



EMME

1972

Bilancio
di sostenibilità

INDICE

Lettera agli stakeholder	2
1. Nota metodologica	4
2. La società	12
3. La catena del valore	22
4. Responsabilità economica	30
5. Responsabilità sociale	34
6. Responsabilità ambientale	54
7. Obiettivi	64
GRI Content Index	68



Lettera agli stakeholder

Gentilissimi Stakeholder,

vi presentiamo il terzo Bilancio di Sostenibilità anticipando alcuni tra gli spunti più rilevanti che hanno caratterizzato l'anno 2023.

Vi è da premettere che nella rendicontazione 2024, in seguito alla riorganizzazione societaria, Maison M continua in EMME 1972; i dati riportati fanno riferimento alla struttura aziendale del 2023.

Nonostante l'instabilità degli ultimi mesi dell'anno 2023, l'intera filiera della moda ha registrato una buona tenuta con una crescita del fatturato nei primi 11 mesi del 4,1%, un risultato migliore di quello medio dell'industria manifatturiera italiana in generale.

I risultati del Gruppo sono stati, alla stregua di quelli economici del settore di riferimento, portavoce dalla crescita degli indicatori di sostenibilità, evidenziandone le significative performance e confermando l'impegno strategico attribuito agli indicatori.

Il 2023 è stato un anno di assestamento. Le azioni decisive sia di business sia di governance interna ci hanno consentito di raggiungere diversi tra gli obiettivi annunciati negli anni scorsi: sono state individuate e condivise con i clienti alcune imprese

che possano riutilizzare e dare nuova vita agli scarti di produzione, è stata estesa la Certificazione SA8000 a Zac Fashion, sono state allineate ad unico Ente di Certificazione le ISO delle società interessate del Gruppo, sono stati riaperti al 100% i corsi di formazione -rivolti sia a personale interno sia a soggetti esterni al Gruppo- all'interno di MRC Academy, è stata ampliata la comunicazione interna ed esterna.

Ogni società del Gruppo, con la propria unicità, ha contribuito al raggiungimento di risultati concreti, come l'ottenimento del Rating ESG di CERVED con posizionamento in fascia alta; o come l'ottenimento del Certificato di Sostenibilità di ELITE -Gruppo Euronext, Borsa Italiana-. Quanto fatto ci spinge verso obiettivi sempre più ambiziosi, per contribuire attivamente alla transizione verso un business più responsabile.

Infine, abbiamo iniziato il percorso di certificazione di filiera. Il rapporto di piena collaborazione con i fornitori ha permesso di raggiungere il traguardo intermedio di condivisione di best practices e data sharing in ambito ESG. Desideriamo collaborare con l'intera catena di fornitura al fine di integrare a tutti i livelli gli standard del Gruppo.

Ringraziamo tutte le risorse che, ogni giorno mettono a disposizione il proprio know-how per raggiungere obiettivi di mercato e di business sempre più celeri e mutevoli. Grazie alla sinergia di tutti, è possibile la crescita sostenibile del Gruppo ed il raggiungimento della maggior parte degli obiettivi ESG che rendicontiamo in questo terzo Bilancio di Sostenibilità.

Certi che la sostenibilità sia la strada giusta da percorrere per le sfide che ci aspettano nel prossimo futuro, adottiamo soluzioni eterogenee ma coordinate e concrete per massimizzare il valore.



Legale Rappresentante
MATTEO SPAGGIARI

Nota metodologica

Il Gruppo EMME 1972 testimonia il suo impegno nel rendicontare e comunicare a tutti gli stakeholder le performance ambientali, sociali ed economiche raggiunte dalla società nel corso del 2023 con la pubblicazione della presente edizione del report di sostenibilità.

Il documento rappresenta il continuo di un percorso intrapreso dalla società verso la presa di consapevolezza dei propri impatti e la loro valutazione attraverso la rendicontazione di sostenibilità.

