore ai 15 anni e che non abbiano concluso il ciclo di istruzione obbligatoria. Garantire ai giovani lavoratori, ancora minorenni, adeguate condizioni di apprendimento, crescita e sviluppo professionale, nonché idonee condizioni di salute e sicurezza.	- Convenzione ILO 138 e Raccomandazione 146 - Convenzione ILO 182 - D.lgs. 345/99 integrato dal D.lgs. 262/00 - L.25/55 - L.977/67 - L.451/94
2. LAVORO FORZATO E OBBLIGATO	Non ricorrere né dare sostegno a forme di lavoro forzato, compreso il lavoro obbligato o servile, che comportino una qualsiasi forma di restrizione non legale alla libertà, ai diritti e alla dignità individuale. Garantire che non ci siano restrizioni sulla libertà di movimento dei lavoratori e che non si richieda loro di fornire garanzie finanziarie o di depositare i loro documenti di identità presso l'organizzazione.	- Convenzione ILO 29 - Convenzione ILO 105 - L. 300/70 - L. 108/90 - L. 297/82 - D.lgs. 152/97
3. SALUTE E SICUREZZA	Garantire la salute e la sicurezza dei lavoratori in ogni momento, fornendo un ambiente di lavoro sicuro e salubre, attrezzature di lavoro adeguate, formazione sulla sicurezza e adottando misure efficaci per prevenire e ridurre al minimo i rischi di incidenti e lesioni sul posto di lavoro.	- Convenzione ILO 102 - Convenzione ILO 155 e Raccomandazione 164 - Convenzione ILO 183 - D.lgs. 626/94 - L.638/83 - D.lgs. 493/96 - Dir CEE 89/391 - Dir CEE 94/33 - Dir CEE 91/383
4. LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA	Garantire ai lavoratori la libertà di formare e/o associarsi liberamente a sindacati o altre organizzazioni di lavoratori, di scegliere i propri rappresentanti e di poter contrattare pubblicamente e secondo la legge, senza paura di interferenze, restrizioni o discriminazioni.	- Convenzione ILO 87 - Convenzione ILO 135 - Convenzione ILO 98 - L.300/70 - CCEE 9/12/89
5. DISCRIMINAZIONE	Non ricorrere né dare sostegno ad alcuna forma di discriminazione nell'assunzione, retribuzione, accesso alla formazione, promozione, cessazione del rapporto o pensionamento, in base a razza, origine nazionale, territoriale o sociale, casta, nascita, religione, disabilità, genere, orientamento sessuale, responsabilità familiari, stato civile, appartenenza sindacale, opinioni politiche, età, o qualsiasi altra condizione che potrebbe dare luogo a discriminazione.	- Convenzioni ILO 111 - Convenzioni ILO 100 - Convenzioni ILO 159 - Convenzioni ILO 177 - L.300/70 - L.903/77 - L.125/91 - L. 40/98 - L.53/2000 - L.53/00 - L.108/90 - D.lgs. 151/01 - Dir. CEE 75/117 - Dir. CEE 76/207
6. PROCEDIMENTI DISCIPLINARI	Trattare tutto il personale con dignità e rispetto, bandendo l'utilizzo di punizioni corporali, coercizione fisica o mentale o abuso verbale. Definire chiaramente le regole del comportamento accettabile e le sanzioni applicabili per le violazioni, garantendo che tali regole e sanzioni siano conformi alle leggi e alle normative applicabili e che siano condivise con tutti i lavoratori.	- Convenzione ILO 29 - L.758/94
7. ORARIO DI LAVORO	Rispettare le leggi vigenti, la contrattazione collettiva (ove applicabile) e gli standard di settore in materia di orari di lavoro, riposi e festività pubbliche. Garantire che la normale settimana lavorativa (esclusi gli straordinari) non ecceda le 48 ore, che i lavoratori abbiano almeno un giorno libero ogni sette giorni lavorativi, che vi siano almeno 11 ore di riposo tra una giornata lavorativa e l'altra e che le ore straordinarie siano limitate a un massimo di 12 ore alla settimana.	- Convenzione ILO 1 - Convenzione ILO 98 e raccomandazione 116 - L.300/70 - L.196/97 - L.264/58 - L.409/98
8. RETRIBUZIONE	Garantire il diritto del personale ad un salario dignitoso, in linea con gli standard legali o minimi di settore o, ove applicabile, ai contratti collettivi. Assicurare un salario sufficiente a soddisfare i bisogni primari del personale, oltre a fornire un qualche guadagno discrezionale.	- Convenzione ILO 100 - Convenzione ILO 131 - L.300/70 - L. 297/82 - L. 863/84 - L.230/62
9. SISTEMA DI GESTIONE	Sviluppare ed implementare correttamente un sistema di gestione, ovvero, un insieme di politiche, procedure e processi, in linea con i requisiti dello standard, al fine di assicurare la propria compliance e garantire un uso più efficiente delle risorse, un miglioramento della capacità di gestione dei rischi e un aumento della soddisfazione dei clienti. Estendere la conoscenza dei requisiti dello standard e l'adesione allo stesso al personale interno e alla propria catena di fornitura applicando un chiaro processo di "due diligence" che includa la mappatura e la valutazione del rischio della catena di fornitura (supply chain). Condurre un'analisi delle cause profonde delle non conformità in modo che le azioni correttive siano in grado di affrontarle e possano essere intraprese azioni preventive in grado di impedirne il ripetersi.	

Il presente rapporto SA8000 è redatto per rispondere agli indicatori sistemici del riesame della direzione e della comunicazione esterna, ed è il risultato della partecipazione delle parti sociali all'attuazione del Sistema di Responsabilità Sociale. Infatti, è firmato non solo dai rappresentanti legali dell'azienda, ma anche dai rappresentanti sindacali dei lavoratori e dai loro rappresentanti SA8000. L'analisi fornisce informazioni qualitative e quantitative che dimostrano la conformità dei singoli requisiti allo standard. Oltre a fornire alla Direzione un prezioso strumento di verifica interna, aiuta i vari stakeholder a comprendere la politica di responsabilità sociale dell'azienda e gli impegni specifici che l'azienda ha assunto certificando il proprio sistema secondo lo standard SA8000.

Attraverso il Sistema di Gestione integrato HSE e SA8000, esteso alle aziende partecipate e controllate, la Governance ha definito le modalità per gestire e monitorare la conformità ai requisiti dello Standard. Il Gruppo Pattern può quindi contare su una certificazione di gestione SA8000:2014 per ogni business unit finora affiliata, e intende procedere all'inclusione di ogni futura acquisizione nella certificazione aziendale.

1. LAVORO INFANTILE

Suddivisione del personale per età e per genere



Casi di lavoro infantile (<16 anni) 0
Casi di lavoro giovanile (16-18 anni) 0

2. LAVORO FORZATO E OBBLIGATO

Lavoro vulnerabile

% dipendenti provenienti da situazioni sociali svantaggiate
(Es. vedove/i con figli, famiglie monoreddito, beneficiari permessi 104 per figli...)

5,20%

Schiavitù moderna

Percentuale di dipendenti stranieri con permesso di soggiorno limitato:

1,27%

Percentuale di dipendenti stranieri con permesso di soggiorno illimitato:

4,33%

Schiavitù per Debiti

Percentuale dipendenti con trattenute in busta paga (pignoramenti - prestiti)

5,60%

3. SALUTE E SICUREZZA

Formazione

Percentuale di dipendenti formati sulla sicurezza

100%

Numero di violazioni delle norme di sicurezza

0

Infortunati sul lavoro

Numero di infortuni registrati

10

Numero giorni perduti per infortuni

149

Numero malattie professionali diagnosticate

1

Indice frequenza infortuni

0,007

Indice gravità infortuni

0,106

4. LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE

Iscritti al sindacato

12%

Ore di permesso sindacale retribuite

152

Numero reclami relativi ai Diritti sindacali

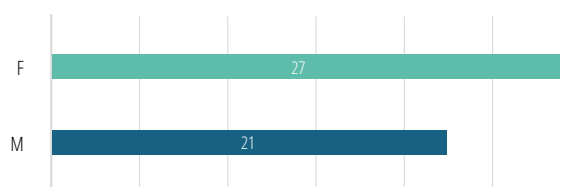
0

Numero di Riunioni tra la Direzione e i Rappresentanti dei Lavoratori (sindacati)

28

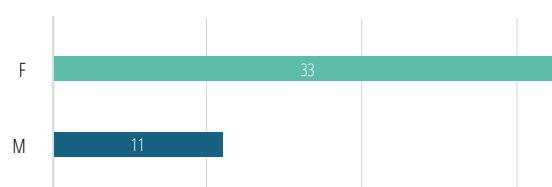
5. DISCRIMINAZIONE

Numero dipendenti con MBO

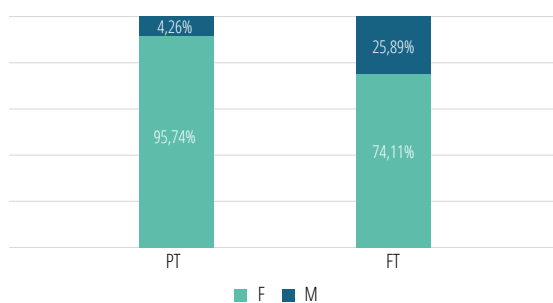


Permessi di cura

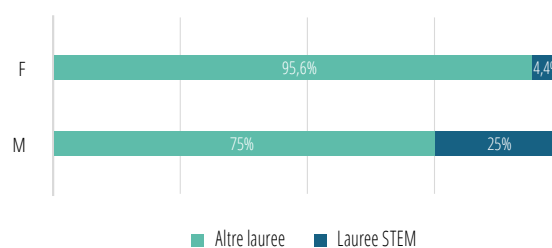
Numero lavoratori beneficiari di permessi L.104



Contratti Part-Time e Full-Time per genere

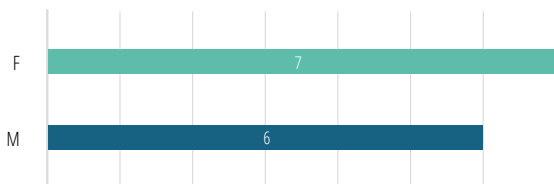


Livello di istruzione

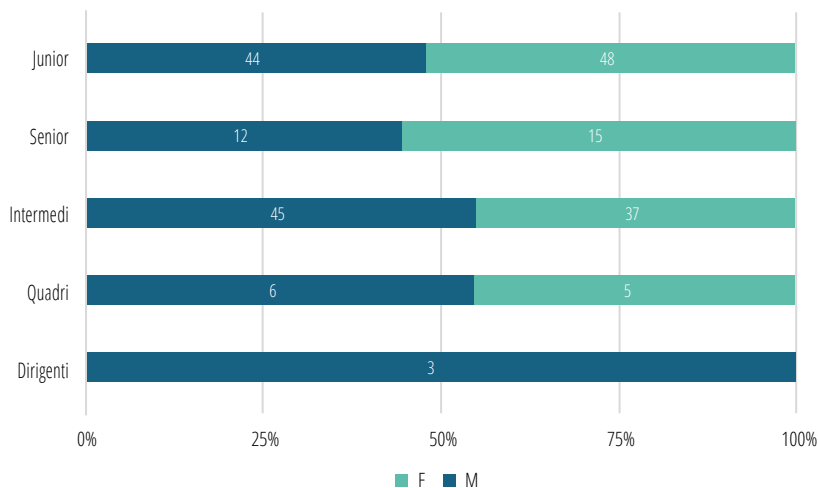


Rappresentanza di Genere

Numero dipendenti con delega di spesa o facenti parte della prima linea di riporto al vertice



Promozioni



6. PRATICHE DISCIPLINARI

Numero richiami disciplinari

11

Numero giornate di sospensione

0

7. ORARIO DI LAVORO

Ore Medie mensili di Straordinario

3

Ore di Lavoro Medie Mensili

145

Ore di formazioni erogate nel corso dell'anno (oltre quelle obbligatorie per legge)

1787,16h F | 808,344h M

Numero ore di permesso allo studio erogate:

151 F | 32 M

8. RETRIBUZIONE

Living Wage

Delta di differenza dello stipendio mensile più basso vs living Wage

+289 euro

Minimi tabellari da CCNL Tessile Industria

Segnalazioni SA8000

Numero suggerimenti SA8000 rilevati dagli strumenti di segnalazione

26

Percentuale di segnalazioni con rilevanza SA8000

41%

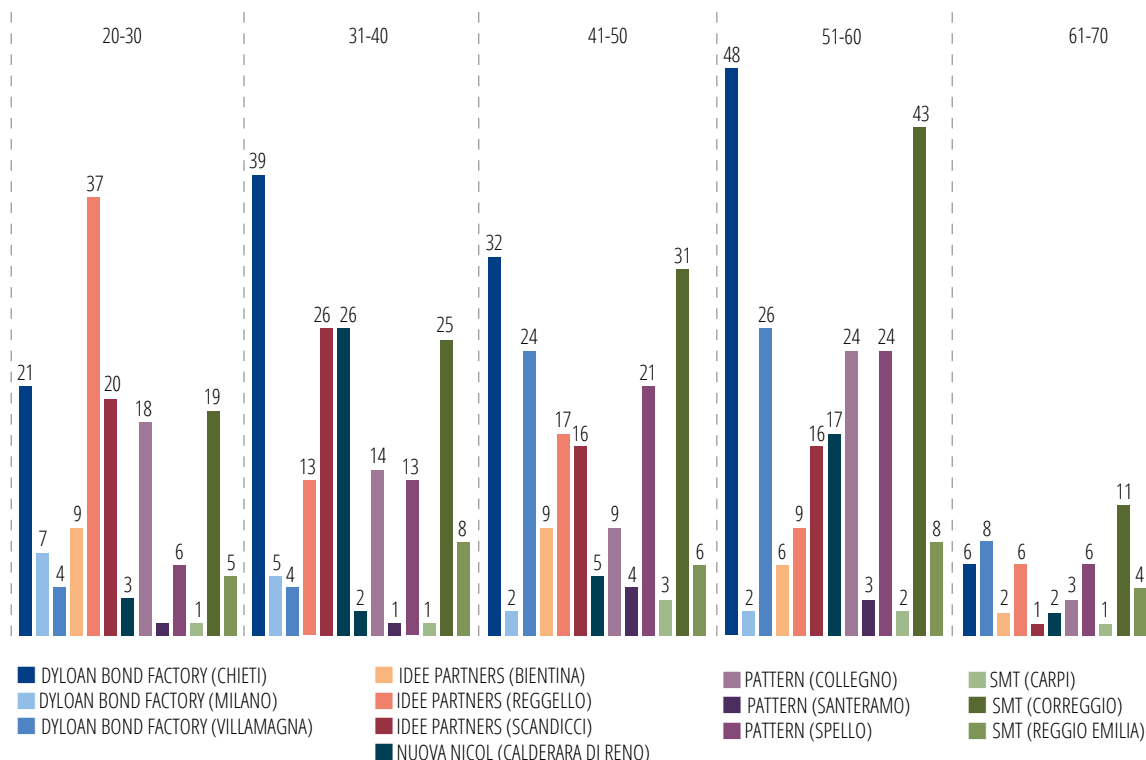
Percentuale di segnalazioni risolte entro l'annor

92,3%

LAVORO MINORILE

L'azienda non intende utilizzare e incoraggiare l'uso del lavoro minorile e garantisce procedure di monitoraggio per evitare che ciò avvenga. Pattern Group ha emesso una procedura applicata a tutte le società del Gruppo che definisce l'adozione di adeguati piani di gestione e controllo per garantire il sostegno ai bambini che possono trovarsi in situazioni che rientrano nella definizione di lavoro minorile. Questi piani mirano principalmente a sostenere la frequenza scolastica dei bambini e a garantire che non siano esposti a situazioni pericolose, non sicure o dannose che potrebbero avere un impatto negativo sulla loro salute o ostacolare il loro sviluppo generale. Per promuovere lo sviluppo di competenze specifiche, l'azienda collabora con l'istituto tecnico industriale locale e offre ogni anno diversi stage a giovani non più bambini ma non ancora maggiorenni. Nel lavoro in cui sono impiegati, i giovani lavoratori non sono esposti a situazioni pericolose, non sicure o dannose per la loro salute.

NUMERO DIPENDENTI PER FASCIA D'ETÀ E SEDE

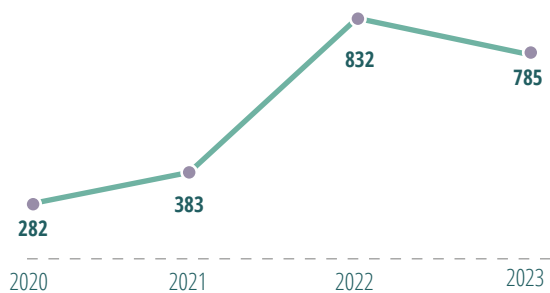


Grazie alle molteplici acquisizioni effettuate, il Gruppo Pattern ha registrato una crescita significativa negli ultimi anni. Le significative fluttuazioni nel numero di dipendenti per fascia d'età derivano dalla necessaria riorganizzazione interna a seguito delle acquisizioni e, soprattutto, dalla vendita di parte del ramo d'azienda dalla sede centrale di Collegno.

DISTRIBUZIONE DELL'ETÀ DEI DIPENDENTI CONSOLIDATI 2022-2023



INCREMENTO DEI DIPENDENTI DEL GRUPPO



LAVORO FORZATO O OBBLIGATORIO

Tutte le persone impiegate dall'azienda lavorano su base volontaria. È infatti vietato il lavoro ottenuto sotto la minaccia di qualsiasi sanzione. Per garantire la completa volontarietà della prestazione lavorativa, l'azienda si impegna a garantire che tutti i lavoratori abbiano una comprensione completa dei diritti e delle responsabilità derivanti dal loro contratto di lavoro.

Nessun lavoratore ha mai lasciato denaro o copie originali di documenti in deposito in azienda. Tutti i lavoratori ricevono, e firmano per accettazione, un contratto di lavoro in cui sono specificati i termini e le condizioni del lavoro che firmano, il livello di inquadramento, la mansione per cui sono assunti e l'orario di lavoro settimanale regolare.

L'analisi dei dati sul lavoro forzato e obbligatorio all'interno dell'azienda evidenzia aspetti significativi della composizione e delle condizioni della forza lavoro.

LAVORO VULNERABILE: All'interno del Gruppo ci sono 14 dipendenti provenienti da contesti sociali svantaggiati, tra cui vedove, vedovi con figli, famiglie monoreddito e persone in congedo per assistenza familiare (ad esempio, permessi 104 per i figli). L'azienda si impegna a sostenere queste persone all'interno del gruppo attraverso risorse personalizzate, accordi di lavoro flessibili e la promozione di una cultura di sostegno e comprensione reciproca.

MODERN SLAVERY:

- La percentuale di dipendenti stranieri con permesso di soggiorno limitato è dell'1,15%.
- La percentuale di dipendenti stranieri con permesso di soggiorno illimitato è del 4,33%.

La forza lavoro di Pattern registra una presenza relativamente ridotta di lavoratori stranieri con permesso di soggiorno sia limitato che illimitato. Questo dato può riflettere i diversi livelli di stabilità lavorativa e di integrazione sociale dei lavoratori stranieri. Il Gruppo Pattern monitora attentamente queste percentuali per garantire che tutti i dipendenti, indipendentemente dal loro status di residenza, abbiano accesso a pari opportunità e a condizioni di lavoro dignitose.

INDEBITAMENTO: il 4,6% dei dipendenti ha subito detrazioni dallo stipendio a causa di pignoramenti o prestiti esterni. Questa percentuale indica che una parte significativa della forza lavoro potrebbe trovarsi ad affrontare sfide finanziarie, che richiedono un attento monitoraggio per prevenire la vulnerabilità economica e sociale. L'azienda si assicura che l'importo delle detrazioni salariali per i prestiti garantiti dallo stipendio non superi il limite stabilito per legge.

In sintesi, questi dati forniscono un quadro chiaro delle varie sfide e vulnerabilità dei dipendenti dell'azienda. È fondamentale che l'azienda continui a sviluppare e implementare politiche di supporto mirate per garantire un ambiente di lavoro equo, sicuro e inclusivo, in linea con gli standard SA8000 e i principi della responsabilità sociale.

SALUTE E SICUREZZA SUL POSTO DI LAVORO

La sicurezza è stata considerata prioritaria nelle attività di organizzazione del lavoro per garantire un luogo di lavoro sicuro e salubre sia per i lavoratori che per chiunque sia coinvolto nelle attività dell'azienda. Sono state adottate diverse iniziative e misure per prevenire incidenti, danni alla salute e altre cause di pericolo. Le principali sono:

- I rappresentanti sindacali dei lavoratori sono stati coinvolti in molte fasi della gestione della sicurezza (monitoraggio dei rischi, individuazione delle misure, formazione del personale, ecc.);
- è stato nominato un responsabile della salute e della sicurezza dei lavoratori;
- viene effettuato un monitoraggio continuo del funzionamento di impianti e macchinari, per verificare regolarmente l'idoneità e la sicurezza di macchinari e attrezzature, nonché le emissioni di sostanze nocive e i rumori molesti;
- le responsabilità, le procedure e le istruzioni operative per sostenere e dirigere i comportamenti individuali sono state documentate in un manuale interno di procedure, condiviso con i lavoratori;
- è stato predisposto un piano antincendio e di evacuazione;
- per ogni dipendente è stato sviluppato un piano di sorveglianza sanitaria che comprende un protocollo di base di accertamenti sanitari (esami strumentali e di laboratorio) per ogni singola mansione;
- sono organizzate sessioni di formazione per tutti i lavoratori su questioni di salute e sicurezza.

INFORTUNI E MALATTIE NEI LUOGHI DI LAVORO:

Grazie a una strategia dedicata alla tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori e di tutti gli individui coinvolti nelle attività dell'azienda e alla riduzione dei rischi di infortunio, si è registrato un significativo miglioramento dei tassi di infortunio e di malattia nel corso del tempo, è rimasto pressoché basso, ancora vicino allo 0%².

	Tasso di frequenza degli infortuni	Tasso di gravità delle lesioni
Pattern (Collegno)	0,01	0,05
Pattern (Spello)	0	0
S.M.T. (Carpi)	0	0
S.M.T. (Correggio)	0	0
S.M.T. (Reggio Emilia)	0	0
Nuova Nicol (Calderara di Reno)	0	0
Idee Partners (Reggello)	0,01	0,37
Idee Partners (Bientina)	0,03	0,35
Idee Partners (Scandicci)	0,03	0,27
Dyloan Bond Factory (Chieti)	0	0,10
Dyloan Bond Factory (Milano)	0	0
Dyloan Bond Factory (Villamagna)	0	0

La relazione tra il tasso di frequenza degli infortuni e il tasso di gravità degli infortuni per ogni sito aziendale evidenzia il successo delle attuali pratiche di sicurezza, poiché la maggior parte dei siti ha entrambi i tassi pari a zero. Tuttavia, "Idee Partners - Reggello", "Idee Partners - Bientina" e "Idee Partners - Scandicci" presentano tassi di frequenza e gravità superiori alla media, suggerendo la necessità di interventi di sicurezza più mirati. In particolare, "Idee Partners - Reggello" ha registrato il tasso di gravità più alto (0,3651), seguito da "Idee Partners - Bientina" (0,3491) e "Idee Partners - Scandicci" (0,2709). L'analisi dei giorni di lavoro persi mostra che, nonostante abbia registrato solo due infortuni, la sede di Reggello ha riportato il maggior numero di giorni di lavoro persi, indicando che gli infortuni erano probabilmente più gravi o richiedevano tempi di recupero più lunghi. La correlazione tra i tassi di frequenza e gravità suggerisce che i siti con un numero più elevato di infortuni tendono anche a sperimentare incidenti più gravi, sottolineando l'importanza di interventi di sicurezza più intensi nei siti con tassi più elevati.

Indice di gravità degli infortuni= Giorni di assenza x 1.000 /Ore di lavoro annue totali

Indice di frequenza degli infortuni= N. totale di infortuni registrati x 1.000 / Ore di lavoro totali

2. Frequenza relativa (*1000 dipendenti): eventi di infortunio indennizzati/numero di segnalazioni; Rapporto di gravità (* dipendenti): conseguenze degli eventi di infortunio indennizzati (esprese in giorni persi)/numero di segnalazioni.

LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

L'azienda rispetta il diritto di tutto il personale di formare e aderire a sindacati di propria scelta e il diritto dei lavoratori alla contrattazione collettiva. Esistono rappresentanti sindacali eletti dai lavoratori che non sono soggetti ad alcun tipo di discriminazione e che comunicano liberamente con i lavoratori nei luoghi di lavoro. Spazi aziendali adeguati sono stati riservati alle comunicazioni sindacali e utilizzati per lo svolgimento delle assemblee sindacali che i rappresentanti dei lavoratori convocano almeno una volta all'anno. L'azienda continua a promuovere e sostenere la libertà di associazione all'interno del nostro ambiente di lavoro. Il 12% dei nostri dipendenti è iscritto al sindacato, il che dimostra un livello significativo di partecipazione e coinvolgimento nelle attività sindacali. Nel corso dell'anno sono state concesse 152 ore di permesso sindacale retribuito, a dimostrazione del nostro sostegno attivo ai diritti sindacali dei lavoratori.

Nel rispetto di chiare responsabilità, l'enfasi posta sul dialogo con le organizzazioni sindacali ha incoraggiato un approccio alla risoluzione dei problemi, che ha portato al coinvolgimento attivo di tutte le parti. Tutte le società del Gruppo Pattern applicano e rispettano i requisiti dei contratti collettivi nazionali di lavoro, firmati dalle principali organizzazioni sindacali e specifici per il tipo di produzione del sito in questione. Nel corso dell'anno abbiamo organizzato 20 incontri tra la direzione e i rappresentanti dei lavoratori (sindacati). Questi incontri rappresentano un'importante piattaforma di dialogo e collaborazione, che aiuta a risolvere eventuali problemi e a migliorare continuamente le condizioni di lavoro. Questi risultati evidenziano il nostro impegno a mantenere un ambiente di lavoro equo e collaborativo, dove i diritti dei lavoratori sono rispettati e valorizzati.

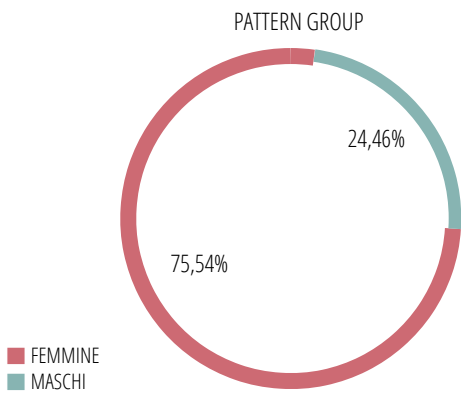
DISCRIMINAZIONE E PARITÀ DI GENERE

L'azienda garantisce pari opportunità a tutte le persone che vi lavorano e non ammette alcuna forma di discriminazione. L'assunzione di nuovo personale avviene sulla base di criteri oggettivi quali la formazione, l'esperienza e le competenze in linea con i ruoli specifici che andranno a ricoprire. Il lavoro viene retribuito secondo le indicazioni contenute nei Contratti Collettivi Nazionali del settore di riferimento e negli accordi integrativi concordati a livello aziendale con le organizzazioni sindacali. Le stesse fonti normative regolano promozioni, licenziamenti e pensionamenti. L'accesso alla formazione è garantito tenendo conto delle esigenze aziendali. I corsi di

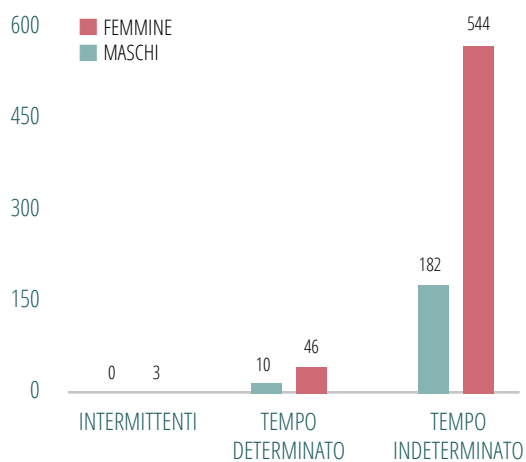
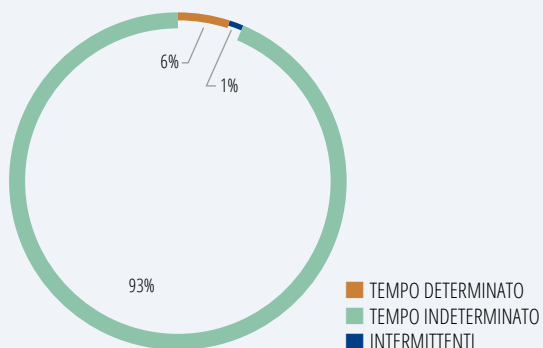
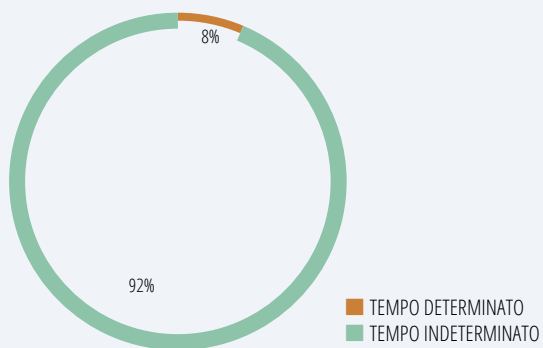
formazione su salute e sicurezza e responsabilità sociale sono organizzati per tutti i lavoratori, indipendentemente dalle mansioni assegnate. Non si interferisce con la libertà di ciascun lavoratore di seguire i propri principi. L'integrità dei lavoratori è tutelata e qualsiasi comportamento che possa essere offensivo per il loro spazio personale è severamente vietato. In tutte le sedi sono presenti Codici etici e Codici di condotta che condannano formalmente qualsiasi comportamento lesivo della dignità personale dei lavoratori e delle lavoratrici.

EQUILIBRIO DI GENERE:

La presenza femminile rappresenta la maggioranza della forza lavoro totale sia in termini assoluti che percentuali. Le donne sono presenti soprattutto nelle categorie dei quadri, degli impiegati e degli operai, costituendo la maggioranza sia in termini assoluti che in percentuale della forza lavoro. Il comitato direttivo è composto prevalentemente da donne; tuttavia, la rappresentanza femminile a livello esecutivo è ancora limitata.



DISTRIBUZIONE DEI DIPENDENTI PER TIPO DI CONTRATTO E GENERE



	M	F
Intermittenti	0	3
Tempo determinato	10	46
Tempo indeterminato	182	544

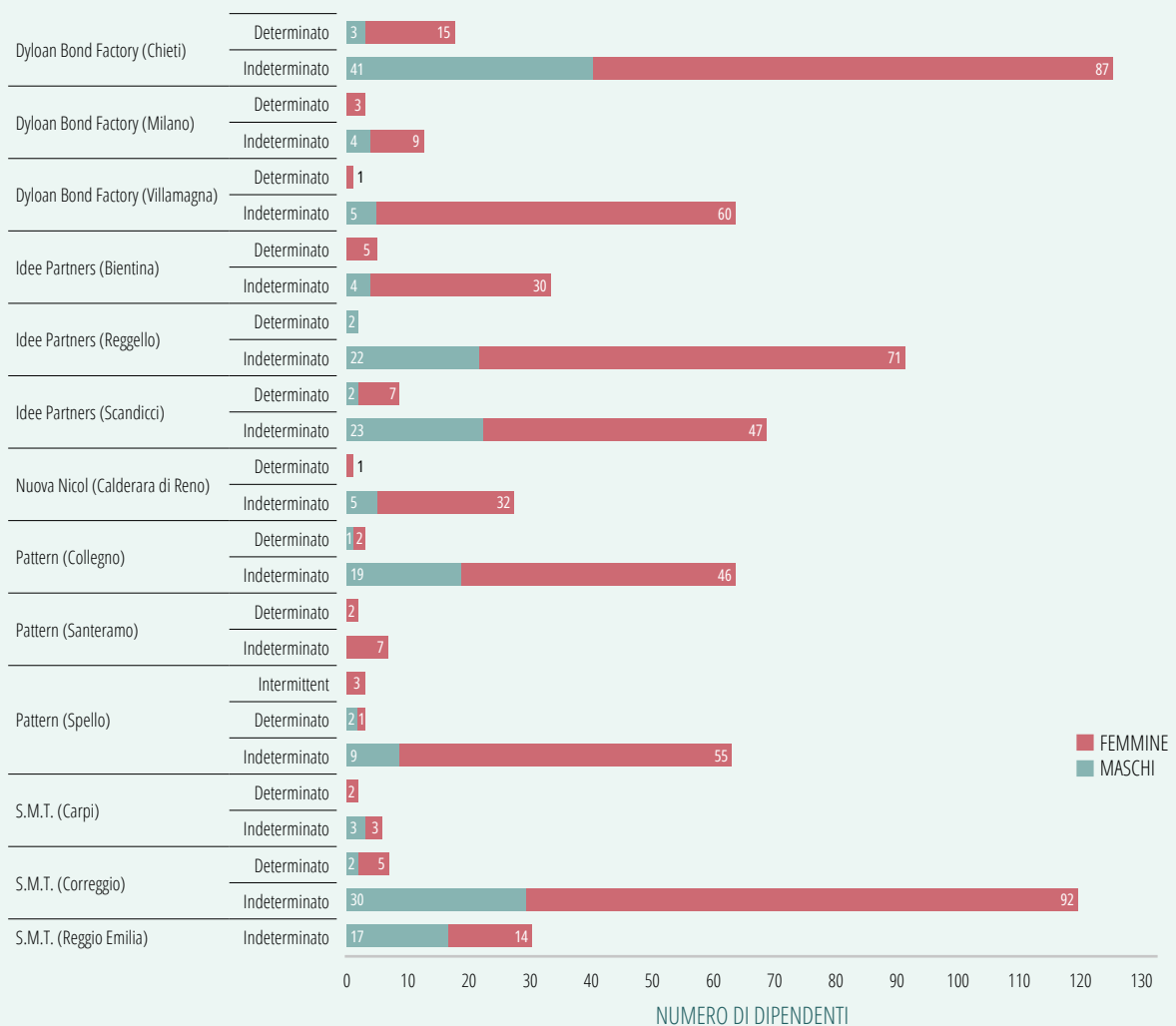
I grafici a torta mostrano la distribuzione dei diversi tipi di contratto (a tempo indeterminato, a tempo determinato, intermittente) per genere. Le osservazioni principali che emergono dal confronto dei due grafici sono le seguenti:

La percentuale di contratti a tempo indeterminato è molto alta per entrambi i sessi, con una leggera prevalenza degli uomini (93%) rispetto alle donne (92%). Questa tendenza positiva evidenzia il forte impegno dell'azienda nell'offrire stabilità lavorativa e sicurezza economica a tutti i

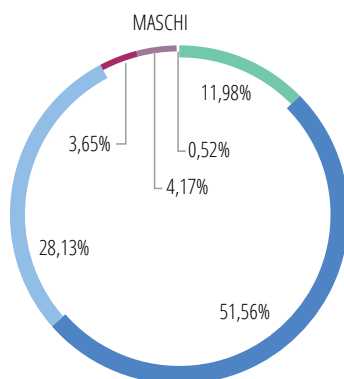
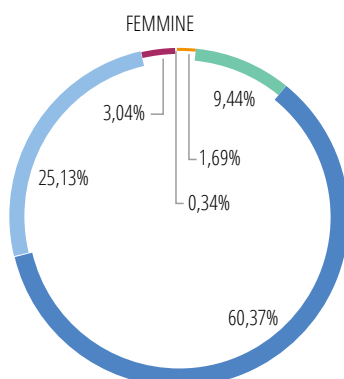
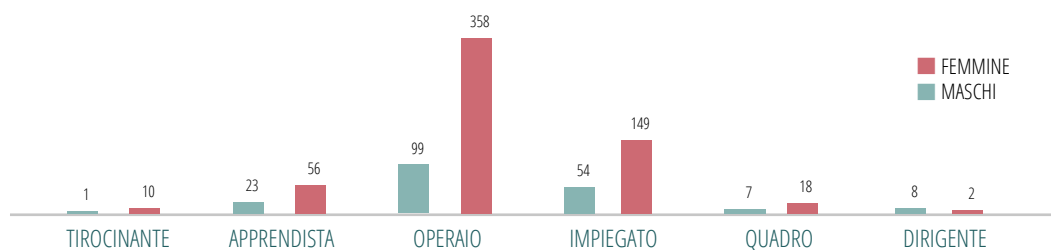
dipendenti. I contratti a tempo determinato sono leggermente più comuni tra le donne (8%) rispetto agli uomini (5%) e i contratti intermittenti sono presenti in minima parte tra gli uomini (1,6%) e assenti tra le donne.

Nel complesso, questa analisi indica un ambiente di lavoro generalmente stabile e strutturato per entrambi i sessi.

Di seguito un'analisi più dettagliata per ogni sito:



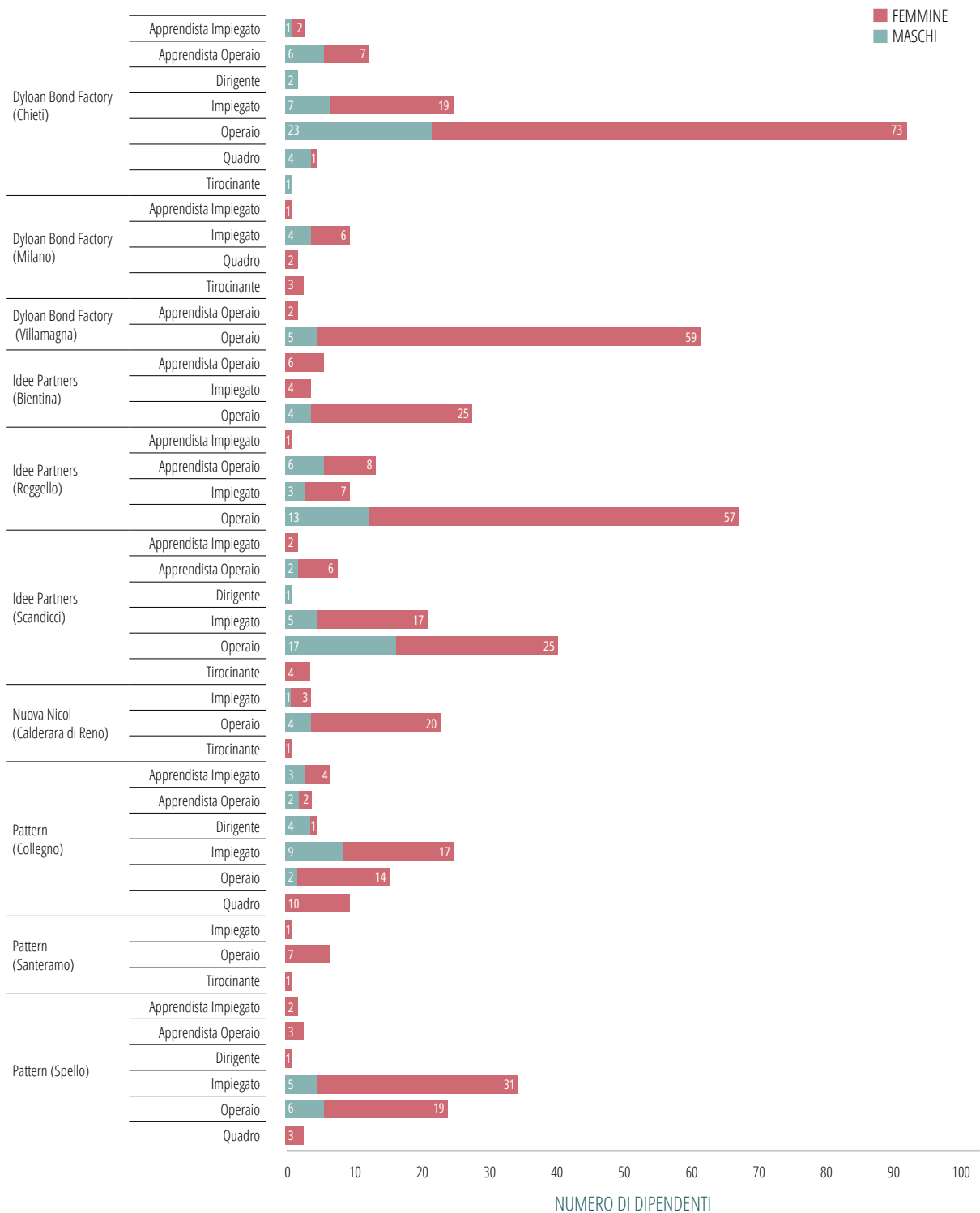
DISTRIBUZIONE DEI DIPENDENTI PER SEDE, TIPO DI CONTRATTO E GENERE

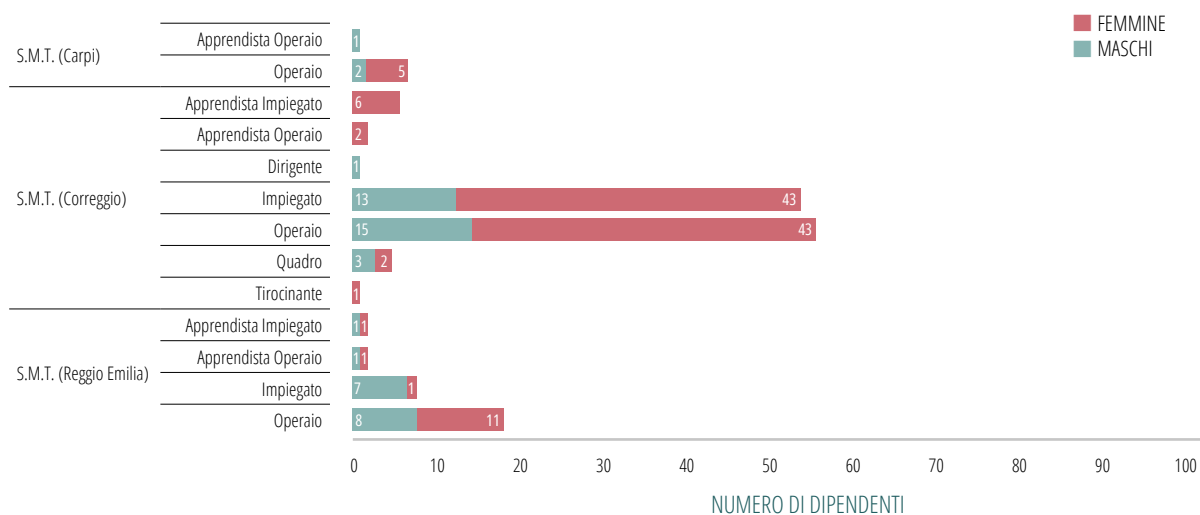


I grafici precedenti mostrano la distribuzione delle posizioni lavorative tra uomini (M) e donne (F) nelle diverse categorie occupazionali. In generale, la rappresentanza femminile è maggiore tra gli apprendisti e gli operai, il che può essere in parte attribuito alla natura tipica dei settori tessili. Le percentuali sono abbastanza simili tra uomini e donne nelle altre categorie, suggerendo una distribuzione quasi uguale nei ruoli impiegatizi, manageriali e di apprendistato. Tuttavia, la differenza nelle posizioni dirigenziali è più significativa, con gli uomini che rappresentano quasi quattro volte il numero di donne in questi ruoli.

■ TIROCINANTE ■ IMPIEGATO
■ APPRENDISTA ■ QUADRO
■ OPERAIO ■ DIRIGENTE

DISTRIBUZIONE DEI DIPENDENTI PER SEDE, QUALIFICA E GENERE





PRATICHE DISCIPLINARI

Il Codice etico e il Codice di condotta sono firmati dai dipendenti e sono disponibili nelle bacheche degli uffici e nell'intranet aziendale. Le misure disciplinari sono gestite in conformità con i requisiti stabiliti dal contratto collettivo di lavoro applicabile. Non sono state raccolte denunce di abusi fisici, verbali o sessuali attraverso i sistemi di segnalazione anonima a disposizione dei dipendenti.

Non sono state necessarie sanzioni o sospensioni, il che indica una gestione efficace delle politiche aziendali. Gli avvertimenti disciplinari, presenti in alcune sedi come la Dyloan Bond Factory di Chieti, che ha registrato il numero più alto (5 avvertimenti), sono considerati parte integrante del processo di monitoraggio e miglioramento della gestione del personale.