Le informazioni contenute nel presente documento si riferiscono all'anno fiscale 2023 (dal 1° gennaio al 31 dicembre) e, quando possibile, sono messe a confronto con gli anni precedenti. Il perimetro di rendicontazione scelto è lo stesso definito nel bilancio economico finanziario dell'azienda e nello specifico i dati fanno riferimento alle società del Gruppo: 1627 Holding S.r.l., EMME 1972 S.p.A., MRC Fashion S.r.l., MRC Academy S.r.l., Besave S.r.l., Studio System S.r.l., Zac Fashion S.r.l.

Il bilancio è stato redatto in conformità ai GRI Standard 2021 e, opzione "in accordance to". Ai fini di una corretta rappresentazione delle performance e di garanzia sull'attendibilità delle informazioni, i

dati sono stati calcolati in maniera puntuale sulla base delle risultanze della contabilità generale e degli altri sistemi informativi interni utilizzati; in caso di stime, nella determinazione degli indicatori, è stata indicata la modalità seguita per quantificarle. Eventuali limitazioni sono di volta in volta indicate all'interno del bilancio.

Nella stesura di questo bilancio sono stati rispettati i principi di chiarezza, tempestività, accuratezza, equilibrio, comparabilità, affidabilità e verificabilità che prescrive il GRI.

In accordo allo standard, il documento si concentra sui temi più significativi per il Gruppo EMME 1972 e per i suoi stakeholder – i cosiddetti temi "materiali" per i quali sono stati valutati i principali impatti economici, ambientali e sociali generati dall'organizzazione – individuati attraverso un processo di analisi di materialità condotta nel 2023 e che ha previsto il coinvolgimento di alcuni stakeholder esterni.

Le informazioni e i dati riportati nel documento sono stati raccolti grazie alla collaborazione di tutte le funzioni del Gruppo EMME 1972, ognuna per le attività di competenza. È stato così possibile creare un insieme di informazioni esaustivo e accurato, che garantisce la solidità del modello di rendicontazione.

Coinvolgimento degli stakeholder

Gli stakeholder sono quei soggetti (individui o gruppi) espressione di interessi diversi nei confronti di un'impresa e con i quali un'impresa interagisce nello svolgimento della propria attività. Il coinvolgimento e il confronto con gli stakeholder (stakeholder engagement) consente non soltanto di comprenderne le esigenze, aspettative e valutazioni, ma consente all'impresa una migliore definizione delle strategie e degli obiettivi di business, valutando il cambiamento, i rischi e le opportunità.

Il sistema di relazioni del Gruppo con i propri stakeholder prevede strumenti e canali di dialogo differenziati per le diverse categorie di stakeholder, coerenti con il livello di interdipendenza e influenza sull'organizzazione:

La base di identificazione e selezione degli stakeholder da coinvolgere è determinata dalla rappresentatività del campione. Tutti gli stakeholder individuati sono coinvolti annualmente e sono chiamati a esprimere mediante questionari ed incontri diretti i loro suggerimenti e consigli relative alle migliorie delle tematiche rilevanti dal punto di vista della sostenibilità.



Analisi di materialità

L'analisi di materialità avviata dal Gruppo EMME 1972, volta all'elaborazione della matrice di materialità, ha preso avvio dalla scelta dei temi materiali, ossia dei temi riguardanti gli aspetti ESG ritenuti rilevanti, in termini di impatti, strategia e rischi per l'azienda e tutti i suoi stakeholders. Al fine di individuare le tematiche maggiormente rilevanti e significative per la società, è stata condotta un'indagine secondo un processo strutturato, basato sui seguenti passaggi:

- **analisi delle caratteristiche del settore di appartenenza e analisi di benchmark** al fine di individuare le principali tematiche su cui anche i competitor si focalizzano;
- **svolgimento di interviste con i referenti aziendali** che ricoprono funzioni chiave nelle aree identificate come prioritarie in relazione alle tematiche di sostenibilità.

Per questo anno di rendicontazione la società ha deciso di allargare ulteriormente il coinvolgimento ad alcuni stakeholder esterni, oltre agli stakeholder interni, chiamandoli in focus group per approfondire i temi rilevanti di sostenibilità.

La matrice di materialità pertanto individua i temi rilevanti, intesi come quegli aspetti che possono generare significativi impatti economici, sociali e ambientali sulle attività dell'azienda e che, influenzando aspettative, decisioni e azioni degli stakeholder, sono da questi ultimi percepiti come critici, sia in senso positivo che negativo.

Tem i r i l e v a n t i



Governance

- Performance economica
- Trasparenza delle informazioni, etica e integrità
- Selezione e gestione sostenibile della catena di fornitura
- Innovazione e sviluppo e qualità di prodotto
- Comunicazione



Ambientale

- Gestione dei consumi energetici e idrici
- Gestione delle materie prime
- Gestione degli impatti ambientali indiretti
- Progetti di riduzione di emissioni di CO₂
- Gestione dei rifiuti

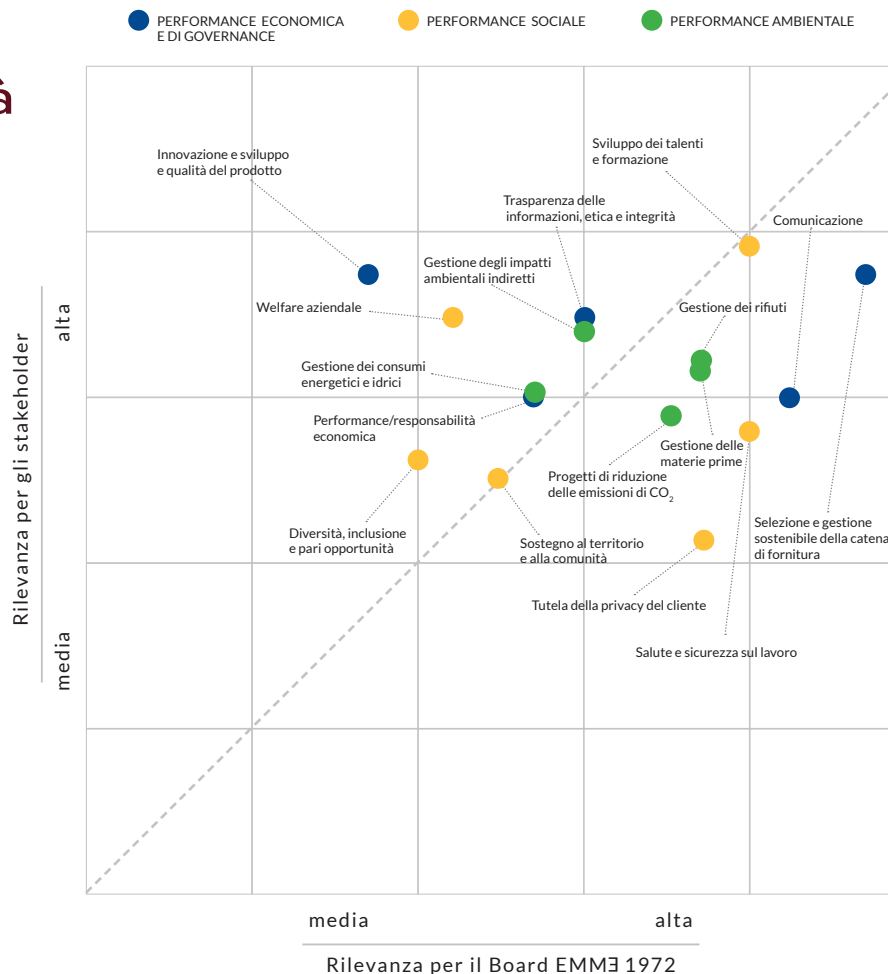


Sociale

- Sviluppo dei talenti e formazione
- Welfare aziendale
- Diversità, inclusione e pari opportunità
- Salute e sicurezza sul lavoro
- Sostegno al territorio e alla comunità
- Tutela della privacy del cliente

Matrice di materialità

Con il questionario, compilato da alcuni degli stakeholder della società invitati, è stato chiesto di attribuire un peso da 1 a 5 ai temi individuati, dall'intersezione dei risultati è stata generata la seguente matrice di materialità:



Dall'analisi dell'asse cartesiano e dei commenti degli stakeholder sono tre le tematiche che svettano come priorità: **selezione e gestione sostenibile della catena di fornitura, gestione dei rifiuti in ottica di economia circolare**, con particolare attenzione al fine vita del prodotto e in particolare al riutilizzo degli scarti di lavorazione e **sviluppo dei talenti e formazione** continua del personale. Il tema della catena di fornitura è una priorità per tutti, il tracciamento della supply chain è necessario per garantire, da valle fino a monte, che il prodotto segua determinate regole e rispetti i diritti. Per rispondere all'esigenza di avere un **approvvigionamento sostenibile**, l'azienda sta implementando un questionario di valutazione dei fornitori che integri criteri ESG per mappare il livello di sostenibilità della propria catena di fornitura.

A seguire per quanto riguarda l'area governance **comunicazione e trasparenza delle informazioni, etica e integrità del business**, in particolare investire nella comunicazione, sia esterna che interna, comunicare che le risorse umane e il gruppo di persone sono centrali e determinano il successo del Gruppo, la loro importanza è reale. Evidenziare la componente umana che contraddistingue il Gruppo.

Mentre per la parte ambientale un altro tema reputato strategico è quello legato alla **gestione degli impatti ambientali indiretti**, in particolar modo quelli inerenti alla logistica delle merci in entrata e in uscita e allo spostamento dei lavoratori.

Per quanto riguarda le tematiche sociali emergono come più rilevanti quelle legate alla **salute e sicurezza sul lavoro**. Per gli stakeholder è importante anche la tematica del **welfare aziendale**, la società ha lavorato molto negli anni ma è necessario mantenere il livello elevato. Per il management è prioritario, più che per gli stakeholder, continuare ad investire sulla **tutela della privacy del cliente**.



Obiettivi di sviluppo sostenibile

Il Gruppo EMME 1972 attraverso la sua attività persegue e contribuisce, direttamente e indirettamente, ai seguenti Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs):







La società

Chi siamo

EMME 1972, nata nel territorio modenese, oggi costituisce a livello nazionale un solido punto di riferimento del settore per la progettazione, l'ingegneria, lo sviluppo, la prototipia e la produzione di linee di abbigliamento di ogni genere per prestigiosi marchi mondiali, operando esclusivamente per la parte premium e di sfilata delle collezioni.

EMME 1972 sviluppa le sue peculiarità legate alla cultura del bello e del ben fatto. L'esperienza ormai più che consolidata nella filiera produttiva garantisce alla società, e a tutto il gruppo, di creare rapporti privilegiati con i fornitori e affina l'abilità di realizzazione, rendendo sempre più accurate le fasi di lavorazione.

EMME1972, che fa parte della 1627 Holding Group, per rispondere ai cambiamenti sostanziali degli ultimi anni, ha elaborato importati layout organizzativi strategici volti alla migliore gestione e sviluppo del business.

L'abitudine all'eccellenza, che guarda al prodotto ed agli interlocutori, ha permesso di evolvere radicalmente tutte quelle attività laterali tese a valorizzare gli obiettivi, a breve, medio e lungo termine, dei brand partner.

EMME 1972, oggi supporta e sviluppa un importante ruolo nella filiera di riferimento mantenendo saldi valori e competenze acquisite.

Il Gruppo opera complessivamente nell'outsourcing produttivo e consulting del settore Luxury - abbigliamento bambino, donna e uomo - per importanti brand. La gestione delle controllate segue un Modello Organizzativo ispirato ai principi del codice etico.

Nell'ambito di uno sviluppo sostenibile, il Gruppo mantiene il proposito di radicare sul territorio le proprie attività, contribuendo alla valorizzazione e alla crescita delle risorse locali.

Competenza, passione e un'innata propensione all'innovazione sono le caratteristiche che hanno permesso di consolidare il proprio ruolo nel comparto moda, divenendo uno dei riferimenti del "Made in Italy".