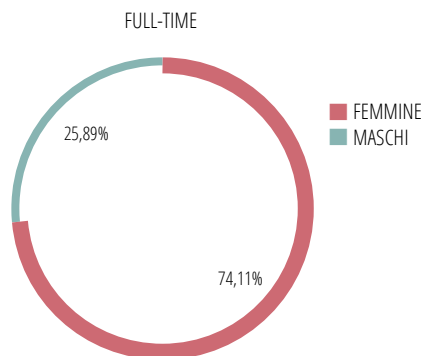
ORARIO DI LAVORO

L'orario di lavoro ordinario è dal lunedì al venerdì, dalle 8.30 alle 12.30 e dalle 13.30 alle 17.30: la durata del lavoro è fissata in 40 ore settimanali ed è determinata dalle norme dei Contratti Collettivi Nazionali del settore. Eventuali modifiche alla distribuzione delle ore nell'arco della settimana sono concordate con i lavoratori, così come la programmazione di ferie, permessi e congedi. Il lavoro straordinario viene effettuato solo in circostanze produttive eccezionali e a breve termine che non possono essere soddisfatte con l'assunzione di nuovo personale. Viene sempre concordato dal responsabile delle risorse umane con il singolo lavoratore. Le ore di lavoro straordinario sono retribuite con maggiorazioni stabilite contrattualmente, in conformità alle disposizioni dei relativi contratti collettivi di lavoro. Esistono contratti, esclusivamente per i dipendenti di

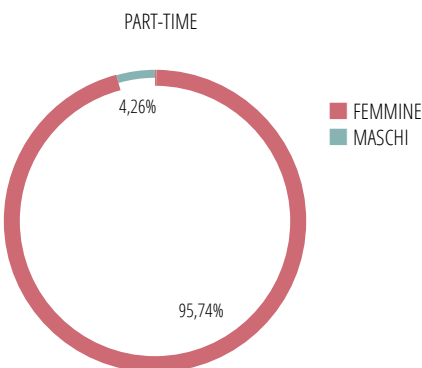
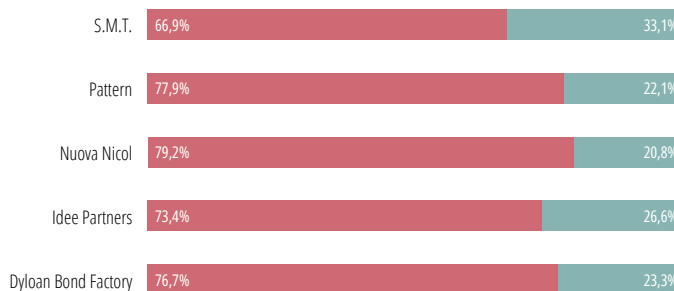
livello pari o superiore al 6°, che prevedono una retribuzione forfettaria delle ore di lavoro. Tuttavia, queste ore sono tracciate dal sistema elettronico di registrazione delle presenze e sono disponibili per la consultazione nel sistema operativo delle risorse umane.

Di seguito sono riportati i dati relativi ai dipendenti assunti con contratto a tempo parziale e a tempo pieno, suddivisi per genere e sede.

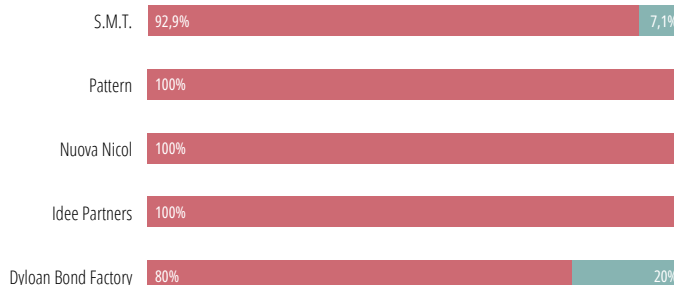
	GROUP		
	M	F	TOT
Part-time	2	45	47
Full-time	190	548	738



DISTRIBUZIONE DEI DIPENDENTI FULL-TIME PER GENERE E SEDE



DISTRIBUZIONE DEI DIPENDENTI PART-TIME PER GENERE E SEDE



Nel complesso, la distribuzione dei lavoratori tra tempo pieno e tempo parziale è relativamente equilibrata. Tuttavia, vi è una leggera predominanza di donne nei ruoli a tempo parziale. Ciò è coerente con la maggiore flessibilità offerta alle donne, in particolare al rientro dal congedo di maternità, che consente loro di gestire meglio il lavoro e gli impegni familiari

SALARIO DI SUSSISTENZA E DIVARIO RETRIBUTIVO DI GENERE

Le retribuzioni medie dei dipendenti sono conformi ai contratti nazionali e sono ben al di sopra della soglia di povertà nazionale, anche se l'importo effettivo può variare a seconda delle specifiche funzioni lavorative. Le retribuzioni percepite sono quindi in grado di soddisfare le esigenze di base dei lavoratori e di fornire loro un certo reddito discrezionale. I prospetti che accompagnano le buste paga indicano le varie voci che compongono la retribuzione e non vengono effettuate trattenute a fini disciplinari.

Ogni sito del Gruppo possiede la certificazione SA8000, che garantisce l'adesione agli standard di responsabilità sociale. In linea con questa certificazione, ogni sito ha calcolato il salario di sussistenza. Di conseguenza, tutte le unità aziendali sono in grado di fornire una retribuzione superiore al salario di sussistenza calcolato.

DIVARIO RETRIBUTIVO DI GENERE

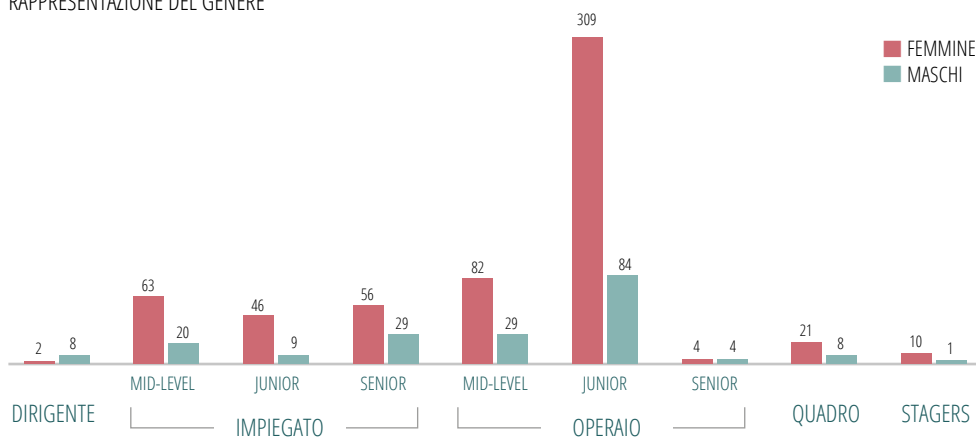
In Italia, la differenza in busta paga tra uomini e donne è del 23,7% contro una media europea del 29,6%, gli uomini guadagnano in media circa 2.705 euro all'anno in più delle donne (dati EUROSTAT 2020). Nonostante ciò, le donne sono meno presenti nel mondo della finanza, tra i top manager, in politica e nelle professioni legate alle nuove tecnologie.

Analizzando il rapporto 2022 di AlmaLaurea, frutto di un'indagine che ha coinvolto 291.000 laureati in Italia, le donne rappresentano il 60% del totale dei laureati in Italia ma, a cinque anni dalla laurea, gli uomini guadagnano, in media, circa il 20% in più. Inoltre, tra i laureati italiani di primo livello, il tasso di occupazione è pari al 69,1% per gli uomini e al 62,4% per le donne.

Sempre secondo l'indagine, a cinque anni dalla laurea gli uomini hanno maggiori probabilità di ricoprire ruoli di alto livello, cioè imprenditoriali o manageriali (2,2% tra le donne e 3,9% tra gli uomini). Gli uomini sono avvantaggiati anche per quanto riguarda alcune caratteristiche del lavoro svolto: hanno maggiori probabilità di essere lavoratori autonomi (7,5% delle donne e 11,6% degli uomini tra i laureati di primo livello a cinque anni dalla laurea) o occupati con un contratto a tempo indeterminato (64,5% delle donne e 67,4% degli uomini tra i laureati di primo livello; 52,2% e 59,1% tra i laureati di secondo livello). Le donne, invece, lavorano in misura relativamente maggiore con contratti non standard (17,0% per le donne e 12,2% per gli uomini tra i laureati di primo livello); ciò è legato anche al fatto che sono impiegate, più degli uomini, nel settore pubblico (35,8% e 28,4% tra i laureati di primo livello; 24,4% e 16,5% tra i laureati di secondo livello).

Questo divario di genere determina inevitabili ripercussioni negative sull'economia del nostro Paese che vanno al di là della vita lavorativa: il 52,2% dei pensionati sono donne ma ricevono il 44,1% della spesa complessiva. Non solo, il tasso di fertilità totale, nel 2021, è inchiodato a 1,24 figli per donna e l'Italia è oggi il Paese dell'UE con il secondo maggior calo di nuovi nati: sono diminuiti del 30% negli ultimi 12 anni. L'Italia perderà nei prossimi 45 anni circa 6,8 milioni di abitanti, un dato preoccupante che equivarrebbe oggi a una perdita di circa l'11% della popolazione totale.

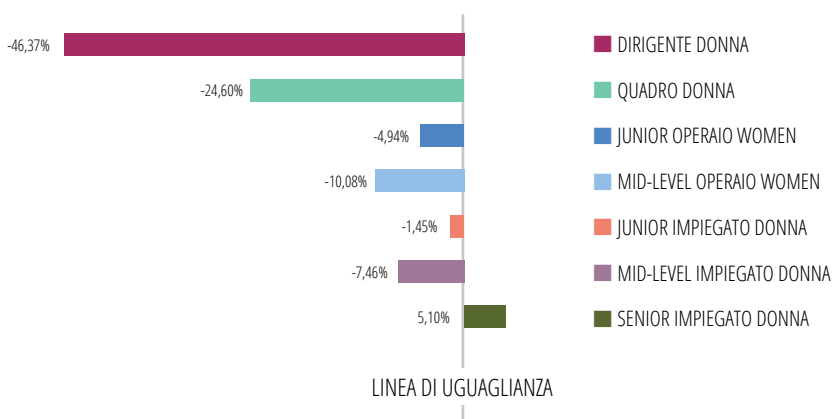
RAPPRESENTAZIONE DEL GENERE



La presenza femminile è significativa nella categoria degli operai junior, con 309 donne rispetto a 84 uomini. Questa disparità può essere spiegata dalla natura del settore, dove la forza lavoro è rappresentata soprattutto da sarte. Al contrario, la rappresentanza è relativamente equilibrata nella categoria degli operai senior.

Nelle posizioni manageriali, le donne manager sono più numerose (21) rispetto agli uomini (8). Ciò indica che le donne possono aspirare a un percorso di crescita all'interno dell'organizzazione. Tuttavia, le posizioni dirigenziali mostrano una disparità, con solo 2 donne rispetto a 8 uomini.

RETRIBUZIONE A CONFRONTO PER GENERE



L'analisi della retribuzione per genere mostra un significativo divario retributivo in diverse categorie, in particolare per i Dirigenti e gli Impiegati di medio livello, indicando che le donne in queste posizioni sono pagate sostanzialmente meno degli uomini. Tuttavia, le donne che occupano posizioni di livello superiore hanno una retribuzione leggermente superiore rispetto alle loro controparti maschili. L'organizzazione ha anche una rappresentanza femminile relativamente equilibrata o superiore nella maggior parte delle categorie, tranne che per i Dirigenti, il che indica una potenziale area di miglioramento dell'uguaglianza di genere ai livelli più alti della gerarchia.

TASSO DI TURNOVER

Il tasso di turnover, chiamato anche tasso di turnover del personale, è una metrica che indica la percentuale di dipendenti che lasciano l'azienda in un determinato periodo di tempo, di solito annualmente. Questa metrica si calcola dividendo il numero di dipendenti che hanno lasciato l'azienda per qualsiasi motivo (dimissioni volontarie, licenziamenti, pensionamenti, ecc.) per il numero totale di dipendenti dell'azienda e moltiplicando il risultato per 100.

Il tasso di turnover è una metrica significativa in quanto può fornire indicazioni sulla stabilità dell'azienda e sulla soddisfazione dei dipendenti.

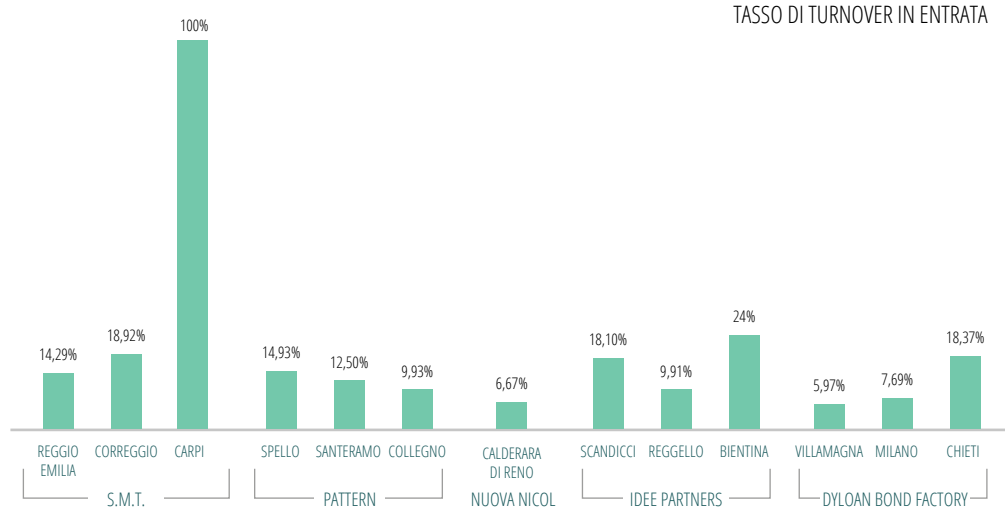
Un tasso di turnover elevato può indicare potenziali problemi nell'ambiente di lavoro, nella cultura aziendale o nella gestione del personale, che possono avere implicazioni negative sulla produttività e sulla qualità del lavoro. Al contrario, un basso tasso di turnover può indicare una buona gestione del personale e una sana cultura aziendale, che potrebbero aumentare la soddisfazione dei dipendenti e migliorare le prestazioni dell'azienda.

L'elevato tasso di turnover a Collegno è in parte dovuto all'uscita dei dipendenti da Pattern in seguito alla cessione di un ramo d'azienda.

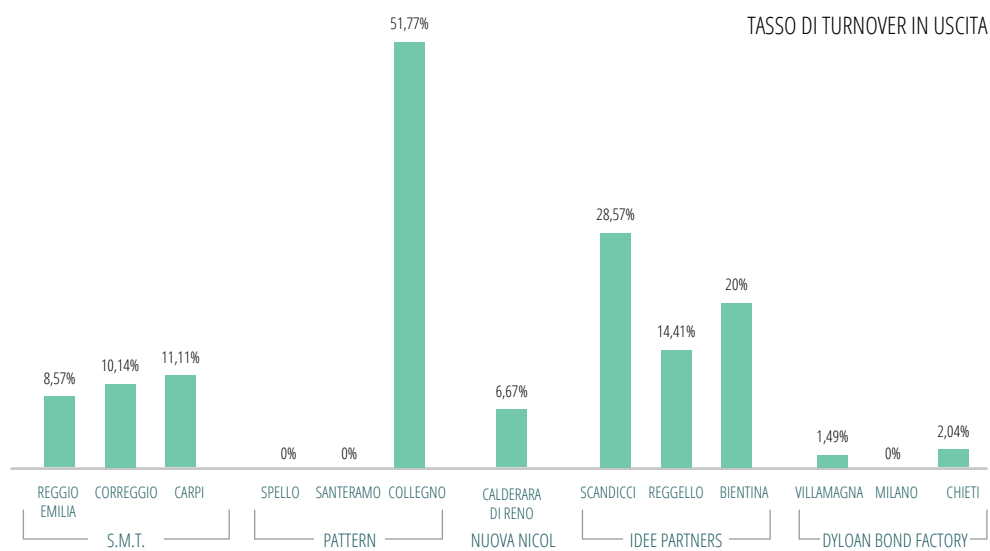
TASSO DI TURNOVER COMPLESSIVO PER SEDE E GENERE

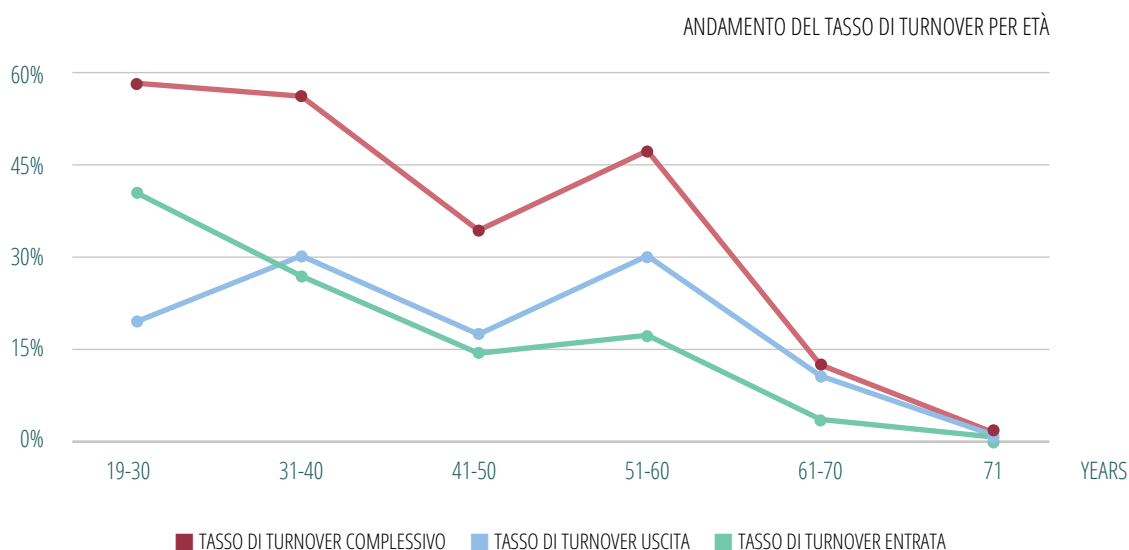


TASSO DI TURNOVER IN ENTRATA



TASSO DI TURNOVER IN USCITA





Il tasso di turnover in entrata nel sito di Carpi è del 100% a causa della recente costituzione dell'azienda. Di conseguenza, tutti i dipendenti presenti al 31 dicembre 2023 sono stati assunti nello stesso anno.

Il sito di Collegno, invece, presenta il tasso di turnover più elevato, pari al 51,77%. Tuttavia, è importante sottolineare che il 91,78% di queste cessazioni è dovuto alla vendita di un ramo d'azienda, il che incide significativamente sul tasso di turnover complessivo.

I grafici sopra riportati analizzano i dati relativi ai tassi di turnover complessivi, sia in uscita che in entrata, suddivisi per fasce d'età. Le fasce d'età considerate sono: 19-30 anni, 31-40 anni, 41-50 anni, 51-60 anni, 61-70 anni e 71 anni e più.

Il tasso di turnover complessivo è più alto nella fascia d'età 19-30 anni e generalmente diminuisce con l'aumentare dell'età. Nella fascia di età 31-40 anni, il tasso scende a circa il 50%, continuando a diminuire progressivamente nelle fasce di età successive, con un picco intorno alla fascia 51-60 anni. Questi dati sono coerenti con la tendenza dei dipendenti più giovani a cambiare lavoro più frequentemente rispetto a quelli più anziani, forse alla ricerca di nuove opportunità o esperienze. Il tasso di turnover di questi giovani dipendenti che lasciano l'azienda è notevolmente alto, circa il 30%. Allo stesso modo, anche il tasso di turnover è notevolmente elevato per la fascia d'età 51-60, potenzialmente a causa di prepensionamenti o cambiamenti di carriera.

Il turnover dei dipendenti rappresenta una sfida cruciale per l'azienda. Comprendere le dinamiche dell'età ci permette di adottare strategie mirate che possono migliorare la stabilità e la soddisfazione dei dipendenti.

La frammentazione delle filiere, la disgregazione del tessuto produttivo a seguito della delocalizzazione da parte dei brand e i vari momenti di crisi nel panorama delle piccole imprese, per lo più artigianali, hanno creato delle sfide per le filiere. Queste difficoltà hanno talvolta portato i piccoli imprenditori a compiere scelte gestionali rischiose, potenzialmente in grado di incidere sulla reputazione dei loro clienti.

Per far fronte alla crescente necessità di tutelare il proprio capitale reputazionale e quello dei brand che produce, Pattern ha implementato un sistema completo di monitoraggio periodico, basato sui principi di conformità allo standard e ai requisiti di Legge, condotto da auditor certificati SA8000:2014, di tutti i fornitori coinvolti nelle fasi di lavorazione con cui collabora.

La valutazione risultante fornisce una panoramica del livello di rischio nella catena di approvvigionamento ed è seguita da un piano di miglioramento continuo che richiede alle aziende di impegnarsi per soddisfare gli standard richiesti.

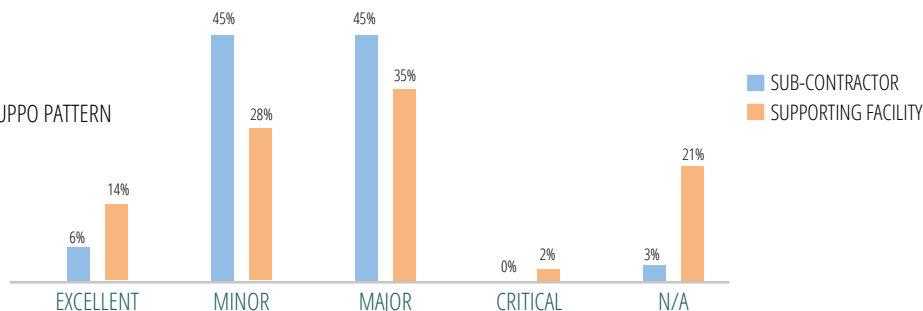
La politica di classificazione dei rischi si basa sul rispetto del CCNL di settore, della normativa sul lavoro, del D.Lgs. 81/2008 e degli 8 requisiti

di responsabilità sociale sintetizzati nella norma SA8000 e prevede l'assegnazione di un rating suddiviso in:

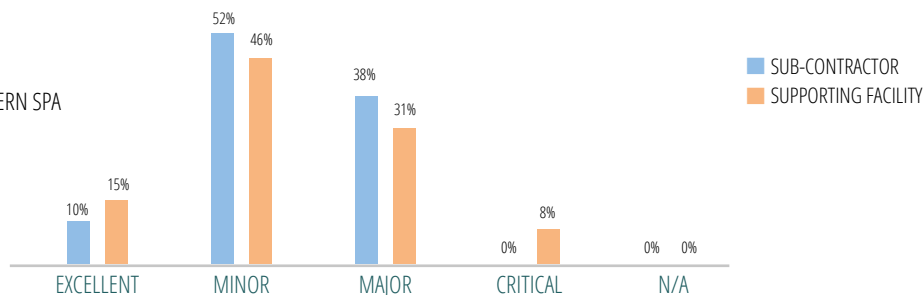
- ECCELLENTE: l'azienda dimostra un'ottima gestione dei propri dipendenti e soddisfa tutti i requisiti del D.Lgs. 81/2008; non sono state riscontrate non conformità.
- MINORE: l'azienda ha una buona maturità nella gestione dei dipendenti e nella sicurezza; tuttavia, sono state riscontrate piccole carenze.
- MAGGIORE: le pratiche di gestione dei dipendenti e della sicurezza dell'azienda sono classificate come carenti; sono state riscontrate gravi non conformità.
- CRITICO: l'azienda non rispetta appieno i diritti dei propri dipendenti e/o mette a rischio la loro incolumità fisica.

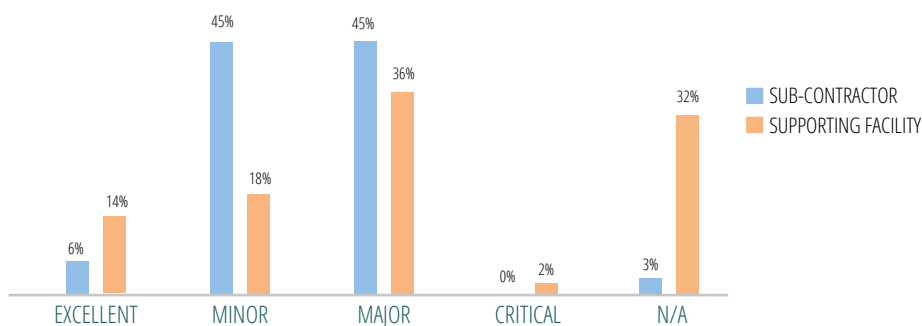
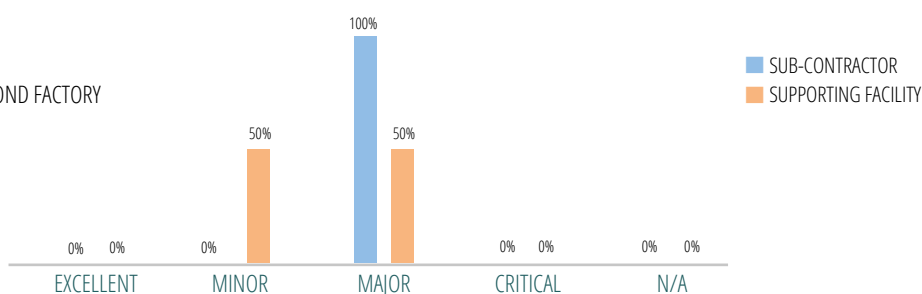
Il mancato rispetto di uno qualsiasi dei requisiti delineati nella sezione Requisiti di Responsabilità Sociale comporta una valutazione "Critica". Pattern ha scelto di non collaborare con le aziende classificate come CRITICHE e ha amplificato il controllo sui subfornitori ad alto rischio al fine di guidare le aziende verso il raggiungimento del livello di conformità sociale desiderato.

TIPOLOGIA DI RISCHIO
NELLA FILIERA DEL GRUPPO PATTERN

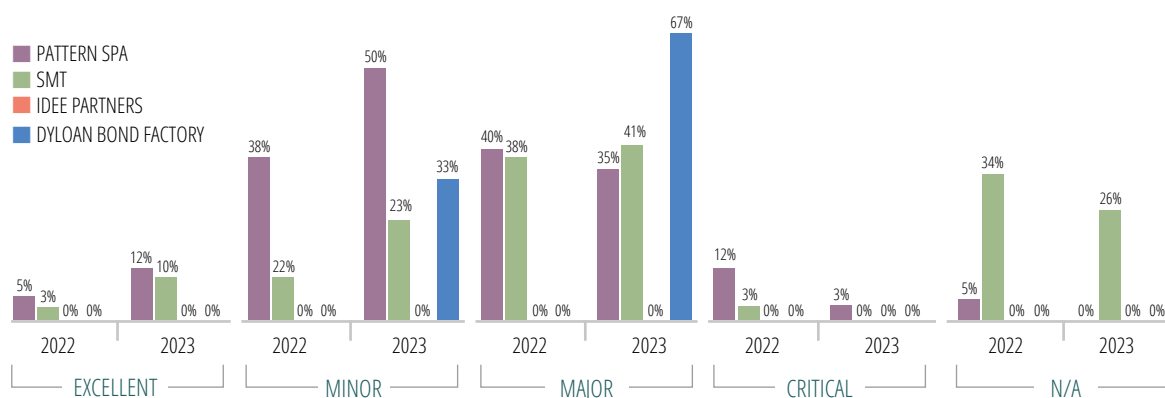


TIPOLOGIA DI RISCHIO
NELLA FILIERA DI PATTERN SPA



**TIPOLOGIA DI RISCHIO
NELLA FILIERA DI SMT**

**TIPOLOGIA DI RISCHIO
NELLA FILIERA DI DYLOAN BOND FACTORY**


Nel 2024, anche Idee Partners, polo della pelle, ha iniziato a condurre audit su tutta la sua catena di fornitura. Questo sforzo è in linea con la politica SA8000 del Gruppo Pattern.

ANDAMENTO DELLA VALUTAZIONE COMPLESSIVA DELLA CATENA DI FORNITURA DEL GRUPPO PATTERN (DAL 2022 AL 2023)


Rispetto allo scorso anno, si registra un generale miglioramento delle valutazioni Eccellenti e Minori, accompagnato da una riduzione delle valutazioni Critiche o Maggiori. Questo miglioramento è in parte attribuibile all'implementazione di un sistema di monitoraggio continuo della catena di fornitura, che permette di valutare regolarmente l'efficacia delle misure adottate e di adeguarsi tempestivamente all'evoluzione delle dinamiche operative. L'obiettivo principale è quello di fornire un supporto costante al laboratorio, assicurando al contempo un monitoraggio periodico per valutare l'efficacia delle azioni correttive intraprese per risolvere le non conformità

identificate durante gli audit, insieme allo studio di un piano di sviluppo delle capacità adattato alle esigenze e ai rischi specifici del laboratorio. Questo approccio mira a potenziare le competenze e le risorse del laboratorio per affrontare efficacemente le sfide emergenti e adottare pratiche sostenibili in linea con gli standard normativi e le aspettative del settore. Allo stesso tempo, nel 2023 si è registrata una diminuzione dei laboratori non controllati rispetto al 2022. La mappatura della catena di approvvigionamento nel 2023 ha coperto l'87% dell'intera catena di approvvigionamento, rispetto all'82% dell'anno precedente.



SLOW FIBER

Nel settembre 2022, Pattern ha partecipato all'assemblea costitutiva di Slow Fiber, un network nato dall'incontro con Slow Food di alcune aziende virtuose della filiera tessile italiana. L'obiettivo è quello di estendere i valori di Slow Food anche all'ambito tessile, educando i consumatori e aumentando la loro consapevolezza sull'impatto dei processi produttivi della filiera tessile.

L'iniziativa è stata accolta con grande entusiasmo per il suo profondo legame con la regione Piemonte, grazie a un consorzio di 16 imprese locali che operano in diversi settori della filiera tessile.

Presentato a Terra Madre, Slow Fiber aspira a dimostrare il potenziale della realizzazione di prodotti tessili, sia per l'abbigliamento che per l'arredamento, che incarnino contemporaneamente la bellezza, la salute del consumatore, il rispetto dell'ambiente, l'equità nel rispetto dei diritti dei lavoratori e la durata, promuovendo così una longevità maggiore per ridurre al minimo la produzione di rifiuti.

Nata dall'alleanza tra Slow Food Italia e sedici aziende tessili virtuose, la nuova rete rappresenta un esempio tangibile di cambiamento positivo.

Questa transizione si basa su un processo di produzione sostenibile, volto a creare prodotti esteticamente gradevoli, salutari, ecologici, equi e duraturi, che rispettino la dignità umana e il fragile equilibrio della natura.

Nata dall'associazione Slow Food, da tempo impegnata a promuovere un cibo sano, pulito e giusto per tutti, Slow Fiber adatta questi ideali all'abbigliamento e all'arredamento. In questo modo influisce sulla nostra interazione con il corpo e la bellezza, integrando valori etici, giusti ed equilibrati.

Slow Fiber si impegna a promuovere la consapevolezza dell'impatto ambientale, della forza lavoro della filiera e della salute dei consumatori dei prodotti tessili, promuovendo un'etica e una cultura nuove per l'abbigliamento e l'arredamento della casa. In quest'ottica, Slow Fiber intende anche ampliare la propria rete, coinvolgendo e invitando aziende italiane ed internazionali. L'obiettivo è amplificare la portata di questa trasformazione, rendendola un'impresa collettiva, solida e tempestiva.

INNOVAZIONE E SOSTENIBILITÀ: IL NOSTRO IMPEGNO PER MAGNOLAB E GLI SFORZI VERSO L'ECONOMIA CIRCOLARE

Nel nostro costante impegno per l'innovazione sostenibile, abbiamo scelto di partecipare attivamente a diverse iniziative finanziate volte a promuovere progetti di economia circolare. Un passo fondamentale in questa direzione è la nostra adesione alla rete Magnolab, un hub integrato che comprende tutte le fasi della filiera tessile. Magnolab ci offre l'opportunità di migliorare le nostre capacità di innovazione, di ampliare l'offerta di servizi ai nostri clienti e di collaborare a progetti comuni, massimizzando così l'efficienza e riducendo al minimo l'impatto ambientale. All'interno di Magnolab, stiamo sviluppando uno spazio produttivo dedicato alla gestione innovativa dei rifiuti tessili, in particolare dei residui e degli scarti generati durante la produzione. Sfruttando tecnologie all'avanguardia come Blockchain, Intelligenza Artificiale e robotica, il nostro obiettivo è quello di ottimizzare la raccolta e la gestione di questi rifiuti, preparandoli per il riciclo.

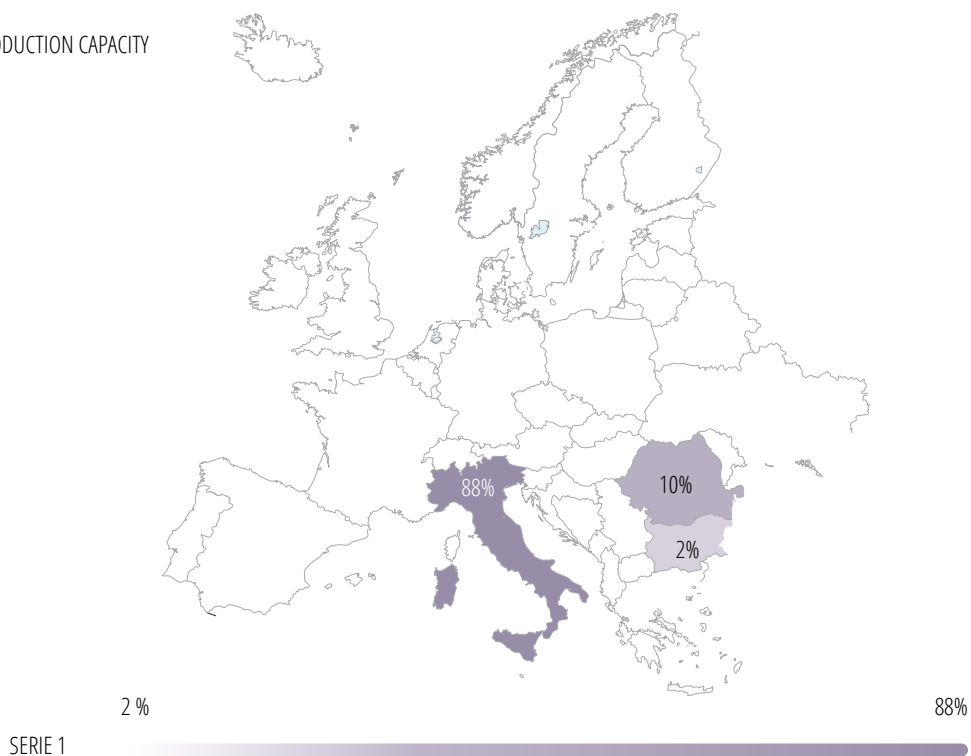
Il nostro approccio si concentra sulla creazione di una "filiera inversa" dedicata che trasforma i rifiuti tessili in materie prime secondarie. Questo sistema di gestione inversa affronta le sfide normative, ambientali e di mercato, offrendo al contempo significative opportunità economiche, contribuendo a trasformare l'industria tessile in un settore più sostenibile, etico e responsabile. La valorizzazione dei rifiuti ci permette di ridurre l'impatto ambientale e di generare nuovo valore, promuovendo i principi di una vera economia circolare. La nostra collaborazione con Magnolab segna un passo fondamentale verso un futuro sostenibile nel settore tessile. Grazie a questa partnership, esploriamo continuamente nuove tecnologie e metodologie, impegnandoci a trasformare il nostro modello di business in un modello più responsabile dal punto di vista ambientale. Questo impegno non solo rafforza la nostra capacità di innovazione, ma promuove attivamente un'economia circolare nel settore tessile, contribuendo così a creare un ambiente industriale più sostenibile per le generazioni future.

TUTELA DEL MADE IN ITALY

Negli ultimi anni, l'industria della moda ha subito un importante cambiamento nella catena del valore, legato al ciclo produttivo e agli sviluppi metodologici. Questo cambiamento è stato favorito dalle esigenze specifiche dei consumatori finali, che cercano di soddisfare sempre più rapidamente le loro richieste. Tuttavia, le decisioni delle grandi case di moda di delocalizzare la produzione hanno portato a una catena di approvvigionamento più estesa, a volte in conflitto con le richieste dei consumatori. E ora, in mezzo all'instabilità geopolitica globale, stiamo assistendo a un riemergere dei valori della sostenibilità ambientale e sociale, con appelli provenienti sia dai consumatori che dalle istituzioni.

In questo contesto, Pattern si posiziona come un vero e proprio partner, non un semplice subappaltatore, per la progettazione, il taglio e la produzione di capi d'abbigliamento. Un dialogo costante durante il processo produttivo e la Governance di Pattern, profondamente attenta alle problematiche ambientali e sociali, salvaguarda la reputazione del marchio. Per garantire la conformità sociale, ambientale e di salute e sicurezza, Pattern subappalta le sue produzioni esclusivamente a produttori di abbigliamento che si impegnano a una rigorosa supervisione periodica. L'ampio raggio d'azione della sua filiera si estende a tutta la penisola italiana, salvaguardando l'instimabile patrimonio di competenze sinonimo di Made in Italy. La scelta di appoggiare una filiera italiana è in linea con la filosofia dell'azienda, che privilegia rapporti duraturi e stabili con i fornitori e favorisce la crescita dei produttori di tessuti italiani, componenti complementari fondamentali del processo produttivo.

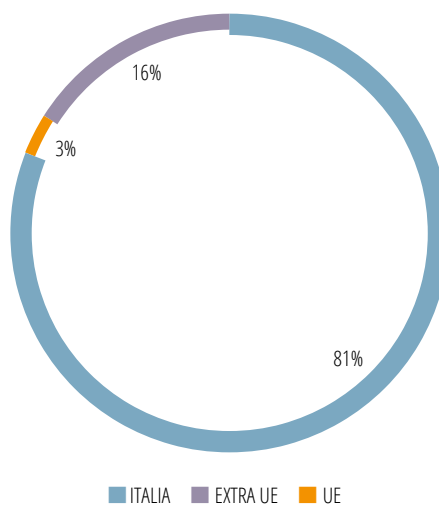
PRODUCTION CAPACITY



NUMERO DI SUBAPPALTATORI PER REGIONE



RIPARTIZIONE PER AREA GEOGRAFICA DEGLI ACQUISTI DI MATERIE PRIME



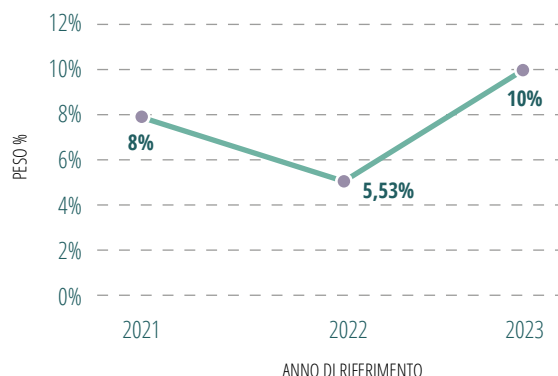
PATTERN ACADEMY

L'Academy del Gruppo Pattern ha dimostrato un forte impegno nello sviluppo della forza lavoro attraverso programmi di formazione mirati in tutte le sue divisioni. Nel 2023, SMT e DYLOAN hanno avuto sessioni di formazione di successo, che hanno portato a diverse nuove assunzioni, a dimostrazione dell'efficacia dei programmi. ROSCINI e IDEE hanno in programma di iniziare la loro formazione nel 2024, il che rafforzerà ulteriormente la forza lavoro qualificata dell'azienda. L'utilizzo di istruttori interni ed esterni garantisce un'esperienza formativa completa, dotando i dipendenti delle competenze necessarie per eccellere nei rispettivi ruoli. L'approccio strutturato dell'Accademia sottolinea l'impegno del Gruppo Pattern a mantenere elevati standard di competenza e produttività all'interno dei suoi team.

	FASE	SESSIONI 2023	SESSIONI 2024	FIGURA IN USCITA	N° DI PERSONE FORMATE	INSEGNANTI	ASSUNTI 2023
SMT chiuso / da iniziare		1	1	Addetto campionario maglieria	11	interni	4
DYLOAN chiuso / da iniziare		1	1	prototipista / addetta cucito produzione	10	interni	7
ROSCINI	da iniziare	0	1	prototipista	10	interni	-
RGB chiuso / da iniziare		1	1	operatore produzione articoli in pelle	7	interni/esterni	2
IDEE	da iniziare	0	1	Operatore pelletteria	10	interni/esterni	-

COLLOCAMENTO INTERNO 46%

PERCENTUALE DI APPRENDISTI SUL TOTALE DEI DIPENDENTI



L'Academy del Gruppo Pattern è anche dedicata a promuovere lo sviluppo professionale dei suoi dipendenti attraverso una serie di corsi di formazione. L'Academy del Gruppo Pattern dimostra un forte impegno nello sviluppo continuo dei dipendenti attraverso una serie di corsi specializzati. Le sessioni di formazione coprono diverse aree importanti, tra cui le competenze linguistiche, la gestione della supply chain, l'intelligenza emotiva e le competenze tecniche avanzate.

I siti modello (Collegno e Spello) hanno un'ampia gamma di corsi già completati con un alto tasso di partecipazione totale, il che indica un quadro formativo ben consolidato.

SMT ha sia corsi completati che in corso, insieme a piani per sessioni future, a testimonianza di un impegno costante per lo sviluppo dei dipendenti.

IDEE si è concentrata sulla formazione avanzata su Excel, indicando un approccio mirato al miglioramento delle competenze.

DYLOAN mostra un approccio proattivo con corsi continui e pianificati volti a migliorare le competenze tecniche e organizzative, preparando la propria forza lavoro alle future sfide industriali.

Nel complesso, l'approccio strutturato dell'Academy nell'offerta di corsi diversificati assicura che i dipendenti siano ben equipaggiati con le competenze e le conoscenze necessarie, promuovendo una cultura di miglioramento continuo e di eccellenza all'interno del Gruppo Pattern..

La formazione finanziata svolge un ruolo cruciale nello sviluppo delle competenze dei lavoratori e dei dirigenti aziendali, contribuendo al miglioramento della competitività e dell'innovazione delle imprese. Due dei principali fondi interprofessionali che sostengono la formazione continua in Italia sono Fondimpresa e Fondirigenti.

FONDIMPRESA

Fondimpresa è un fondo interprofessionale per la formazione continua istituito da Confindustria, CGIL, CISL e UIL. Si rivolge a tutte le aziende iscritte, indipendentemente dalla dimensione e dal settore di appartenenza, ed è finalizzato a promuovere e finanziare piani formativi aziendali, settoriali e territoriali. I principali obiettivi di Fondimpresa sono:

- Sviluppo delle competenze: Sostenere le aziende nel migliorare le competenze dei propri dipendenti attraverso corsi di formazione mirati.
- Innovazione: Promuovere l'innovazione e l'aggiornamento tecnologico nelle aziende.
- Adattamento al mercato: Aiutare le aziende e i lavoratori ad adattarsi ai cambiamenti del mercato fornendo la formazione necessaria per rimanere competitivi ed efficienti.

FONDIRIGENTI

Fondirigenti è un altro importante fondo interprofessionale, specificamente focalizzato sulla formazione e sullo sviluppo dei manager. È stato istituito da Confindustria e Federmanager, con l'obiettivo primario di valorizzare le competenze manageriali necessarie per guidare efficacemente le aziende in un contesto di mercato dinamico. Gli aspetti chiave delle iniziative formative di Fondirigenti includono:

- Competenze di leadership: Sviluppare le capacità di leadership per migliorare il processo decisionale strategico e le prestazioni organizzative.
- Trasformazione digitale: Fornire ai manager le conoscenze e gli strumenti per guidare la trasformazione digitale all'interno delle loro organizzazioni.
- Crescita sostenibile: Promuovere le competenze relative alla sostenibilità e alla responsabilità sociale d'impresa, garantendo una crescita a lungo termine. and compliance with evolving regulatory standards.

IMPEGNI PER UN'ISTRUZIONE DI QUALITÀ

Riconoscendo l'importanza di colmare il divario tra il mondo accademico e l'industria, Pattern ha attuato diverse iniziative volte a promuovere l'istruzione e lo sviluppo delle competenze.

→ Collaborazione con le istituzioni educative

TOTALE FORMAZIONE FINANZIATA			
Fondimpresa + Fondirigenti			
Totale finanziamento	Numero di ore erogate	Persone formate	21% SUL TOTALE GRUPPO
120 000 €	5 000	170	

Il Gruppo Pattern collabora ampiamente con le migliori università e business school, tra cui il Politecnico di Torino e la CUOA Business School. Attraverso queste partnership, Pattern contribuisce allo sviluppo di programmi specializzati come l'Executive Master in Business & Technology. Questo programma combina conoscenze teoriche e applicazioni pratiche, preparando gli studenti ad affrontare le sfide del moderno ambiente aziendale.

→ Programmi di tirocinio e apprendistato

Per fornire un'esperienza pratica, il Gruppo Pattern offre solidi programmi di stage e apprendistato. Questi programmi sono progettati per immergere gli studenti in scenari reali, consentendo loro di applicare le loro conoscenze accademiche a sfide pratiche. I partecipanti acquisiscono una conoscenza preziosa dell'industria tessile e della moda, lavorando a fianco di professionisti esperti su progetti all'avanguardia.

→ Sviluppo professionale continuo

Consapevole che la formazione non si esaurisce con la laurea, il Gruppo Pattern si dedica al continuo sviluppo professionale dei propri dipendenti. L'azienda organizza regolarmente sessioni di formazione, workshop e seminari sulle ultime tendenze, tecnologie e best practice del settore.

Queste iniziative assicurano che la forza lavoro di Pattern rimanga all'avanguardia nell'innovazione e nella qualità.

→ Ruolo consultivo nello sviluppo del curriculum accademico

Il Gruppo Pattern partecipa attivamente ai comitati consultivi di vari istituti di formazione. In questo modo, l'azienda contribuisce a definire programmi di studio in linea con le esigenze e le tendenze del settore. Il coinvolgimento di Pattern assicura che i programmi accademici rimangano pertinenti e forniscano agli studenti le competenze e le conoscenze necessarie per eccellere nella loro carriera.