L'organizzazione possiede diverse sedi sul territorio nazionale, nel quale svolge la propria attività.

- EMME 1972 ha la propria sede legale a Milano mentre le proprie sedi operative si trovano nella città e nella provincia di Modena.
- Quattro sedi sono a Magreta di Formigine (MO) e due a Modena.
- La sede della società Zac Fashion è situata a Vinci in provincia di Firenze.

Mission

Gli obiettivi di sviluppo futuro che EMME 1972 si pone sono quelli di consolidare la leadership fondata sull'accrescimento di tutte le attività del Gruppo, che prevedono in particolare:

- la promozione delle attività del Gruppo finalizzata alla raccolta di finanza al sostegno di un adeguato sviluppo all'interno del settore Luxury e dell'AI;
- l'acquisizione, lo sviluppo, e l'avvio d'iniziative imprenditoriali industriali in grado di presidiare e promuovere servizi e prodotti all'interno del settore del Luxury e dell'AI;
- l'offerta di servizi per il settore Luxury quali: temporary manager, technical advisor ecc.;
- la possibile espansione in nuovi mercati geografici ad elevato potenziale di sviluppo sia nazionali sia internazionali;
- la solidità, l'efficienza e l'affidabilità organizzativa radicata e diffusa territorialmente;
- l'attenzione alla salute e sicurezza ed alla sostenibilità ambientale;
- la motivazione e la professionalità del personale;
- l'accrescimento e la valorizzazione degli asset del Gruppo a favore degli shareholders.

La società è impegnata a supportare i clienti nella trasformazione di un'idea in prodotti impeccabili, nel rispetto della massima artigianalità. In un settore in costante evoluzione, la sfida è accelerare l'innovazione per offrire capi unici, valorizzando le maestranze, nel rispetto della sostenibilità. Come partner strategico per i marchi d'alta moda, EMME 1972 garantisce agilità produttiva e sinergia impeccabile tra tutte le componenti della filiera.



Valori

- **Centralità della persona:** svolgere la propria attività con una costante attenzione riguardo alle esigenze e nel rispetto della persona, mediante un riconoscimento di valori quali la passione, la dedizione e la professionalità, adottando un comportamento etico basato su principi quali la correttezza e l'affidabilità;
- **Sicurezza e salvaguardia della salute:** porre l'attenzione alle condizioni e all'ambiente di lavoro in rispondenza ai requisiti di sicurezza e di salvaguardia della salute, sempre in linea con l'avanzamento del progresso tecnologico, allo scopo di potere ridurre la probabilità del verificarsi di infortuni, incidenti o altre situazioni di rischio;
- **Correttezza e Trasparenza:** impostare ed attuare i rapporti con le Parti Interessate (dipendenti, clienti, soci, fornitori, Enti, organismi di controllo, collettività) nel rispetto dei principi di chiarezza, correttezza e trasparenza, perseguendo la soddisfazione delle aspettative legittime degli interlocutori interni ed esterni.
Garantire una corretta ed esaustiva comunicazione aziendale ed informativa contabile rivolta al mercato finanziario, istituzioni, organismi di controllo e media, nei tempi e modalità richieste;
- **Miglioramento continuo,** efficacia ed efficienza gestionali: porgere ampia attenzione alla ricerca di efficienza in tutti i processi aziendali, garantendo la qualità dei processi e dei beni prodotti, nella consapevolezza che la solidità economico-finanziaria è un principio imprescindibile per garantire lo sviluppo futuro della Società e la soddisfazione del cliente;
- **Valore della sostenibilità:** comunicare il profilo di responsabilità sociale; accanto ai tradizionali risultati economici, rendicontare in termini sia quantitativi che qualitativi la dimensione sociale ed ambientale della gestione dell'impresa. Perseguire l'idea fondata sul principio che sia possibile creare valore sostenibile nel tempo solo se la conduzione dell'impresa segue tre solide direttrici: economica/finanziaria, sociale e ambientale, sostenute da una sana e trasparente Corporate Governance;
- **Rispetto e Tutela dell'ambiente:** svolgere la propria attività in base al principio dello sviluppo sostenibile, con riguardo all'ambiente ed alla prevenzione dell'inquinamento e al contesto sociale, nel rispetto del territorio e della collettività.

Etica ed integrità del business

EMME 1972 è dotata di un Codice etico indirizzato ai soci, ai dipendenti e a tutti coloro che, pur esterni alla società, operino direttamente o indirettamente per la stessa, con l'obiettivo di garantire il rispetto dei principi di non discriminazione, di trasparenza, di anticorruzione, prevenendo eventuali conflitti di interessi.

Inoltre, EMME 1972 applica il Modello Organizzativo elaborato secondo il D.lgs. 231/2001 in quanto è sensibile alle aspettative degli stakeholders ed è consapevole del valore che agli stessi può derivare da un sistema di controllo interno idoneo a prevenire la commissione di reati da parte dei propri dipendenti, amministratori, consulenti e partner. In ottemperanza a tale modello organizzativo l'Organismo di Vigilanza 231 si riunisce trimestralmente per valutare i rischi emergenti nel corso dell'attività e predisporre procedure precauzionali per evitare l'insorgenza dei rischi.

Il Gruppo ha scelto di dare un'ulteriore garanzia ai propri clienti. La sua inequivocabile volontà di fornire un prodotto con un elevato livello di qualità che verrà mantenuto nel tempo e di perseguire il miglioramento continuo si manifesta nella scelta di conseguire una selezione di certificazioni, tra le più valide esistenti.

La certificazione è un atto volontario, non obbligatorio, ed è la dichiarazione di un ente terzo che il prodotto fornito e il sistema qualità dell'azienda sono conformi agli standard stabiliti da una determinata normativa. Le certificazioni che il Gruppo ha scelto di conseguire coprono aree di fondamentale importanza.

Il Gruppo si è dotata del Sistema integrato Qualità, salute, sicurezza e ambiente, un sistema che garantisce stabilità ed efficacia nella gestione di tali aspetti e che diventa uno strumento strategico in quanto, permette di ridurre i rischi e aumentare le opportunità.

Già dal 2022 la società Maison M (oggi EMME 1972) e nel 2023 la società Zac Fashion hanno ottenuto la certificazione SA8000, uno strumento riconosciuto che certifica la presenza di alcuni aspetti della gestione aziendale attinenti alla responsabilità sociale d'impresa. Inoltre ha ottenuto il Rating di legalità.

La società data l'importanza sempre più crescente relativamente alla gestione della sostenibilità in azienda ha definito un gruppo informale che si occupa di tali aspetti ed è composto dalla Direzione del Gruppo e da una dipendente che collabora con i responsabili d'area per la rendicontazione. Come obiettivo per il 2024 è in programma la definizione degli obiettivi ESG e di sostenibilità in C.d.A., anche se già a settembre 2023 sono stati rendicontati i progressi e risultati ottenuti rispetto all'anno precedente.

Struttura e governance del gruppo

EMME 1972 è costituita da un Amministratore Delegato - Dott. Matteo Spaggiari-, due Amministratori - Dott. Marco Sottilotto e Dott. Giovanni Pagliula. La Presidentessa del Collegio Sindacale è la Dott. ssa Eleonora Bodecchi, i sindaci effettivi Dott. Francesco Fornari e Dott. ssa Barbara Manferdini, Sidaci supplenti Dott. Luca Macchioni e Dott. Guido Molinari. La Società incaricata della Revisione è Deloitte & Touche S.p.A.

Il Socio Unico nomina il Massimo Organo di Governo. I Comitati di direzioni presenti sono scelti tra i Responsabili di Area e tra gli operativi in base alle specifiche funzioni svolte.