→ Focus su sostenibilità e innovazione

Anche la formazione del Gruppo Pattern sottolinea l'importanza della sostenibilità e dell'innovazione. L'azienda incorpora questi valori nei suoi programmi di formazione, incoraggiando studenti e dipendenti a sviluppare pratiche ecologiche e soluzioni innovative. L'impegno di Pattern per la sostenibilità si riflette nella sua filosofia aziendale e nelle sue strategie operative, costituendo un esempio per i futuri leader del settore.

CASI DI STUDIO E CONTRIBUTI DI RICERCA

Il Gruppo Pattern collabora spesso a ricerche accademiche e casi di studio, condividendo le proprie competenze e intuizioni con la comunità accademica. Questi contributi non solo arricchiscono i contenuti didattici, ma forniscono anche esempi pratici di strategie di successo nella gestione della sostenibilità e dell'innovazione.

→ Coinvolgimento e sviluppo della comunità

Oltre alle iniziative educative dirette, il Gruppo Pattern si dedica anche allo sviluppo della comunità. L'azienda sostiene le istituzioni educative locali e partecipa a programmi di sensibilizzazione della comunità volti a promuovere l'istruzione e lo sviluppo di competenze tra i gruppi svantaggiati. In questo modo, Pattern contribuisce al più ampio obiettivo dello sviluppo sociale ed economico.

SOSTEGNO AL PROGRAMMA DI MASTER HI-TECH PER LA MODA

Pattern continua a sostenere l'innovazione e lo sviluppo sostenibile attraverso la partecipazione attiva al Master Fashion Hi-Tech, promosso dall'Istituto Modartech in collaborazione con la Scuola Superiore Sant'Anna. Questo impegno riflette la nostra convinzione dell'importanza di formare figure altamente specializzate come il Product Innovation Manager, cruciali per il futuro dei settori della moda e della tecnologia. Il coinvolgimento di Pattern nel comitato tecnico-scientifico del Master mira a sostenere la progettazione del curriculum e a migliorare il percorso formativo degli studenti. Condividiamo idee, visioni e progetti innovativi per influenzare positivamente la strutturazione del programma educativo. Questa collaborazione dimostra il nostro impegno nel promuovere una formazione avanzata e nel contribuire alla creazione di un settore della moda più sostenibile e orientato al futuro. Il nostro sostegno al programma del Fashion Hi-Tech Master non solo rafforza l'impegno di Pattern per l'innovazione responsabile, ma contribuisce anche a coltivare i talenti e a promuovere pratiche sostenibili nel settore della moda.

IL POLITECNICO DI TORINO E LA CUOA BUSINESS SCHOOL POTENZIANO L'EXECUTIVE MASTER IN BUSINESS & TECHNOLOGY PER LE SFIDE MODERN

La Master School del Politecnico di Torino e la CUOA Business School si sono unite per proporre l'Executive Master in Business & Technology. Questo programma part-time, della durata di 20 mesi, combina la conoscenza teorica con l'applicazione pratica, favorendo lo studio indipendente e la discussione di gruppo per dotare i partecipanti di strumenti praticabili sul posto di lavoro. Una caratteristica fondamentale del programma è il suo comitato consultivo, composto da manager di alto profilo che forniscono indicazioni sull'innovazione, sulle esigenze delle imprese e sui casi di studio. Il comitato rafforza inoltre i legami con le associazioni dei datori di lavoro e con l'ecosistema imprenditoriale regionale. I vantaggi per le imprese partecipanti includono l'accesso alla rete del Master, costi ridotti e opportunità di sviluppo di corsi personalizzati.

In una recente riunione del Comitato consultivo sono stati affrontati temi cruciali come l'imprenditoria femminile, la sostenibilità, l'uso etico dell'intelligenza artificiale e i nuovi approcci di governance aziendale. Queste discussioni non solo migliorano il curriculum del Master, ma offrono anche alle aziende una piattaforma per una crescita collaborativa.

Pattern S.p.A., un importante contributore, arricchisce il programma con la sua esperienza nello sviluppo sostenibile e nella gestione dell'innovazione. Partecipando attivamente all'Advisory Board, Pattern esemplifica la sinergia tra università e industria, enfatizzando il miglioramento dell'ambiente locale e lo sviluppo di competenze professionali.

Questa collaborazione evidenzia l'impegno del programma a fondere la tradizione industriale del Nord-Ovest con lo spirito innovativo del Nord-Est, preparando i leader a navigare efficacemente nelle dinamiche del mercato globale e nei cambiamenti geopolitici.

FONDAZIONE S.I.A. A SEGUITO DELLA TRASFORMAZIONE DELL'ASSOCIAZIONE FINSAA

Dal 2022 Pattern S.p.A. è membro della Fondazione S.I.A., che porta avanti la missione di FINSAA, un'associazione privata senza scopo di lucro fondata negli anni '70 e con sede presso l'Unione Industriale di Torino, la cui gestione è affidata a quest'ultima.

Per raggiungere questi obiettivi, ha sempre fatto affidamento su un patrimonio consistente, esclusivamente di origine privata e autofinanziato. Nel 2006, le sue risorse sono state significativamente rafforzate da un importante lascito della filantropa visionaria Marcella Carolina Novo. Relativamente sconosciuta al grande pubblico, Marcella Carolina Novo è stata una manager e imprenditrice di successo (prima donna in Italia a diventare amministratore delegato di una grande azienda industriale nel 1958), scomparsa alla fine del 2004. Parte della sua eredità è stata affidata alla FINSAA, riconosciuta come meritevole beneficiaria della sua totale fiducia nel sostegno a giovani che perseguono studi rilevanti e utili per il sistema produttivo torinese.

Pertanto, l'obiettivo primario di FINSAA è stato quello di aiutare la SAA (Scuola di Amministrazione Aziendale dell'Università di Torino) in conformità allo Statuto (D.P.R. 01.10.1974, n. 616), che sottolineava il suo status innovativo di "business school". Questa denominazione conferisce indipendenza amministrativa dall'Università e pone le basi per una pionieristica partnership pubblico-privata.

Nel 2022, il consorzio di 10 membri, tra cui Pattern SpA, ha collaborato con l'Esecutore e la Prefettura di Torino per migliorare il riconoscimento, la portata, la coerenza e la visione a lungo termine della sua missione. Nonostante i crescenti impegni, ha optato per la trasformazione dell'Associazione in Fondazione per gli Studi di Interesse Aziendale (S.I.A.).

RISCHI E OPPORTUNITÀ

Il Gruppo e l'intero settore tessile si trovano ad affrontare un complesso panorama di rischi e opportunità. Le dinamiche di mercato in evoluzione richiedono una comprensione approfondita dei rischi fisici e transitori, determinati da diversi fattori esterni e interni.

I produttori del settore del lusso devono fare i conti con i rischi fisici associati all'impatto diretto del cambiamento climatico, che può interrompere le catene di approvvigionamento, influire sulla disponibilità delle materie prime e influenzare i processi produttivi. Condizioni meteorologiche avverse e disastri naturali possono causare interruzioni operative e un aumento dei costi.

Oltre ai rischi fisici, i rischi transitori sono parte integrante del normale sviluppo e della continuità aziendale. I rapidi progressi tecnologici presentano sia sfide che opportunità. I produttori di lusso devono investire in tecnologie all'avanguardia per rimanere competitivi. Ciò include l'adozione di nuove tecniche di produzione, il miglioramento del design dei prodotti e dell'efficienza della catena di fornitura. Inoltre, il mercato del lusso è soggetto a oscillazioni determinate dalle condizioni economiche, dalle preferenze dei consumatori e dagli eventi globali. I produttori devono essere agili e reattivi a questi cambiamenti per mantenere la loro posizione di mercato e capitalizzare le tendenze emergenti.

Gli anni a venire tratteranno la rotta verso una profonda trasformazione dell'intero settore, a causa delle leggi e dei regolamenti imposti dalle autorità di regolamentazione di tutto il mondo. La conformità alle severe normative ambientali è essenziale. Queste normative possono imporre costi aggiuntivi e richiedere cambiamenti nei processi produttivi, ma rappresentano anche un'opportunità per innovare ed essere leader nelle pratiche sostenibili.

L'industria tessile sta subendo cambiamenti significativi guidati dalla chiara strategia della Commissione Europea. Questa strategia prevede diverse direttive chiave:

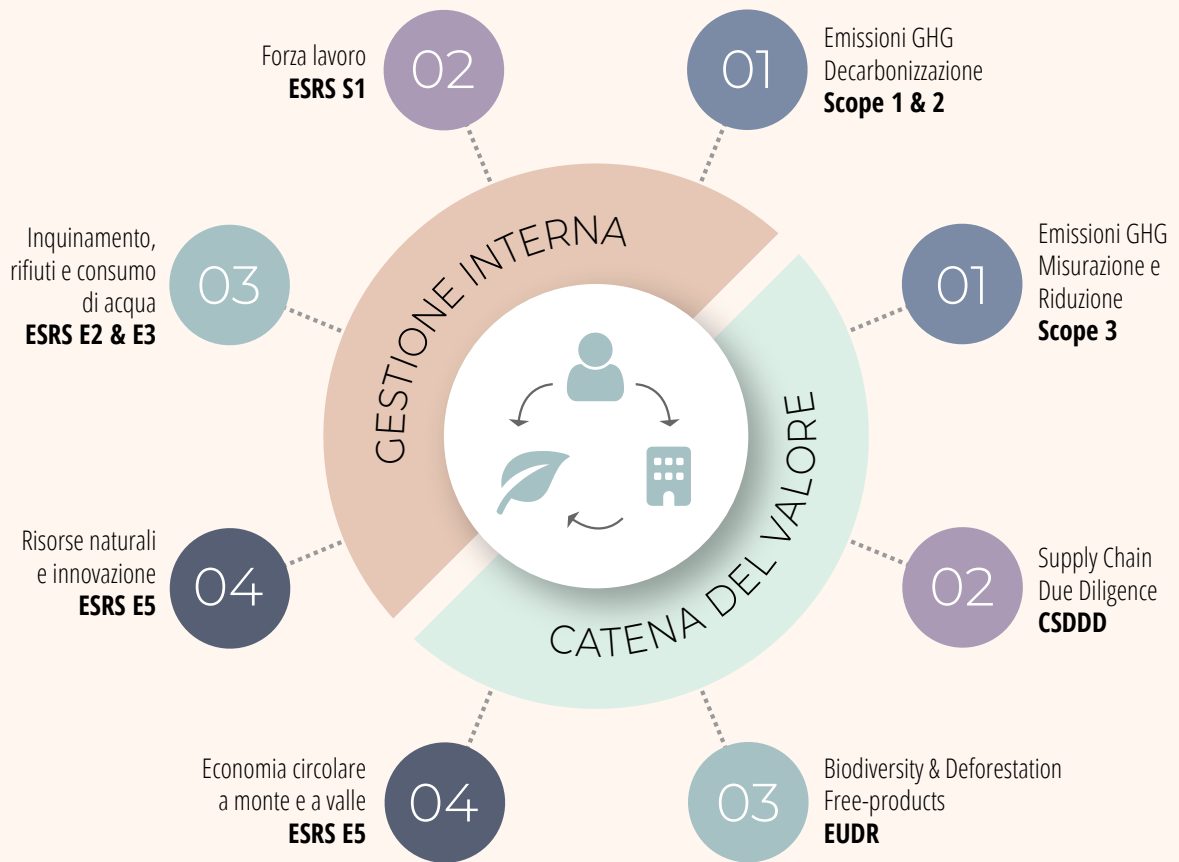
- CSRD (Corporate Sustainability Reporting Directive)
- CSDDD (Corporate Sustainability Due Diligence Directive)
- ESPR (Eco-design for Sustainable Products Regulation)

Queste direttive e regolamenti si concentrano sul miglioramento dell'impronta ambientale dei prodotti, sull'aumento del contenuto riciclato, sulla garanzia di durata e riparabilità e sul miglioramento della trasparenza e della riduzione dei rifiuti. Inoltre, sottolineano la responsabilità estesa del produttore, l'etichettatura ambientale, gli aspetti sociali, la governance aziendale e l'impatto sulle catene di fornitura. Vengono inoltre evidenziate le politiche per l'identificazione dei rischi, le misure preventive e correttive, l'integrazione nei processi aziendali, il monitoraggio e il coinvolgimento dei fornitori.

In questo panorama di cambiamenti e di nuovi percorsi da tracciare, il faro che guida lo sviluppo del Gruppo Pattern è la naturale attenzione alle innovazioni tecnologiche e alla sostenibilità. La governance di Pattern è fortemente orientata a individuare le opportunità di crescita e i vantaggi competitivi all'interno delle sfide poste dal mercato e dagli enti normativi.

In risposta a queste sfide e opportunità, il Gruppo Pattern ha implementato in modo proattivo una strategia di sostenibilità completa:

- **Approvvigionamento sostenibile:** Sono state create partnership con fornitori che condividono la nostra dedizione alle pratiche sostenibili, garantendo la tracciabilità e la trasparenza dalle materie prime al prodotto finito.
- **Riduzione dell'impronta di carbonio:** Sono stati fatti investimenti significativi per ridurre le nostre emissioni di carbonio. Ciò include l'adozione di fonti di energia rinnovabile in tutti i nostri stabilimenti di produzione. Abbiamo implementato processi e tecnologie ad alta efficienza energetica, che hanno portato ad una riduzione misurabile del nostro consumo energetico complessivo.
- **Innovazione e tecnologia:** Siamo all'avanguardia nell'integrazione di tecnologie produttive avanzate che migliorano l'efficienza e riducono l'impatto ambientale. Gli investimenti in ricerca e sviluppo hanno portato alla creazione di prodotti innovativi e sostenibili che soddisfano le esigenze in continua evoluzione dei nostri consumatori.
- **Iniziative di digitalizzazione:** La nostra strategia di trasformazione digitale prevede l'implementazione di strumenti e piattaforme digitali avanzate per ottimizzare le nostre operazioni. Abbiamo adottato sistemi digitali di gestione della catena di fornitura per migliorare la tracciabilità, l'efficienza e la reattività.
- **Integrazione dell'economia circolare:** Abbiamo adottato i principi dell'economia circolare progettando i prodotti in modo che siano durevoli, riparabili e riciclabili. Per chiudere il cerchio del ciclo di vita dei nostri prodotti sono state avviate iniziative come i programmi di ritiro e le partnership di riciclaggio.
- **Conformità della catena di fornitura:** Costruire relazioni solide e a lungo termine con i nostri fornitori è fondamentale per i nostri sforzi di sostenibilità. Lavoriamo a stretto contatto con loro per garantire il rispetto dei nostri standard ambientali ed etici. Audit regolari e impegno continuo ci aiutano a mantenere standard elevati in tutta la nostra catena di fornitura.
- **Ricerca e Sviluppo su nuovi materiali, processi e tecnologie:** Stiamo investendo molto in ricerca e sviluppo per scoprire e implementare nuovi materiali sostenibili e processi produttivi innovativi. I nostri sforzi di ricerca e sviluppo si concentrano sulla creazione di tessuti sostenibili e di alta qualità che soddisfino le esigenze di un mercato in rapida evoluzione.
- **Coinvolgimento e formazione dei dipendenti:** La nostra forza lavoro è parte integrante del nostro impegno per la sostenibilità. Abbiamo condotto ampi programmi di formazione per garantire che tutti i dipendenti comprendano e contribuiscano ai nostri obiettivi di sostenibilità. Le iniziative per promuovere una cultura della sostenibilità all'interno dell'organizzazione hanno avuto successo, con i dipendenti che partecipano attivamente alle pratiche ecologiche.
- **Coinvolgimento della comunità e delle parti interessate:** Il Gruppo Pattern si è impegnato con le comunità locali e gli stakeholder per promuovere e sostenere le iniziative ambientali. I nostri rapporti di sostenibilità sono trasparenti e forniscono agli stakeholder informazioni dettagliate sui nostri progressi e sugli obiettivi futuri.
- **Conformità e leadership:** Siamo pienamente conformi a tutte le normative ambientali e puntiamo a superare questi standard, posizionandoci come leader nella sostenibilità all'interno dell'industria tessile. Il nostro approccio proattivo ai cambiamenti normativi ci garantisce di essere sempre all'avanguardia, pronti ad adattarci e a innovare.



POLITICA INTEGRATA QHSE E SA8000

Pattern S.p.A. si impegna a fornire prodotti e servizi di alta qualità in modo sicuro ed ecosostenibile, rispettando la salute e la sicurezza dei propri dipendenti, dei clienti e dell'ambiente in cui opera.

Per raggiungere questo obiettivo, Pattern S.p.A. si impegna a:

- Rispetto delle leggi e dei regolamenti applicabili in materia di qualità, salute, sicurezza e ambiente.
- Identificare e valutare i rischi per la salute, la sicurezza e l'ambiente associati alle proprie attività e adottare misure preventive e correttive per ridurli al minimo.
- Promuovere una cultura della sicurezza e della salute in tutti i suoi dipartimenti, promuovendo la formazione e la sensibilizzazione dei suoi dipendenti.
- Fornire ai propri dipendenti le risorse e le attrezzature necessarie per svolgere il proprio lavoro in modo sicuro ed ecosostenibile.
- Monitorare e migliorare continuamente il proprio sistema di gestione QHSE identificando obiettivi e indicatori di performance, misurando le prestazioni, analizzando i risultati e adottando azioni correttive e preventive.
- Coinvolgere i propri fornitori e partner commerciali nella promozione di un approccio responsabile alla qualità, alla salute, alla sicurezza e all'ambiente.

Pattern S.p.A. si impegna a garantire la comunicazione e la diffusione di questa politica a tutti i suoi dipendenti, ai dipendenti delle sue controllate e partecipate e a chiunque possa essere coinvolto nelle sue attività. La direzione si impegna a fornire le risorse necessarie per l'attuazione della presente politica QHSE e a mettere a disposizione dei propri dipendenti e clienti, su richiesta, la documentazione del sistema di gestione QHSE.

POLITICA DI SALUTE E SICUREZZA

La Direzione aziendale di Pattern S.p.A. e di ciascuna delle sedi rilevanti del Gruppo si impegna a destinare risorse umane, strumentali e finanziarie per raggiungere gli obiettivi di miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori. Questo impegno è parte integrante delle loro attività ed è uno sforzo strategico allineato con gli obiettivi più ampi dell'azienda.

Rende noto e diffonde il presente documento a tutti i soggetti dell'azienda e si impegna affinché:

- Fin dal momento della definizione di nuove attività o della revisione di quelle esistenti, gli aspetti della sicurezza sono considerati contenuti indispensabili;
- tutti i lavoratori sono formati, informati e sensibilizzati per svolgere i propri compiti in sicurezza e per assumersi le proprie responsabilità in materia di OHS;
- l'intera organizzazione aziendale (compresi i dirigenti, i supervisor, i progettisti, gli installatori, i reparti acquisti e manutenzione, i lavoratori, ecc.) si impegna attivamente nel raggiungimento degli obiettivi di sicurezza assegnati secondo le rispettive responsabilità e competenze, in modo che:
- la progettazione di macchine, impianti e attrezzature, così come dei luoghi di lavoro, dei metodi operativi e degli aspetti organizzativi, è condotta con l'obiettivo di preservare la salute dei lavoratori, dei beni aziendali, dei terzi e della comunità circostante in cui l'azienda opera;
- le informazioni sui rischi aziendali sono condivise con tutti i lavoratori e la formazione è fornita e aggiornata, con particolare attenzione alle mansioni che essi svolgono;
- le esigenze emergenti durante le attività lavorative sono prontamente affrontate con rapidità, efficienza e diligenza;
- si promuovono la cooperazione tra le varie risorse aziendali e la collaborazione con le organizzazioni imprenditoriali e gli enti esterni designati;
- tutte le leggi e i regolamenti applicabili sono rispettati, le procedure sono formulate e gli standard aziendali individuati sono rispettati;
- Le attività sono gestite anche con l'obiettivo di prevenire incidenti, infortuni e malattie professionali. La progettazione, il funzionamento e la manutenzione, compresa la pulizia dei luoghi di lavoro, delle macchine e degli impianti sono orientati a questo scopo.

POLITICA AMBIENTALE

La sostenibilità è parte integrante della cultura aziendale del gruppo, che si impegna costantemente a migliorare il proprio impatto ambientale soddisfacendo i seguenti requisiti:

- Ridurre l'impatto ambientale delle operazioni dell'organizzazione adottando pratiche ecosostenibili e conformi alle normative ambientali.
- Promuovere un uso responsabile delle risorse naturali, come l'energia e l'acqua, riducendo gli sprechi e adottando tecnologie a basso impatto.
- Migliorare continuamente la gestione dei rifiuti generati dall'organizzazione, riducendo la quantità di rifiuti prodotti e riciclando i materiali.
- Proteggere gli habitat naturali e la biodiversità adottando azioni per ridurre l'impatto delle attività dell'organizzazione sulle aree circostanti.
- Promuovere la formazione e la consapevolezza dei dipendenti sull'importanza della gestione ambientale e della riduzione dell'impatto ambientale delle operazioni dell'organizzazione.
- Monitorare costantemente le prestazioni ambientali dell'organizzazione analizzando i dati ambientali e adottando misure correttive per migliorare i processi.
- Adottare tecnologie e materiali sostenibili dal punto di vista ambientale, ad esempio riducendo l'uso di sostanze chimiche nocive.
- Collaborare con i fornitori e i partner per promuovere la gestione ambientale e l'adozione di pratiche ecosostenibili.
- Garantire che l'organizzazione minimizzi i propri impatti ambientali e promuova pratiche sostenibili all'interno della propria catena di fornitura.
- Mantenere un'elevata conformità alle normative ambientali e adottare misure preventive per evitare l'inquinamento e la contaminazione.
- Monitorare e comunicare regolarmente gli impatti ambientali dell'organizzazione ai suoi stakeholder, come i clienti, i dipendenti e la comunità locale.

POLITICA SULLA QUALITÀ

Pattern S.p.A. ha messo a punto un piano industriale con un chiaro focus sulla creazione di poli di eccellenza per la produzione “Made in Italy”, dedicati esclusivamente alla realizzazione di prodotti di lusso.

La colonna portante del suo modello di business consiste nel fornire ai propri clienti servizi e prodotti di qualità ed eccellenza e si impegna a:

- Migliorare continuamente la soddisfazione dei clienti attraverso la produzione di prodotti e servizi di alta qualità.
- Ridurre gli errori e i difetti di produzione a livello di processo, con l'obiettivo di migliorare la qualità dei prodotti e dei servizi forniti.
- Aumentare l'efficienza dei processi produttivi, riducendo gli sprechi e aumentando la produttività.
- Migliorare la comunicazione interna ed esterna per garantire un flusso di informazioni tempestivo e accurato.
- Promuovere una cultura della qualità all'interno dell'organizzazione, coinvolgendo tutti i dipendenti nel perseguimento della qualità e della soddisfazione del cliente.
- Migliorare l'efficienza del servizio post-vendita rispondendo prontamente alle richieste dei clienti e risolvendo rapidamente i problemi.
- Monitorare costantemente le prestazioni in ingresso e in uscita della conformità dei propri prodotti e adottare misure correttive per migliorare i risultati.
- Mantenere costantemente l'alta reputazione dell'organizzazione sul mercato attraverso una politica di trasparenza e integrità.