Il Comitato Consultivo è composto da professionisti esterni scelti in base alle materie d'esercizio. Il massimo organo di governo è compo-

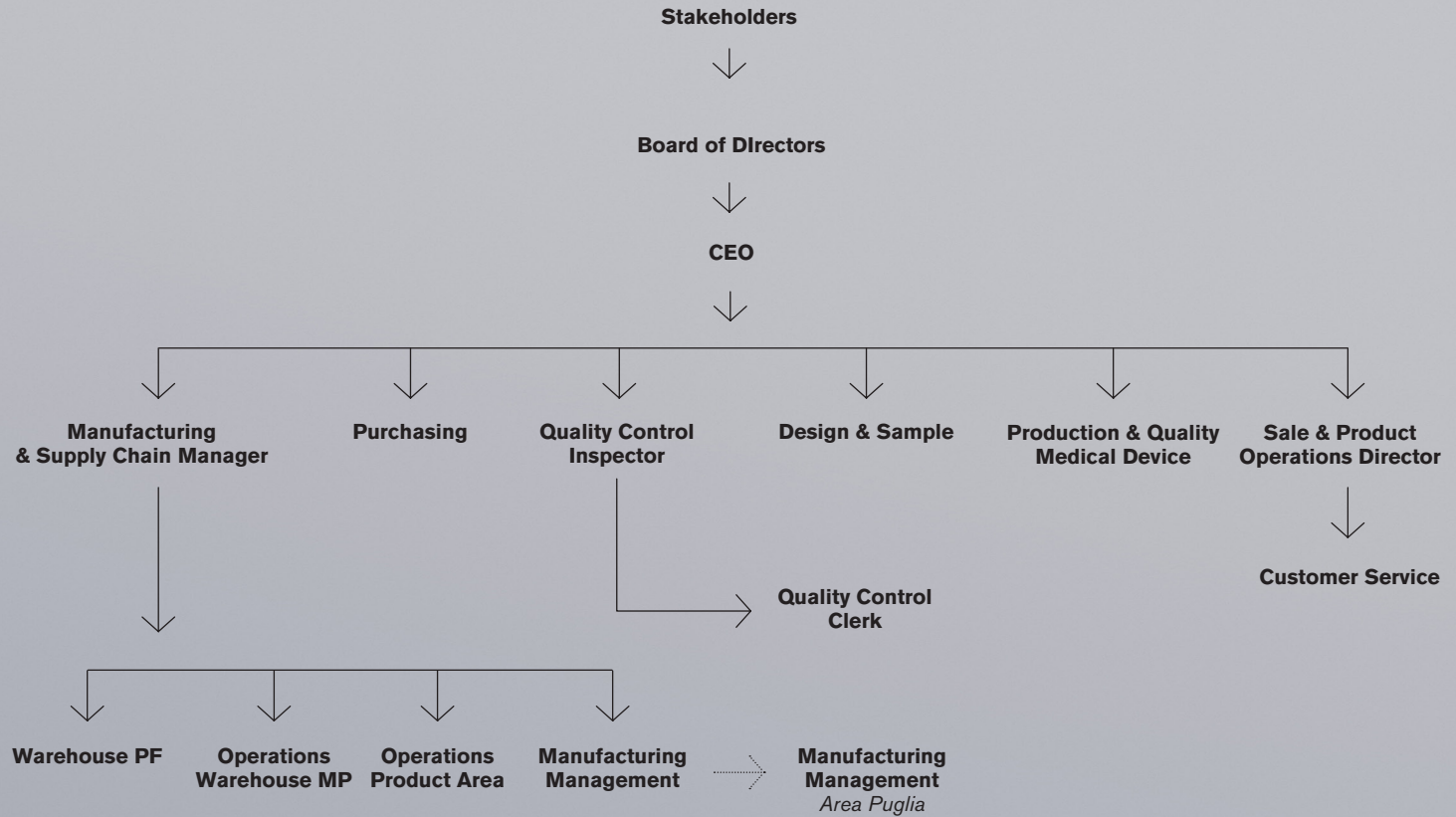
sto dall'Amministratore Delegato e dai Consiglieri indipendenti esterni che garantiscono un apporto completo di conoscenza a supporto della Governance.

Il Comitato SA8000 è al 50% composto da femmine (età media 45,5 anni) e al 50% composto da maschi (30-50 anni).