POLITICA DI RESPONSABILITÀ SOCIALE D'IMPRESA

Pattern integra la SA8000 all'interno delle sue operazioni commerciali e stabilisce i requisiti per un sistema di gestione della responsabilità sociale attraverso il rispetto e il monitoraggio dei seguenti obiettivi:

- Protezione dei diritti dei lavoratori: Garantire che tutti i lavoratori dell'organizzazione siano trattati con dignità e rispetto, siano liberi da discriminazioni e molestie e godano di condizioni di lavoro sicure e salutarie.
- Eliminazione del lavoro minorile: Garantire che non vi sia alcuna forma di lavoro minorile all'interno dell'organizzazione e dei suoi fornitori.
- Salari e benefici equi: Garantire che i lavoratori dell'organizzazione e dei suoi fornitori siano compensati in modo equo per il loro lavoro, compresi salari e benefici adeguati.
- Orario di lavoro: Garantire che gli orari di lavoro siano appropriati e conformi alle normative sul lavoro, e che i lavoratori abbiano diritto al riposo e alle ferie retribuite.
- Libertà di associazione e contrattazione collettiva: Garantire che i lavoratori dell'organizzazione abbiano il diritto di associarsi liberamente e di contrattare collettivamente con l'organizzazione.
- Protezione della salute e della sicurezza dei lavoratori: Garantire che l'organizzazione fornisca un ambiente di lavoro sicuro e sano e che i lavoratori siano protetti dai rischi per la salute e la sicurezza.
- Gestione della catena di approvvigionamento: Assicurarsi che l'organizzazione lavori con fornitori che soddisfino gli stessi standard di responsabilità sociale e che collaborino con loro per migliorare le loro prestazioni in questo settore.
- Coinvolgimento dei dipendenti: Coinvolgere i dipendenti dell'organizzazione nella definizione degli obiettivi di responsabilità sociale e nella loro attuazione attraverso la formazione e la partecipazione attiva.
- Monitoraggio e valutazione: Monitorare e valutare regolarmente le prestazioni dell'organizzazione in materia di responsabilità sociale e adottare azioni correttive per migliorare continuamente.

Pattern S.p.A. ha istituito un sistema di gestione integrato allineato agli standard SA8000 - ISO9001 - ISO 45001 e ISO 14001. L'obiettivo è di ottenere la certificazione di questo sistema nel 2024, dopo l'effettiva implementazione in tutte le strutture organizzative..

Avere un sistema di gestione integrato per tutte le sedi aziendali che soddisfisi i requisiti di SA8000, ISO9001, ISO45001 e ISO14001 è fondamentale per garantire il successo a lungo termine e una cultura coesa e condivisa del Gruppo.

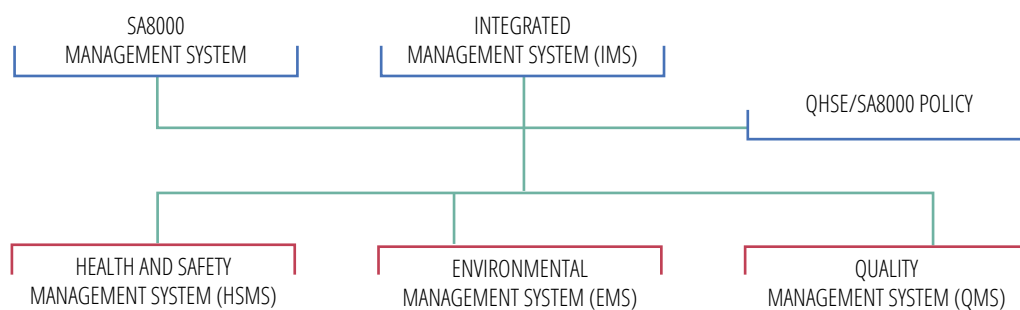
In primo luogo, l'implementazione di un sistema di gestione integrato consente di unificare e ottimizzare i processi aziendali, eliminando la duplicazione delle attività e migliorando l'efficienza operativa. Ciò significa che l'azienda può ridurre i costi e migliorare la produttività, aumentando al contempo la soddisfazione dei clienti.

In secondo luogo, la conformità alle norme SA8000, ISO9001, ISO45001 e ISO14001 garantisce che l'azienda operi secondo i più elevati standard

di responsabilità sociale, qualità, salute e sicurezza sul lavoro e gestione ambientale. Ciò contribuisce a salvaguardare la reputazione dell'azienda e ad aumentare la fiducia di clienti, fornitori e investitori.

Inoltre, l'implementazione di un sistema di gestione integrato aiuta le aziende a rispettare le leggi e i regolamenti applicabili e a prevenire il rischio di non conformità, evitando così multe e sanzioni che potrebbero influire negativamente sui bilanci.

Infine, un sistema di gestione integrato aiuta l'azienda a monitorare e migliorare continuamente le proprie prestazioni in termini di responsabilità sociale, qualità, salute e sicurezza sul lavoro e gestione ambientale. Ciò consente all'azienda di adattarsi ai cambiamenti del mercato e ai nuovi requisiti normativi, garantendo la sostenibilità a lungo termine delle sue attività.



SVILUPPO E CRESCITA DEI NOSTRI ORGANI DI CONTROLLO

Gli organi obbligatori di un'azienda sono quelli previsti dalla legge e sono essenziali per la gestione e la supervisione dell'azienda. In Italia, gli organi obbligatori sono il Consiglio di amministrazione e il Collegio sindacale. Il Consiglio di amministrazione è l'organo di governo della società, responsabile di definire la strategia aziendale e di controllarne l'esecuzione. Il Collegio Sindacale, invece, ha il compito di vigilare sull'operato degli amministratori e di assicurare la corretta tenuta della contabilità.

Gli organismi volontari, invece, sono quelli che l'azienda decide di istituire autonomamente per migliorare la propria governance e la propria reputazione. Ad esempio, un'azienda può decidere di istituire un Comitato per la Responsabilità Sociale d'Impresa, un Comitato per la Gestione dei

Rischi o un Comitato per la Remunerazione e le Nomine. Questi organismi volontari hanno il compito di assistere il Consiglio di Amministrazione nelle sue decisioni, fornendo un'analisi approfondita e indipendente delle questioni specifiche di loro competenza. In questo modo, l'azienda può migliorare la propria governance e aumentare la trasparenza e la responsabilità nei confronti dei propri stakeholder.

In generale, sia gli organi obbligatori che quelli volontari sono fondamentali per la buona governance e la gestione efficace di un'azienda. L'istituzione di organismi volontari dimostra l'impegno dell'azienda verso gli obiettivi di sostenibilità e responsabilità sociale d'impresa, migliorando la sua reputazione e creando valore per l'azienda stessa e per la società nel suo complesso.

ORGANI OBBLIGATORI

Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione è una componente fondamentale di un'azienda. È l'organo di governo responsabile della definizione della strategia aziendale, dell'adozione delle decisioni più importanti e della corretta gestione dell'impresa.

Una responsabilità primaria del Consiglio di Amministrazione è quella di salvaguardare gli interessi degli azionisti garantendo una gestione etica e responsabile della società. Inoltre, il Consiglio di Amministrazione è responsabile della definizione degli obiettivi e delle strategie dell'azienda, garantendo la massima efficienza e ottimizzando i risultati. Inoltre, il Consiglio di Amministrazione ha la responsabilità di nominare i dirigenti della società e di garantire che le persone che occupano posizioni di responsabilità possano svolgere efficacemente i loro compiti in linea con gli obiettivi della società. Il Consiglio di Amministrazione è inoltre responsabile del monitoraggio delle operazioni della società e della valutazione periodica delle sue prestazioni, nonché della gestione dei rischi della società. Deve infatti valutare i rischi a cui l'azienda è esposta e definire le azioni necessarie per gestirli efficacemente. In questo modo, il Consiglio di Amministrazione può garantire che l'azienda sia in grado di affrontare efficacemente le sfide del mercato e di sostenere la propria competitività nel lungo periodo.

È quindi un organo cruciale per la gestione di un'azienda. Attraverso le sue funzioni di monitoraggio, definizione degli obiettivi e gestione dei rischi, può garantire la crescita sostenibile dell'azienda e la creazione di valore per tutti gli stakeholder.

Il Consiglio di amministrazione del Gruppo Pattern è composto come segue:

Francesco Martorella	Consigliere
Fulvio Botto	Presidente del Consiglio di Amministrazione
Luca Sburlati	Amministratore delegato
Stefano Casini	Consigliere
Claudio Delunas	Consigliere
Di Carlo Franca	Consigliere
Diego Diritugliano	Consigliere
Emilio Paolucci	Consigliere indipendente
Simonetta Cavasin	Consigliere indipendente

Collegio Sindacale

Il collegio sindacale è un organo di controllo interno obbligatorio per le società per azioni (SPA) e svolge un ruolo fondamentale nella gestione aziendale, garantendo la corretta applicazione delle leggi e dello statuto. In particolare, il collegio sindacale ha il compito di verificare la regolarità dell'amministrazione, la regolare tenuta della contabilità, la conformità della gestione agli indirizzi generali della società e la corretta applicazione dei principi contabili e delle norme di legge.

Tra le principali funzioni del collegio sindacale vi sono l'esame del bilancio e della relazione sulla gestione predisposti dal Consiglio di Amministrazione, il parere sulle operazioni di maggior rilievo finanziario e la segnalazione al Consiglio di Amministrazione di eventuali irregolarità o conflitti di interesse.

Il collegio sindacale è uno strumento fondamentale per controllare e supervisionare la gestione aziendale, garantire la trasparenza e l'integrità delle operazioni della società e tutelare gli interessi degli azionisti e degli stakeholder.

Il Collegio Sindacale del Gruppo Pattern è così composto:

Davide Di Russo	Presidente
Lucia Margherita Calista Rota	Sindaco effettivo
Riccardo Cantino	Sindaco effettivo
Valerio Brescia	Sindaco Supplente

Independent Auditors

PricewaterhouseCoopers S.p.A., PwC

ORGANI VOLONTARI

GOVERNANCE DI RESPONSABILITÀ SOCIALE D'IMPRESA

La direzione e il coordinamento delle attività ESG sono affidati al team di responsabilità sociale d'impresa. Per ottenere una maggiore integrazione nel modello di business, nel settembre 2021 è stato istituito un team dedicato, attualmente composto da 5 risorse. La creazione di un team focalizzato sulle tematiche ambientali e sociali sottolinea l'impegno di Pattern nel rispettare la crescita aziendale in linea con i principi della sostenibilità.

Il team CSR analizza, propone e implementa soluzioni per affrontare gli impatti delle attività produttive sull'ambiente e sulla società. Suggerisce la strategia di sostenibilità del Gruppo Pattern, riferendo direttamente alla Direzione e richiedendo l'approvazione degli obiettivi al Consiglio di Amministrazione.

È inoltre responsabile della rendicontazione e della stesura del rapporto di sostenibilità dopo la raccolta dei dati, sensibilizzando sempre di più il Gruppo sui temi della sostenibilità.

TEAM DI PERFORMANCE SOCIALE

In conformità con il sistema di gestione certificato SA8000, è essenziale istituire un Social Performance Team (SPT) responsabile di garantire l'effettiva integrazione dei principi della norma nei processi aziendali. Il team deve essere composto da una rappresentanza equilibrata, che comprenda i rappresentanti dei lavoratori SA8000 (ove applicabile, RSA e RSU se presenti in azienda) e la Direzione.

Ogni sede del Gruppo ha eletto dei rappresentanti SA8000 e ha un proprio comitato SPT che riporta al coordinamento centralizzato della sede di Torino e riferisce sulle proprie attività durante il riesame della direzione condotto annualmente.

ORGANO DI VIGILANZA Leg. Decr. 231

La Società ha nominato l'Organismo di Vigilanza nell'ottobre del 2021, con l'obiettivo di assicurare che tale organo risponda ai requisiti di autonomia, indipendenza, professionalità e continuità di azione secondo quanto previsto dal D.Lgs. n. 231 del 2001 (artt. 6 e 7), tali da garantire un'efficace ed efficiente attuazione del Modello adottato.



Francesco Martorella and Fulvio Botto





Nel 2014, è stato fondato il brand Esemplare con una visione chiara e innovativa: progettare capispalla per uomo e donna che combinano tecnologie avanzate con una forte attenzione alla sostenibilità ambientale, il tutto abbracciando uno stile pulito e minimalista.

A partire dal 2023, il brand ha ridefinito la propria missione e visione per dare priorità alla crescita attraverso la condivisione. I suoi valori fondamentali evidenziano ora un equilibrio tra stile outdoor, innovazione tecnologica e responsabilità sociale.

Esemplare è ora il primo brand di moda no-profit, che destina il 100% dei suoi profitti a progetti sociali e ambientali, con particolare attenzione all'istruzione. Le collezioni di Esemplare si concentreranno sull'outerwear, ripensando l'idea di abbigliamento outdoor per un'ampia gamma di persone.

Esemplare ha l'obiettivo di promuovere un movimento che riunisca individui consapevoli dal punto di vista sociale e ambientale nel mondo della moda, con l'impegno attivo di mitigare gli impatti negativi dell'industria della moda e di costruire un futuro più sostenibile per le generazioni future.

In collaborazione con il Gruppo Pattern, il brand garantisce sostenibilità ed etica in ogni fase della produzione, utilizzando materiali di alta qualità e pratiche responsabili dal punto di vista ambientale e sociale.

Il primo impegno no-profit è il progetto "Bella Speranza", incentrato sulla costruzione della "Rosemary Primary School" nel villaggio di Ugwachanya, in Tanzania. Questa scuola offrirà istruzione e prospettive di apprendimento ai bambini del villaggio, migliorando così la loro qualità di vita e le loro prospettive future.

Il progetto trae ispirazione da Esperanza, una bambina orfana che risiede in una delle strutture da coinvolgere. La sua storia di speranza e resilienza sottolinea l'importanza di dare a ogni bambino la possibilità di crescere e prosperare. "Bella Speranza" riceverà il sostegno di partner nei settori della moda, del design e dell'arte, e la collaborazione con le comunità indigene sarà fondamentale per la sua realizzazione.

CAD	CAD è l'acronimo di "Computer-Aided Design" (progettazione assistita da computer), che si riferisce all'uso di software e strumenti informatici per creare, modificare, analizzare e ottimizzare disegni tecnici e modelli tridimensionali.
NFS (NON-FINANCIAL STATEMENT)	La NFS (Non-Financial Statement) è un documento che fornisce informazioni sulle prestazioni di un'azienda o di un'organizzazione in materia di sostenibilità e responsabilità sociale. La NFS si concentra su aspetti non finanziari come gli impatti ambientali, sociali e di corporate governance.
STAKEHOLDERS	Gli stakeholder sono individui o gruppi che hanno un interesse o un coinvolgimento in un'organizzazione, un progetto o un'attività e che possono influenzare o essere influenzati da essa. Gli stakeholder possono essere interni o esterni all'organizzazione e comprendono diverse categorie di persone, organizzazioni ed enti.
COMMUNICATION ON PROGRESS	La "Communication on progress" (COP) è un documento volontario che viene presentato da un'organizzazione come parte del suo impegno nei confronti del Global Compact delle Nazioni Unite (UNGC). La COP è una comunicazione pubblica e trasparente delle azioni e dei progressi dell'organizzazione nel soddisfare i principi del Global Compact. Attraverso il COP, un'azienda si impegna a condividere informazioni sulla propria strategia, sulle politiche, sulle iniziative e sulle misure adottate per attuare e promuovere i principi del Global Compact.
R&D	R&D è l'acronimo di "Research and Development" (Ricerca e Sviluppo) ed è una funzione vitale nelle organizzazioni che si concentrano sull'innovazione e sulla creazione di nuovi prodotti, servizi o processi. La R&D comprende attività volte ad acquisire e applicare conoscenze scientifiche, tecnologiche e commerciali per sviluppare nuove soluzioni e migliorare quelle esistenti.
INDUSTRIALIZZAZIONE	L'industrializzazione è il processo di trasformazione di un'attività economica o di una produzione da un livello artigianale o agricolo a un livello industriale. Si tratta dell'adozione di metodi e tecnologie avanzate per aumentare l'efficienza, la produttività e la standardizzazione dei processi produttivi.
BIOBASED	Il termine "biobased" si riferisce a materiali, prodotti o processi che derivano da fonti biologiche o biomasse, come piante, alghe, residui agricoli o forestali e altri materiali biodegradabili. L'uso di materiali biobased è un modo per ridurre l'uso di risorse fossili non rinnovabili e per promuovere un'economia più sostenibile e a basse emissioni di carbonio.
BLOCKCHAIN	La blockchain è una tecnologia innovativa che consente di registrare, condividere e verificare in modo sicuro e trasparente le transazioni e le informazioni digitali. È un registro distribuito e decentralizzato che funge da libro mastro pubblico, accessibile a tutti i partecipanti alla rete.
NOTARIZZAZIONE	La notarizzazione è un processo legale che conferisce autenticità e validità a un documento o a una transazione.
KPIs	I KPIs (Key Performance Indicators) sono misuratori chiave di performance utilizzate per valutare i progressi e il successo di un'organizzazione, di un progetto o di un'attività rispetto agli obiettivi prefissati. I KPIs sono metriche specifiche e quantificabili che offrono una rappresentazione oggettiva delle prestazioni e dei risultati. I KPIs vengono scelti in base agli obiettivi e alle priorità dell'organizzazione e possono variare a seconda del settore e del contesto.
DISCLOSURE	Disclosure è un termine che si riferisce alla divulgazione di informazioni rilevanti e significative su un'azienda, un'organizzazione o un individuo. Il suo scopo è garantire la trasparenza e condividere dati e informazioni utili per prendere decisioni informate da parte degli stakeholder interni ed esterni.
GWP (GLOBAL WARMING POTENTIAL)	Il GWP (Global Warming Potential) è una misura utilizzata per valutare il contributo di un gas a effetto serra al riscaldamento globale in un determinato periodo di tempo, solitamente 100 anni. Il GWP è un indicatore comparativo che misura l'effetto di un gas a effetto serra rispetto a quello dell'anidride carbonica (CO ₂), che viene utilizzato come riferimento con un GWP di 1.
F-GAS	F-gas è un termine che si riferisce ai gas fluorurati ad effetto serra, noti anche come gas fluorurati o fluorocarburi. Questi gas sono utilizzati in varie applicazioni industriali, commerciali e domestiche come refrigeranti, agenti espandenti nella produzione di schiume isolanti, propellenti per aerosol, fluidi per il trasferimento di calore e in altri processi chimici.
MARKET-BASED	Nell'ambito delle politiche ambientali e del carbonio, indica gli approcci basati sui meccanismi di mercato.
DATA-BASED	Indica approcci, decisioni o analisi che si basano sull'uso e sull'interpretazione di dati accurati e affidabili. L'approccio "basato sui dati" prevede l'utilizzo di informazioni ed evidenze empiriche per prendere decisioni informate e basate sui dati.
SPEND-BASED	Dati ottenuti sulla stima degli importi spesi.
HAZARDOUS CHEMICALS	Si tratta di composti che, a causa delle loro proprietà intrinseche, possono rappresentare un rischio significativo per la salute umana, l'ambiente o la sicurezza.
DUE DILIGENCE	"Due diligence" è un processo di attenta valutazione, ricerca e analisi di informazioni, dati e documenti rilevanti riguardanti un individuo, un'azienda o un'operazione.
JUNIOR BLUE COLLAR	<p>Secondo il Contratto Collettivo Nazionale dei Lavoratori - Dal CCNL per il Settore Tessile Abbigliamento in Italia - Art. 53 - Parte A Ferma restando la suddivisione del personale in operai, intermedi, impiegati e dirigenti - a tutti gli effetti legislativi, regolamentari e contrattuali - i lavoratori saranno inquadrati in un'unica scala di classificazione composta da 8 livelli.</p> <p>Questi 8 livelli sono stati raggruppati per avere una casistica significativa e comparabile in base alle mansioni e all'anzianità, come segue:</p> <p>JUNIOR BLUE COLLAR: OPERAIO JUNIOR (livelli 1° - 2° - 3° del CCNL italiano)</p> <p>MID-LEVEL BLUE COLLAR: OPERAIO MEDIO (livelli 4° - 5° del CCNL italiano)</p> <p>JUNIOR WHITE COLLAR: IMPIEGATO JUNIOR (livelli 1° - 2° - 3° del CCNL italiano)</p> <p>MID-LEVEL WHITE COLLAR: IMPIEGATO DI MEDIO LIVELLO (livelli 4° - 5° della tabella del CCNL italiano)</p> <p>SENIOR WHITE COLLAR: IMPIEGATO SENIOR (livelli 6° - 7° della tabella del CCNL italiano)</p> <p>MANAGER EXECUTIVE: MANAGER ESECUTIVO (8° livello del CCNL)</p>
MID-LEVEL BLUE COLLAR	
JUNIOR WHITE COLLAR	
MID-LEVEL WHITE COLLAR	
SENIOR WHITE COLLAR	
MANAGER	
EXECUTIVE	

Dichiarazione di utilizzo

La Dichiarazione ha presentato una rendicontazione in conformità agli Standard GRI dal 1° gennaio 2023 al 31° dicembre 2023

Utilizzato GRI 1

GRI 1 - Principi Fondamentali - versione 2021

GRI STANDARDS	INFORMAZIONI E REQUISITI DEL GRI	REQUISITI DI COMUNICAZIONE DELL'ESRS	NOTE	EXPLANATION	P.
GRI 2: Informative Generali - versione 2021	2-1 Dettagli organizzativi	Si vedano i requisiti della direttiva 2013/34/EU			7 11-12
	2-2 Entità incluse nella rendicontazione di sostenibilità dell'organizzazione	ESRS 1 § 5.1; ESRS 2 BP-1 § 5 (a) e (b) i			7 11-12 53
	2-3 Periodo di rendicontazione, frequenza e punto di contatto (2-3-a e 2-3-b)	ESRS 1 § 7.3			7 46-47 51 66-67 91 107 113
	2-4 Revisione delle informazioni	ESRS 2 BP-2 § 13, § 14 (a) - (b)			124
	2-5 Assicurazione esterna	Si vedano i requisiti dai garanzia esterna della Direttiva (UE) 2022/2464.			7 34
	2-6 Attività, catena del valore e altri rapporti di business	ESRS 2 SBM-1 § 40 (a) e (a) ii, (b) to (c), § 42 (c)			106-107 108-111
	2-7 Dipendenti	ESRS 2 SBM-1 § 40 (a) iii; ESRS S1 S1-6 § 50 (a) - (b) and (d) to (e), § 51 to § 52			86 - 105
	2-8 Lavoratori non dipendenti	ESRS S1 S1-7 § 55 a § 56	-3	Il GRI 2-8 copre i lavoratori che non sono dipendenti e il cui lavoro è controllato dall'organizzazione. L'ESRS S1-7 riguarda i lavoratori non dipendenti: persone che hanno un contratto con l'impresa per la fornitura di manodopera ("lavoratori autonomi") o persone fornite da imprese che svolgono principalmente "attività lavorative" (codice NACE N78).	95-99
	2-9 Struttura e composizione della governance (2-9-a [solo per gli enti di interesse pubblico], 2-9-b, 2-9-c-i, c-ii, c-v to c-viii)	ESRS 2 GOV-1 § 21, § 22 (a), § 23; ESRS G1 § 5 (b) Si vedano anche i requisiti della dichiarazione sul governo societario della Direttiva 2013/34/UE per gli enti di interesse pubblico.			124
	2-10 Nomina e selezione del massimo organo di governo	Questo argomento non rientra nell'elenco delle questioni di sostenibilità di cui all'ESRS 1 AR § 16.			123
	2-11 Presidente del massimo organo di governo	Questo argomento non rientra nell'elenco delle questioni di sostenibilità di cui all'ESRS 1 AR § 16.			6
	2-12 Ruolo del massimo organo di governo	ESRS 2 GOV-1 § 22 (c); GOV-2 § 26 (a) a (b); SBM-2 § 45 (d); ESRS G1 § 5 (a)			123
	2-13 Delega di responsabilità per la gestione di impatti	ESRS 2 GOV-1 § 22 (c) i; GOV-2 § 26 (a); ESRS G1 G1-3 § 18 (c)			119-121 119
	2-14 Ruolo del massimo organo di governo nella rendicontazione di sostenibilità	ESRS 2 GOV-5 § 36; IRO-1 § 53 (d)			120
	2-15 Conflitti d'interesse	Questo argomento non rientra nell'elenco delle questioni di sostenibilità di cui all'ESRS 1 AR § 16.			124
	2-16 Comunicazione delle criticità	ESRS 2 GOV-2 § 26 (a); ESRS G1 G1-1 AR 1 (a); G1-3 § 18 (c)			116-117
	2-17 Conoscenze collettive del massimo organo di governo	ESRS 2 GOV-1 § 23			120-123
	2-18 Valutazione della performance del massimo organo di governo	Questo argomento non rientra nell'elenco delle questioni di sostenibilità di cui all'ESRS 1 AR § 16.			x
	2-19 Norme riguardanti le remunerazioni (2-19-a [solo per le imprese quotate] and 2-19-b)	ESRS 2 GOV-3 § 29 (a) - (c); ESRS E1 § 13 Si vedano anche i requisiti della relazione sulla remunerazione della Direttiva (UE) 2017/828 per le imprese quotate.			101-102 89

GRI STANDARDS	INFORMAZIONI E REQUISITI DEL GRI	REQUISITI DI COMUNICAZIONE DELL'ESRS	NOTE	EXPLANATION	P.
	2-20 Procedura di determinazione della retribuzione [solo per le imprese quotate]	ESRS 2 GOV-3 §29 (e) Si vedano anche i requisiti della relazione sulla remunerazione della direttiva (UE) 2017/828 per le imprese quotate.			101-102
	2-21 Rapporto di retribuzione totale annuale (2-21-a and 2-21-c)	ESRS S1 S1-16 §97 da (b) a (c)			101
	2-22 Dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile	ESRS 2 SBM-1 §40 (g)			68-80
	2-23 Impegno in termini di policy (2-23-a-i and a-iv; 2-23-b, 2-23-d, 2-23-e, 2-23-f)	ESRS 2 GOV-4; MDR-P §65 (b) to (c) e (f); ESRS S1 S1-1 §19 a §21, e §AR 14; ESRS S2 S2-1 §16 a §17, §19, e §AR 16; ESRS S3 S3-1 §14, §16 a §17 e §AR 11; ESRS S4 S4-1 §15 a §17, e §AR 13; ESRS G1 G1-1 §7 e §AR 1 (b)			119-121
	2-24 Impegno in termini di policy	ESRS 2 GOV-2 §26 (b); MDR-P §65 (c); ESRS S1 S1-4 §AR 35; ESRS S2 S2-4 §AR 30; ESRS S3 S3-4 §AR 27; ESRS S4 S4-4 §AR 27; ESRS G1 G1-1 §9 e §10 (g)			123
	2-25 Processi volti a rimediare impatti negativi	ESRS S1 S1-1 §20 (c); S1-3 §32 (a), (b) e (e), §AR 31; ESRS S2 S2-1 §17 (c); S2-3 §27 (a), (b) e (e), §AR 26; S2-4 §33 (c); ESRS S3 S3-1 §16 (c); S3-3 §27 (a), (b) e (e), §AR 23; S3-4 §33 (c); ESRS S4 S4-1 §16 (c); S4-3 §25 (a), (b) e (e), §AR 23; S4-4 §32 (c)			68-69-70
	2-26 Meccanismi per richiedere chiarimenti e sollevare preoccupazioni	ESRS S1 S1-3 §AR 32 (d); ESRS S2 S2-3 §AR 27 (d); ESRS S3 S3-3 §AR 24 (d); ESRS S4 S4-3 §AR 24 (d); ESRS G1 G1-1 §10 (a); G1-3 §18 (a)			87 89
	2-27 Conformità a leggi e regolamenti	ESRS 2 SMB-3 §48 (d); ESRS E2 E2-4 §AR 25 (b); ESRS S1 S1-17 §103 (c) a (d) e §104 (b); ESRS G1 G1-4 §24 (a)	(1a)	Il GRI 2-27 copre tutte le non conformità significative a leggi e regolamenti, con una ripartizione per tipi di non conformità. I requisiti ESRS coprono informazioni sugli effetti finanziari correnti, sulla non conformità in materia di inquinamento, anticorruzione e anticollusione e su gravi incidenti in materia di diritti umani, in una serie di standard di attualità.	7
	2-28 Appartenenza ad associazioni	L'"impegno politico" è una questione di sostenibilità per G1, coperta da ESRS 1 §AR 16. Pertanto, questa divulgazione GRI è coperta da MDR-P, MDR-A, MDR-T, e/o come metrica specifica dell'entità da divulgare ai sensi dell'ESRS 1 §11 e ai sensi dell'MDR-M.	(2b)		84; 94
	2-29 Approccio al coinvolgimento degli stakeholder	ESRS 2 SMB-2 §45 (a) i a (a) iv; ESRS S1 S1-1 §20 (b); S1-2 §25, §27 (e) e §28; ESRS S2 S2-1 §17 (b); S2-2 §20, §22 (e) e §23; ESRS S3 S3-1 §16 (b); S3-2 §19, §21 (d) e §22; ESRS S4 S4-1 §16 (b); S4-2 §18, §20 (d) e §21			32-37
	2-30 Contratti collettivi	ESRS S1 S1-8 §60 (a) e §61			101
GRI 3: Temati Materiali - versione 2021	3-1 Processo di determinazione dei temi materiali	ESRS 2 BP-1 §AR 1 (a); IRO-1 §53 (b) ii a (b) iv			34-35
	3-2 Elenco dei temi materiali	ESRS 2 SBM-3 §48 (a) e (g)			36
	3-3 Gestione dei temi materiali	"ESRS 2 SBM-1 §40 (e); SBM-3 §48 (c) i e (c) iv; MDR-P, MDR-A, MDR-M, e MDR-T; ESRS S1 S1-2 §27; S1-4 §39 e AR 40 (a); S1-5 §47 (b) a (c); ESRS S2 S2-2 §22; S2-4 §33, §AR 33 e §AR 36 (a); S2-5 §42 (b) a (c); ESRS S3 S3-2 §21; S3-4 §33, §AR 31, §AR 34 (a); S3-5 §42 (b) a (c); ESRS S4 S4-2 §20, S4-4 §31, §AR 30, e §AR 33 (a); S4-5 §41 (b) a (c) Vedere di seguito per ulteriori collegamenti a temi specifici"			40-41
GRI 201: Performance Economica 2016	201-1 Valore economico diretto generato e distribuito	Questo argomento non rientra nell'elenco delle questioni di sostenibilità di cui all'ESRS 1 AR §16.			28-29
	201-2 Implicazioni finanziarie e altri rischi e opportunità risultanti dal cambiamento climatico	ESRS 2 SBM-3 §48 (a), e (d) to (e); ESRS E1 §18; E1-3 §26; E1-9 §64			34 48 50 79 81 116
	201-3 Obblighi riguardanti i piani di benefit definiti e altri piani pensionistici	Questo argomento non rientra nell'elenco delle questioni di sostenibilità di cui all'ESRS 1 AR §16.			112-114
	201-4 Assistenza finanziaria ricevuta dal governo	Questo argomento non rientra nell'elenco delle questioni di sostenibilità di cui all'ESRS 1 AR §16.			x

GRI STANDARDS	INFORMAZIONI E REQUISITI DEL GRI	REQUISITI DI COMUNICAZIONE DELL'ESRS	NOTE	EXPLANATION	P.
GRI 202: Presenza sul mercato 2016	202-1 Rapporto tra i salari base standard per genere rispetto al salario minimo locale	ESRS S1 S1-10 §67-71 e §AR 72 a 73	(2b)	Il GRI 202-1 richiede informazioni sul rapporto tra il salario di ingresso per genere nelle sedi operative più significative e il salario minimo. L'ESRS S1-10 richiede di sapere se a tutti i dipendenti viene corrisposto un salario adeguato, in linea con la normativa dell'Unione Europea e con i parametri di riferimento applicabili.	84 101 89
	202-2 Percentuale di alta dirigenza assunta attingendo dalla comunità locale	I "diritti economici, sociali e culturali delle comunità" sono una questione di sostenibilità per la S3 coperta da ESRS 1 §AR 16. Pertanto, questa divulgazione GRI è coperta da MDR-P, MDR-A, MDR-T, e/o come metrica specifica dell'entità da divulgare ai sensi dell' ESRS 1 §11 e ai sensi dell'MDR-M.	(2b)		x
GRI 203: Impatti economici indiretti 2016	203-1 Investimenti in infrastrutture e servizi supportati	I "diritti economici, sociali e culturali delle comunità" sono una questione di sostenibilità per la S3 coperta da ESRS 1 §AR 16. Pertanto, questa divulgazione GRI è coperta da MDR-P, MDR-A, MDR-T, e/o come metrica specifica dell'entità da divulgare ai sensi dell' ESRS 1 §11 e ai sensi dell'MDR-M.	(2b)		30
	203-2 Impatti economici indiretti significativi	ESRS S1 S1-4 §AR 41; ESRS S2 S2-4 §AR 37; ESRS S3 S3-4 §AR 36			34
GRI 204: Prassi di approvvigionamento 2016	3-3 Gestione dei temi materiali	ESRS G1 G1-2 §12			40-41
	204-1 Proporzione della spesa effettuata a favore di fornitori locali	I "diritti economici, sociali e culturali delle comunità" sono una questione di sostenibilità per la S3, coperta dall' ESRS 1 §AR 16. Pertanto, questa divulgazione GRI è coperta da MDR-P, MDR-A, MDR-T, e/o come metrica specifica dell'entità da divulgare in base all' ESRS 1 §11 e in base all'MDR-M.	(2b)		111
GRI 205: Anticorruzione 2016	3-3 Gestione dei temi materiali	ESRS G1 G1-1 §7; G1-3 §16 e §18 (a) e §24 (b)			40-41
	205-1 Operazioni valutate per determinare i rischi relativi alla corruzione	ESRS G1 G1-3 §AR 5	(1b)	Il GRI 205-1 richiede dati quantitativi sulla portata della valutazione del rischio. L'ESRS G1-3 §AR 5 è una disclosure narrativa.	34 124
	205-2 Comunicazione e formazione su normative e procedure anticorruzione	ESRS G1 G1-3 §20, §21 (b) e (c) e §AR 7 e 8	(1b)	Vedere il GRI 205-1.	124
	205-3 Incidenti confermati di corruzione e misure adottate	ESRS G1 G1-4 §25			x
GRI 206: Comportamento anticompetitivo 2016	"206-1 Azioni legali relative a comportamento anticompetitivo attività di trust e prassi monopolistiche"	Questo argomento non rientra nell'elenco delle questioni di sostenibilità di cui all' ESRS 1 AR §16.			x
GRI 207: Tasse 2019	207-1 Approccio alle imposte	Questo argomento non rientra nell'elenco delle questioni di sostenibilità di cui all' ESRS 1 AR §16.			x
	207-2 Governance relativa alle imposte, controllo e gestione del rischio	Questo argomento non rientra nell'elenco delle questioni di sostenibilità di cui all' ESRS 1 AR §16.			x
	"207-3 Coinvolgimento degli stakeholder e gestione delle preoccupazioni correlate alle imposte"	Questo argomento non rientra nell'elenco delle questioni di sostenibilità di cui all' ESRS 1 AR §16.			x
	207-4 Reportistica per Paese	Questo argomento non rientra nell'elenco delle questioni di sostenibilità di cui all' ESRS 1 AR §16.			x
GRI 301: Materiali 2016	3-3 Gestione dei temi materiali	ESRS E5 E5-1 §12; E5-2 §17; E5-3 §21			x
	301-1 Materiali utilizzati in base al peso o al volume	ESRS E5 E5-4 §31 (a)	(1a)	Il GRI 301-1 richiede una ripartizione per materiali non rinnovabili e rinnovabili utilizzati.	x
	301-2 Materiali di ingresso riciclati utilizzati	ESRS E5 E5-4 §31 (c)			74-75
	301-3 Prodotti recuperati e i relativi materiali di confezionamento	Le voci "Flussi di risorse relative a prodotti e servizi" e "Rifiuti" sono questioni di sostenibilità per l'E5, coperte dall' ESRS 1 §AR 16. Pertanto, questa divulgazione GRI è coperta da MDR-P, MDR-A, MDR-T, e/o come metrica specifica dell'entità da divulgare ai sensi dell' ESRS 1 §11 e ai sensi dell'MDR-M.	(2b)		72-73

GRI STANDARDS	INFORMAZIONI E REQUISITI DEL GRI	REQUISITI DI COMUNICAZIONE DELL'ESRS	NOTE	EXPLANATION	P.
GRI 302:	3-3 Gestione dei temi materiali	ESRS E1 E1-2 §25 (c) a (d); E1-3 §26; E1-4 §33			40-41
Energia 2016	302-1 Consumo di energia interno all'organizzazione (302-1-a, b, c, e and g)	ESRS E1 E1-5 §37; §38; §AR 32 (a), (c), (e) e (f)	(2b)	Esistono differenze tra i due sistemi per quanto riguarda le modalità di aggregazione e disaggregazione dei dati sul consumo energetico.	46-47 58-59-60-61 66-68 71
	302-2 Consumo di energia esterno all'organizzazione	L'energia è una questione di sostenibilità per l'E1, coperta dall'ESRS 1 §AR 16. Pertanto questa divulgazione GRI è coperta da MDR-P, MDR-A, MDR-T, e/o come metrica specifica dell'entità da divulgare ai sensi dell'ESRS 1 §11 e ai sensi dell'MDR-M.	(2b)		62-63
	302-3 Intensità energetica	ESRS E1 E1-5 §40 a §42			68-69-70
	302-4 Riduzione del consumo di energia	L'energia è una questione di sostenibilità per l'E1, coperta dall'ESRS 1 §AR 16. Pertanto, questa divulgazione GRI è coperta da MDR-P, MDR-A, MDR-T, e/o come metrica specifica dell'entità da divulgare ai sensi dell'ESRS 1 §11 e ai sensi dell'MDR-M.	(2a)		46-47 68-69-70
	302-5 Riduzione dei requisiti energetici di prodotti e servizi	L'energia è una questione di sostenibilità per l'E1, coperta dall'ESRS 1 §AR 16. Pertanto, questa divulgazione GRI è coperta da MDR-P, MDR-A, MDR-T, e/o come metrica specifica dell'entità da divulgare ai sensi dell'ESRS 1 §11 e ai sensi dell'MDR-M.	(2a)		70
	GRI 303:	3-3 Gestione dei temi materiali	ESRS E2 §AR 9 (b); E2-1 §12; E2-2 §16 e §19; E2-3 §20; ESRS E3 E3-1 §9; E3-2 §15, §17 a §18; E3-3 §20		
Acqua ed efluenti 2018	303-1 Interazioni con l'acqua come risorsa condivisa	ESRS 2 SBM-3 §48 (a); MDR-T §80 (f); ESRS E3 §8 (a); §AR 15 (a); E3-2 §15, §AR 20			81
	303-2 Gestione degli impatti legati allo scarico dell'acqua (303-2-iv)	ESRS E2 E2-3 §24	(2b)	Il GRI 303-2 fa riferimento agli standard minimi per gli scarichi di qualità delle acque. ESRS E2-3 si riferisce alla considerazione delle soglie ecologiche nella definizione degli obiettivi di inquinamento.	50-51
	303-3 Prelievo idrico	Il "prelievo di acqua" è una questione di sostenibilità per l'E3, coperta dall'ESRS 1 §AR 16. Pertanto, questa divulgazione GRI è coperta da MDR-P, MDR-A, MDR-T, e/o come metrica specifica dell'entità da divulgare ai sensi dell'ESRS 1 §11 e ai sensi dell'MDR-M.	(2b)		x
	303-4 Scarico idrico	Il "prelievo di acqua" è una questione di sostenibilità per l'E3, coperta dall'ESRS 1 §AR 16. Pertanto, questa divulgazione GRI è coperta da MDR-P, MDR-A, MDR-T, e/o come metrica specifica dell'entità da divulgare ai sensi dell'ESRS 1 §11 e ai sensi dell'MDR-M.	(2b)		x
	303-5 Consumo idrico	ESRS E3 E3-4 §28 (a), (b), (d) e (e)			x
GRI 304:	3-3 Gestione dei temi materiali	ESRS E4 E4-1 §AR 1 (b) e (d); E4-2 §20 e §22; E4-3 §25 e §28 (a); E4-4 §29			120
Biodiversità 2016	"304-1 Siti operativi di proprietà, concessi in leasing o gestiti in aree protette e in aree di elevato valore in termini di biodiversità fuori da aree protette oppure vicini a tali aree (304-1-a-iv and v)"	ESRS E4 §16 (a) i; §19 (a); E4-5 §35	(1a)	Il GRI 304-1-a-v richiede di riportare le dimensioni per ogni sito operativo. L'ESRS E4-5 richiede un dato aggregato per tutti i siti.	x
	304-2 Impatti significativi di attività, prodotti e servizi sulla biodiversità(304-2-a-i, ii, iii, iv, v and vi; 304-2-b)	ESRS E4 E4-5 §35, §38, §39, §40 (a) e (c)			x
	304-3 Habitat protetti o ripristinati(304-3-a and b)	ESRS E4 E4-3 §28 (b) e §AR 20 (e); E4-4 §AR 26 (a)			x
	"304-4 Specie dell'elenco di preservazione nazionale e dell'elenco rosso dell'UCN con habitat in aree interessate da operazioni"	ESRS E4 E4-5 §40 (d) i	(1b)	Il GRI 304-4 richiede dati quantitativi sul numero di specie interessate da ciascun livello di rischio di estinzione. L'ESRS E4-5 §40 (d) i è una disclosure narrativa.	x

GRI STANDARDS	INFORMAZIONI E REQUISITI DEL GRI	REQUISITI DI COMUNICAZIONE DELL'ESRS	NOTE	EXPLANATION	P.
GRI 305: Emissioni 2016	3-3 Gestione dei temi materiali e GRI 305 1.2	ESRS E1 E1-2 §22; E1-3 §26; E1-4 §33 e §34 (b); E1-7 §56 (b) e §61 (c); ESRS E2 §AR 9 (b); E2-1 §12; E2-2 §16 e §19; E2-3 §20	(2a)	Il requisito 1.2 del GRI 305 richiede di riportare il tipo e lo schema di cui fanno parte le compensazioni.	40-41
	305-1 Emissioni di gas a effetto serra (GHG) dirette (Scope 1)	ESRS E1 E1-4 §34 (c); E1-6 §44 (a); §46; §50; §AR 25 (b) e (c); §AR 39 (a) a (d); §AR 40; AR §43 (c) a (d)			46-47 56-61 66-70
	305-2 Emissioni di gas a effetto serra (GHG) indirette da consumi energetici (Scope 2)	ESRS E1 E1-4 §34 (c); E1-6 §44 (b); §46; §49; §50; §AR 25 (b) e (c); §AR 39 (a) a (d); §AR 40; §AR 45 (a), (c), (d), e (f)			46-47 58-62 66-71
	305-3 Altre emissioni di gas a effetto serra (GHG) indirette (Scope 3)	ESRS E1 E1-4 §34 (c); E1-6 §44 (c); §51; §AR 25 (b) e (c); §AR 39 (a) a (d); §AR 46 (a) (i) a (k)			58-59 61 64-65 67-70
	305-4 Intensità delle emissioni di gas a effetto serra (GHG)	ESRS E1 E1-6 §53; §54; §AR 39 (c); §AR 53 (a)	(1a)	Il GRI 305-4 richiede la rendicontazione del rapporto di intensità per le emissioni di gas serra di Scope 3 separatamente da quelle di Scope 1 e 2. L'ESRS richiede di riportare il rapporto di intensità per le emissioni totali di gas serra.	60 68-70
	305-5 Riduzione di emissioni di gas a effetto serra (GHG)(305-5-a, c and 2.9.5)	ESRS E1 E1-3 §29 (b); E1-4 §34 (c); §AR 25 (b) e (c); E1-7 §56			46 68
	305-6 Emissioni di sostanze che riducono lo strato di azoto (ODS)	L'inquinamento dell'aria è una questione di sostenibilità per l'E2, disciplinata dall'ESRS 1 §AR 16. Pertanto, questa divulgazione GRI è coperta da MDR-P, MDR-A, MDR-T, e/o come metrica specifica dell'entità da divulgare ai sensi dell'ESRS 1 §11 e ai sensi dell'MDR-M.	(2b)		x
305-7 Ossidi di azoto (Nox), ossidi di zolfo (Sox) e altre emissioni nell'aria rilevanti	ESRS E2 E2-4 §28 (a); §30 (b) e (c); §31; §AR 21; §AR 26			x	
GRI 306: Scarichi idrici e rifiuti 2020	3-3 Gestione dei temi materiali	ESRS E5 §AR 7 (a); E5-1 §12; E5-2 §17; E5-3 §21			40-41 72-78
	306-1 Scarico idrico per qualità di destinazione	ESRS 2 SBM-3 §48 (a), (c) ii e iv; ESRS E5 E5-4 §30			64-65
	306-2 Rifiuti per tipo e metodo di smaltimento (306-2-a and c)	ESRS E5 E5-2 §17 e §20 (e) e (f); E5-5 §40 e §AR 33 (c)			70
	306-3 Rifiuti prodotti	ESRS E5 E5-5 §37 (a), §38 a §40	(1b)	Il GRI 306-3 richiede dati quantitativi (ad esempio, una ripartizione della composizione dei rifiuti in tonnellate). L'ESRS E5-5 §38 richiede una disclosure narrativa.	64-65
	306-4 Trasporto di rifiuti pericolosi(306-4-a, b, c, e)	ESRS E5 E5-5 §37 (b), §38 e §40	(1b)	Vedere il GRI 306-3.	x
	306-5 Rifiuti destinati allo smaltimento (306-5-a, b, c, e)	ESRS E5 E5-5 §37 (c), §38 e §40	(1a) (1b)	Il GRI 306-4 richiede una suddivisione tra incenerimento con recupero di energia e incenerimento senza recupero di energia. Si veda anche il GRI 306-3.	x
GRI 307: Scarichi e rifiuti 2016	307-3 Sversamenti significativi	L'inquinamento dell'aria, l'inquinamento dell'acqua e l'inquinamento del suolo sono questioni di sostenibilità per l'E2, coperte dall'ESRS 1 §AR 16. Pertanto, questa divulgazione GRI è coperta da MDR-P, MDR-A, MDR-T e/o come entità. Metrica specifica da divulgare ai sensi dell'ESRS 1 §11 e ai sensi della MDR-M.	(2b)		x x
GRI 308: Valutazione ambientale dei fornitori 2016	3-3 Gestione dei temi materiali	ESRS G1 G1-2 §12 e §15 (a)			40-41
	308-1 Nuovi fornitori che sono stati selezionati utilizzando criteri ambientali	ESRS G1 G1-2 §15 (b)	(1b)	Il GRI 306-3 richiede dati quantitativi (ad esempio, una ripartizione della composizione dei rifiuti in tonnellate). L'ESRS E5-5 §38 richiede una disclosure narrativa.	x
	308-2 Impatti ambientali negativi nella catena di fornitura e misure adottate (308-2-c)	ESRS 2 SBM-3 §48 (c) i e iv			x

GRI STANDARDS	INFORMAZIONI E REQUISITI DEL GRI	REQUISITI DI COMUNICAZIONE DELL'ESRS	NOTE	EXPLANATION	P.
GRI 401: Occupazione 2016	3-3 Gestione dei temi materiali	ESRS S1 S1-1 §17; §20 (c); S1-2 §27; S1-4 §38; §39; §AR 40 (a); S1-5 §44; §47 (b) e (c); ESRS S2 §11 (c); S2-1 §14; §17 (c); S2-2 §22; S2-4 §32; §33 (a) and (b); §36; §AR 33; §AR 36 (a); S2-5 §39, §42 (b) e (c)			40-41
	401-1 Nuove assunzioni e turnover dei dipendenti (401-1-b)	ESRS S1 S1-6 §50 (c)	(1a)	Il GRI 401-1-b richiede una ripartizione per fascia d'età, sesso e regione.	90-91 103-105
	"401-2 Benefici per i dipendenti a tempo pieno che non sono disponibili per i dipendenti a tempo determinato o part time(401-2-a-ii, a-iii, a-iv, a-v and b)"	ESRS S1 S1-11 §74; §75; §AR 75			da ccnl
	401-3 Congedo parentale (401-3-a and b)	ESRS S1 S1-15 §93	(1a)	Il GRI 401-3 riguarda il congedo parentale. L'ESRS S1-15 riguarda il congedo per motivi familiari. Il congedo parentale è uno dei tipi di congedo per motivi familiari. Il GRI 401-3-a richiede una ripartizione per sesso per il congedo parentale.	86-87 92 94 100
GRI 402: Gestione del lavoro e delle relazioni sindacali 2016	3-3 Gestione dei temi materiali	ESRS S1 S1-1 §17; §20 (c); S1-2 §27; S1-4 §38; §39; §AR 40 (a); S1-5 §44; §47 (b) e (c); ESRS S2 §11 (c); S2-1 §14; §17 (c); S2-2 §22; S2-4 §32; §33 (a) e (b); §36; §AR 33; §AR 36 (a); S2-5 §39, §42 (b) e (c)			82-85
	402-1 Periodi minimi di preavviso in merito a modifiche operative	Il "dialogo sociale" e la "contrattazione collettiva" sono questioni di sostenibilità per S1 coperte da ESRS 1 §AR 16. Pertanto, questa disclosure GRI è coperta da MDR-P, MDR-A, MDR-T, e/o come metrica specifica dell'entità da divulgare ai sensi dell' ESRS 1 §11 e ai sensi dell'MDR-M.	(2b)		82-85 94 da ccnl
GRI 403: Salute e sicurezza sul lavoro 2018	3-3 Gestione dei temi materiali	ESRS S1 S1-1 §17; §20 (c); S1-2 §27; S1-4 §38; §39; §AR 40 (a); S1-5 §44; §47 (b) e (c); ESRS S2 §11 (c); S2-1 §14; §17 (c); S2-2 §22; S2-4 §32; §33 (a) e (b); §36; §AR 33; §AR 36 (a); S2-5 §39, §42 (b) e (c)			120
	403-1 Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (403-1-a)	ESRS S1 S1-1 §23	(1a)	Il GRI 403-1-a richiede di riportare i requisiti legali e gli standard del sistema di gestione su cui si basa il sistema. Queste informazioni non sono richieste nell'ESRS in quanto la materia è regolamentata all'interno dell'Unione Europea.	92 119-120 123
	403-2 Identificazione del pericolo, valutazione del rischio e indagini sugli incidenti (403-2-b)	ESRS S1 S1-3 §32 (b) e §33			86 93
	403-3 Servizi per la salute professionale	Salute e sicurezza" e "Formazione e sviluppo delle competenze" sono temi di sostenibilità per S1 coperti dall' ESRS 1 §AR 16. Pertanto, questa divulgazione GRI è coperta da MDR-P, MDR-A, MDR-T, e/o come metrica specifica dell'entità da divulgare ai sensi dell' ESRS 1 §11 e ai sensi dell'MDR-M.	(2b)		92 da ccnl
	"403-4 Partecipazione e consultazione dei lavoratori in merito a programmi di salute e sicurezza sul lavoro e relativa comunicazione"				92 da ccnl
	403-5 Formazione dei lavoratori sulla salute e sicurezza sul lavoro				92 D. Lgs. 81/2008
	403-6 Promozione della salute dei lavoratori	La "protezione sociale" è una questione di sostenibilità per S1 coperta da ESRS 1 §AR 16. Pertanto, questa divulgazione GRI è coperta da MDR-P, MDR-A, MDR-T, e/o come metrica specifica dell'entità da divulgare ai sensi dell' ESRS 1 §11 e ai sensi dell'MDR-M.	(2b)		D. Lgs. 81/2008
	"403-7 Prevenzione e mitigazione degli impatti in materia di salute e sicurezza sul lavoro direttamente collegati da rapporti di business"	ESRS S2 S2-4 §32 (a)			D. Lgs. 81/2008
	"403-8 Prevenzione e mitigazione degli impatti in materia di salute e sicurezza sul lavoro direttamente collegati da rapporti di business(403-8-a and b)"	ESRS S1 S1-14 §88 (a); §90	(2c)		119-120
	403-9 Infortuni sul lavoro (403-9-a-i, a-iii, b-i, b-iii, c-iii, d, e)	ESRS S1 S1-4, §38 (a); S1-14 §88 (b) e (c); §AR 82	(1a) (2c)	Il GRI 403-9-c-iii e d richiede un resoconto sull'uso della gerarchia dei controlli.	86 93
403-10 Malattia professionale(403-10-a-i, a-ii, b-i, b-ii, c-iii)	ESRS S1 S1-4, §38 (a); S1-14 §88 (b) e (d); §89; §AR 82	(1a) (2c)	Vedere il GRI 403-9.	86 93	

GRI STANDARDS	INFORMAZIONI E REQUISITI DEL GRI	REQUISITI DI COMUNICAZIONE DELL'ESRS	NOTE	EXPLANATION	P.
GRI 404: Formazione ed Istruzione 2016	3-3 Gestione dei temi materiali	ESRS S1 S1-1 §17; §20 (c); S1-2 §27; S1-4 §38; §39; §AR 40 (a); S1-5 §44; §47 (b) e (c); ESRS S2 §11 (c); S2-1 §14; §17 (c); S2-2 §22; S2-4 §32; §33 (a) e (b); §36; §AR 33; §AR 36 (a); S2-5 §39, §42 (b) e (c)			112-114
	404-1 Numero medio di ore di formazione all'anno per dipendente	ESRS S1 S1-13 §83 (b) e §84			114
	"404-2 Programmi di aggiornamento delle competenze dei dipendenti e di assistenza nella transizione(404-2-a)"	ESRS S1 S1-1 §AR 17 (h)			88 112-113
	"404-3 Percentuale di dipendenti che ricevono periodicamente valutazioni delle loro performance e dello sviluppo professionale"	ESRS S1 S1-13 §83 (a) e §84			88
GRI 405: Diversità e pari opportunità 2016	3-3 Gestione dei temi materiali	ESRS S1 S1-1 §17; §20 (c); S1-2 §27; S1-4 §38; §39; §AR 40 (a); S1-5 §44; §47 (b) e (c); ESRS S2 §11 (c); S2-1 §14; §17 (c); S2-2 §22; S2-4 §32; §33 (a) e (b); §36; §AR 33; §AR 36 (a); S2-5 §39, §42 (b) e (c)			40-41 94 102
	3-3 Gestione dei temi materiali	ESRS S1 §24 (a)			
	405-1 Diversità negli organi di governance e tra i dipendenti (405-1-a-i and iii, 405-1-b)	ESRS 2 GOV-1 §21 (d); ESRS S1 S1-6 §50 (a); S1-9 §66 (a) to (b); S1-12 §79	(1a)	Il GRI 405-1-b richiede una ripartizione per categoria di dipendenti.	97-99
	405-2 Rapporto tra salario di base e retribuzione delle donne rispetto agli uomini	ESRS S1 S1-16 §97 e §98			101-102
GRI 406: No discriminazione 2016	3-3 Gestione dei temi materiali	ESRS S1 S1-1 §17; §20 (c); §24 (a) e (d); S1-2 §27; S1-4 §38; §39; §AR 40 (a); S1-5 §44; §47 (b) e (c); ESRS S2 §11 (c); S2-1 §14; §17 (c); S2-2 §22; S2-4 §32; §33 (a) e (b); §36; §AR 33; §AR 36 (a); S2-5 §39, §42 (b) e (c); ESRS S4 §10 (b); S4-1 §13; §16 (c); S4-2 §20; S4-4 §31; §32 (a) e (b); §35; §AR 30; §AR 33 (a); S4-5 §38; §41 (b) e (c)			40-41
	406-1 Episodi di discriminazione e misure correttive adottate	ESRS S1 S1-17 §97, §103 (a), §AR 103			x
GRI 407: Libertà di associazione e contrattazione collettiva 2016	3-3 Gestione dei temi materiali	ESRS S1 S1-1 §17; §20 (c); S1-2 §27; S1-4 §38; §39; §AR 40 (a); S1-5 §44; §47 (b) e (c); ESRS S2 §11 (c); S2-1 §14; §17 (c); S2-2 §22; S2-4 §32; §33 (a) e (b); §36; §AR 33; §AR 36 (a); S2-5 §39, §42 (b) e (c)			84 121
	"407-1 Attività e fornitori presso i quali il diritto alla libertà di associazione e di contrattazione collettiva potrebbero essere a rischio"	La "libertà di associazione" e la "contrattazione collettiva" sono questioni di sostenibilità per S1 e S2, coperte dall'ESRS 1 §AR 16. Pertanto questa divulgazione GRI è coperta da MDR-P, MDR-A, MDR-T, e/o come metrica specifica dell'entità da divulgare ai sensi dell'ESRS 1 §11 e ai sensi dell'MDR-M.	(2b)		106-107
		§36; §AR 33; §AR 36 (a); S2-5 §39, §42 (b) e (c)			94
GRI 408: Lavoro minorile 2016	3-3 Gestione dei temi materiali	ESRS S1 S1-1 §17; §20 (c); §22; S1-2 §27; S1-4 §38; §39; §AR 40 (a); S1-5 §44; §47 (b) e (c); ESRS S2 §11 (c); S2-1 §14; §17 (c); §18; S2-2 §22; S2-4 §32; §33 (a) e (b); §36; §AR 33; §AR 36 (a); S2-5 §39, §42 (b) e (c)			82-84 90 121
	"408-1 Attività e fornitori che presentano un rischio significativo di episodi di lavoro minorile (408-1-a-i, b, c)"	ESRS S1 §14 (g); S1-1 §22 ESRS S2 §11 (b); S2-1 §18	(2a)	Il GRI 408-1-b-i richiede la segnalazione dei tipi di fornitori a rischio.	106-107
GRI 409: Forced or - Lavoro forzato o obbligatorio 2016	3-3 Gestione dei temi materiali	ESRS S1 S1-1 §17; §20 (c); §22; S1-2 §27; S1-4 §38; §39; §AR 40 (a); S1-5 §44; §47 (b) e (c); ESRS S2 §11 (c); S2-1 §14; §17 (c); §18; S2-2 §22; S2-4 §32; §33 (a) e (b); §36; §AR 33; §AR 36 (a); S2-5 §39, §42 (b) e (c)			82-84 92
	"409-1 Attività e fornitori che presentano un rischio significativi di episodi di lavoro forzato o obbligatorio"	ESRS S1 §14 (f); S1-1 §22 ESRS S2 §11 (b); S2-1 §18	(2a)	Vedere il GRI 408-1.	106-107
GRI 410: Pratiche di sicurezza 2016	3-3 Gestione dei temi materiali	ESRS S3 §9 (b); §3-1 §12, e §16 (c); S3-2 §21; S3-4 §32 (a) a (d), §33 (a) e (b), §35, §36; §AR 31, §AR 34 (a); S3-5 §39, §43			82-84
	"410-1 Personale di sicurezza che ha seguito corsi di formazione sulle pratiche o procedure riguardanti i diritti umani"	Gli "impatti sulla sicurezza" sono una questione di sostenibilità per la S3 coperta da ESRS 1 §AR 16. Pertanto, questa divulgazione GRI è coperta da MDR-P, MDR-A, MDR-T, e/o come metrica specifica dell'entità da divulgare ai sensi dell'ESRS 1 §11 e ai sensi dell'MDR-M.	(2b)		92-93

GRI STANDARDS	INFORMAZIONI E REQUISITI DEL GRI	REQUISITI DI COMUNICAZIONE DELL'ESRS	NOTE	EXPLANATION	P.
GRI 411: Diritti delle popolazioni indigene 2016	3-3 Gestione dei temi materiali	ESRS S3 §9 (b); S3-1 §12, §15 e §16 (c); S3-2 §21; S3-4 §32 (a) a (d), §33 (a) e (b), §35, 36; §AR 31, §AR 34 (a); S3-5 §39, §43			x
	411-1 Episodi di violazione dei diritti delle popolazioni indigene	ESRS S3 S3-1 §16 (c), AR 12; S3-4 §30, §32 (b), §33 (b), §36	(1b)	Il GRI 411-1 richiede dati quantitativi sul numero di incidenti. L'ESRS S3 richiede disclosures di tipo narrativo.	x
GRI 413: Comunità locali 2016	3-3 Gestione dei temi materiali	ESRS S3 §9 (b); S3-1 §12, e §16 (c); S3-2 §21; S3-4 §32 (a) a (d), §33 (a) e (b), §35, 36; §AR 31, §AR 34 (a); S3-5 §39, §43			40-41
	"413-1 Operazioni con il coinvolgimento della comunità locale, valutazioni degli impatti e programmi di sviluppo"	ESRS S3 S3-2 §19; S3-3 §25; S3-4 §AR 34 (c)	(1b)	Il GRI 413-1 richiede dati quantitativi sulle operazioni che prevedono l'impegno della comunità locale, la valutazione dell'impatto e/o programmi di sviluppo. L'ESRS S3 prevede disclosures di tipo narrativo.	72-73 108-109
	413-2 Operazioni con rilevanti impatti effettivi e potenziali sulle comunità locali (413-2-a-ii)	ESRS 2 SBM-3 48 (c); ESRS S3 §9 (a) i e (b)			72-73 108-110
GRI 414: Valutazione sociale dei fornitori 2016	3-3 Gestione dei temi materiali	ESRS G1 G1-2 §12 e §15 (a)			40-41 49 70
	414-1 Nuovi fornitori che sono stati selezionati utilizzando criteri sociali	ESRS G1 G1-2 §15 (b)	(1b)	Il GRI 414-1 richiede dati quantitativi sull'entità dei nuovi fornitori selezionati in base a criteri sociali. L'ESRS G1-2 richiede una disclosure di tipo narrativo.	106-107
	414-2 Impatti sociali negativi nella catena di fornitura e azioni intraprese (414-2-c)	ESRS 2 SBM-3 §48 (c) i e iv			106-107
GRI 415: Politica pubblica 2016	3-3 Gestione dei temi materiali	ESRS G1 G1-5 §27			x
	415-1 Contributi politici	ESRS G1 G1-5 §29 (b)			x
GRI 416: Salute e sicurezza del cliente 2016	3-3 Gestione dei temi materiali	ESRS S4 §10 (b); S4-1 §13, §16 (c); S4-2 §20; S4-4 §31; §32 (a) e (b), §35, §AR 30, §AR 33 (a); S4-5 §38, §41 (b) e (c)			40-41
	416-1 Valutazione degli impatti sulla salute e la sicurezza di categoria di prodotti e servizi	La "sicurezza personale dei consumatori e degli utenti finali" è una questione di sostenibilità per l'S4, coperta dall'ESRS 1 §AR 16. Pertanto questa divulgazione GRI è coperta da MDR-P, MDR-A, MDR-T, e/o come metrica specifica dell'entità da divulgare ai sensi dell'ESRS 1 §11 e ai sensi dell'MDR-M.	(2b)		81
	"416-2 Episodi di non conformità relativamente agli impatti su salute e sicurezza di prodotti e servizi"	ESRS S4 S4-4 §35	(1b)	Il GRI 416-2 richiede dati quantitativi sul numero di incidenti e sulla ripartizione per tipologia di non conformità. L'ESRS S4-4 richiede una disclosure narrativa.	81 119 121
GRI 417: Marketing ed etichettatura 2016	3-3 Gestione dei temi materiali	ESRS S4 §10 (b); S4-1 §13, §16 (c); S4-2 §20; S4-4 §31; §32 (a) e (b), §35, §AR 30, §AR 33 (a); S4-5 §38, §41 (b) e (c)			x
	417-1 Requisiti relativi all'etichettatura e informazioni su prodotti e servizi	Gli "impatti legati all'informazione per i consumatori e gli utenti finali" sono una questione di sostenibilità per S4 coperta da ESRS 1 §AR 16. Pertanto, questa disclosure GRI è coperta da MDR-P, MDR-A, MDR-T, e/o come metrica specifica dell'entità da divulgare.	(2b)		x
		according to ESRS 1 §11 e pursuant to MDR-M.			x
	"417-2 Episodi di non conformità concernenti l'etichettatura e informazioni su prodotti e servizi"	ESRS S4 S4-4 §35	(1b)	Il GRI 417-2 richiede dati quantitativi sul numero di incidenti e sulla ripartizione per tipologia di non conformità. L'ESRS S4-4 richiede una disclosure narrativa.	x
	417-3 Episodi di non conformità concernenti comunicazioni di marketing	ESRS S4 S4-4 §35	(1b)	Vedere il GRI 417-2.	x
GRI 418: Privacy dei clienti 2016	3-3 Gestione dei temi materiali	ESRS S4 §10 (b); S4-1 §13 e §16 (c); S4-2 §20; S4-4 §31, §32 (a) e (b), §35, §AR 30, §AR 33 (a); S4-5 §38, §41 (b) e (c)			x
	"418-1 Fondati reclami riguardanti violazioni della privacy dei clienti e perdita di loro dati"	ESRS S4 S4-3 §AR 23; S4-4 §35	(1a)	Il GRI 418-1 richiede un'ulteriore precisione sul tipo di reclami e sul numero di fughe, furti o perdite di dati dei clienti identificati.	x

Note legenda

(1a) Differenze nella granularità: GRI richiede maggiori suddivisioni o dettagli.

(1b) Differenze nel tipo di dati: GRI richiede la divulgazione quantitativa, mentre ESRS richiede una divulgazione qualitativa.

(2a) Differenze nell'ambito: la divulgazione GRI è più ampia e/o più specifica rispetto a quella richiesta da ESRS.

(2b) Differenze nell'ambito: GRI ed ESRS perseguono lo stesso obiettivo di divulgazione, ma differiscono nel modo in cui i dati vengono formulati.

(2c) Differenze nell'ambito: GRI 403 copre sia dipendenti che lavoratori non dipendenti, il cui lavoro e/o luogo di lavoro è controllato dall'organizzazione. ESRS S1-14 copre dipendenti e lavoratori non dipendenti (persone con contratti con l'organizzazione per fornire manodopera, come i "lavoratori autonomi", o persone fornite da aziende impegnate principalmente in "attività lavorative" (codice NACE N78)). Per quanto riguarda i decessi, ESRS S1-14 si riferisce ai lavoratori operanti nei siti dell'organizzazione.

(3) Differenza nella definizione di lavoratori non dipendenti: GRI 2-8 copre i lavoratori che non sono dipendenti ma il cui lavoro è controllato dall'organizzazione. ESRS S1-7 si applica ai lavoratori non dipendenti (persone con contratti per fornire manodopera, come i "lavoratori autonomi", o persone fornite da aziende impegnate principalmente in "attività lavorative" (codice NACE N78)).

RINGRAZIAMENTI

Il documento che avete letto è stato redatto interamente dal team ESG di Pattern SpA, quindi il primo ringraziamento va naturalmente alle persone dedicate che lo compongono.

Un ringraziamento speciale va anche a Tecnologie d'Impresa per la preziosa collaborazione e il supporto nella misurazione della nostra impronta di carbonio. La sua dedizione e la sua competenza sono state fondamentali per la preparazione di questo Rapporto.

Si ringraziano inoltre Cise - Lavoro Etico e Stefano Sartoris per il loro contributo nella valutazione della conformità sociale delle aziende certificate SA8000 e nel controllo della catena di fornitura.

Un ringraziamento speciale va anche al team di Interacta per averci aiutato a raccogliere i dati. Il vostro coinvolgimento e la vostra esperienza ci hanno permesso di comprendere con precisione le aspettative e di delineare le azioni prioritarie per il futuro.

Dobbiamo anche ringraziare i nostri subappaltatori, che dimostrano continuamente sforzi incredibili e capacità di adattamento per sostenere la nostra attività. Vi ringraziamo per la vostra dedizione e per aver collaborato con noi nel promuovere la sostenibilità lungo tutta la nostra catena di fornitura. Tutto questo non sarebbe possibile senza il vostro prezioso contributo. Siete la forza trainante del nostro impegno per un futuro più sostenibile. Grazie ancora una volta per il vostro straordinario lavoro e per aver abbracciato la nostra visione.

PATTERNGROUP.IT