La governance dell'organizzazione Zac Fashion è composta dal legale rappresentante e presidente del Consiglio di Amministrazione Matteo Spaggiari e dal legale rappresentante e Consigliere Alessio Palermo.

Al momento non c'è un comitato responsabile delle decisioni relative ai tempi economici, ambientali e sociali; tali decisioni vengono prese dalla governance ovvero dal Responsabile della Sostenibilità della EMME 1972.

Organigramma EMME 1972



Quasi la totalità delle aziende del Gruppo è dotata di Consiglio di amministrazione e collegio sindacale e/o organo di revisione (Nel 2023 sono rimaste con C.d.A. EMME 1972, Studio System e BESAVE). La maggior parte delle aree sono state strutturate in maniera tale da avere un referente che possa svolgere attività di filtro verso la Direzione e coordinamento verso le risorse. Con la certificazione SA8000 è stato introdotto un comitato costituito dalla rappresentante dei lavoratori e dal rappresentante della direzione al fine di monitorare e valutare gli aspetti relativi alla responsabilità sociale.

Tutte le scelte consulenziali aziendali sono sottoposte alla verifica dei collegi sindacali dei C.d.A. e dall'Organismo di Vigilanza. Il Gruppo ha un riferimento interno per la rendicontazione del Bilancio e le iniziative/ i progetti legati alla Sostenibilità. Tale riferimento è in diretto contatto con la direzione aziendale.

La revisione dei temi economici, ambientali e sociali (compresi i relativi impatti) è annuale, mentre la valutazione dei rischi e delle opportunità è continuativa, indicativamente ogni 3 mesi ed è sottoposta a revisione.

Per eventuali criticità i responsabili d'area riportano direttamente al massimo organo di governo; sono presenti altre due modalità: una procedura per il Modello Organizzativo 231 ed una procedura per la Piattaforma Whistleblowing, mentre per la Certificazione SA8000 la cassetta ed il link Reclami.



Mercati serviti

Il Gruppo ha come area geografica di vendita l'Italia, la Francia e gli Stati Uniti. Il settore servito è quello tessile i cui clienti beneficiari sono il B2B e il B2C.



Appartenenza ad associazioni

La società è iscritta a Confindustria e all'Associazione per la RSI, un network di imprese modenesi di vari settori e di varie dimensioni, che si pone l'obiettivo di promuovere principi e pratiche di Responsabilità Sociale d'Impresa/Corporate Social Responsibility (CSR).



Adesione ad ELITE, Gruppo Euronext – Borsa Italiana: EMME 1972 è azienda accreditata Elite Capital Services, il programma del Gruppo Euronext che semplifica il processo di raccolta capitali per le imprese europee con ambiziosi obiettivi di crescita. Nel 2023 ha ottenuto il proprio Certificato di Sostenibilità.



La catena del valore

I fornitori

Per svolgere le proprie attività EMME 1972 si approvvigiona di materiale utile alla produzione dei propri prodotti affiancando validi partner per la fornitura di servizi, che consentano di svolgere le attività core del Gruppo volte a soddisfare gli utilizzatori finali e i clienti. Anche in questa fase EMME 1972 si impegna ad attuare una gestione responsabile e integrata della filiera in termini economici, sociali e ambientali, aderendo e promuovendo progetti e iniziative per lo sviluppo delle economie locali nelle comunità in cui opera.

L'azienda utilizza modalità standard di selezione e di gestione dei fornitori, assicurando agli stessi pari dignità ed opportunità. Nel processo di selezione dei fornitori tiene conto di obiettivi, professionalità e struttura imprenditoriale, della qualità, del prezzo, delle modalità di svolgimento del servizio e di consegna dei propri fornitori.

In aggiunta, valuta l'apprezzamento del fornitore sul mercato, la capacità di far fronte agli obblighi di riservatezza, che la natura del servizio offerto impone, nonché i criteri di responsabilità sociale e della compatibilità e adeguatezza alle dimensioni e alle necessità della società. I fornitori sono sensibilizzati a svolgere la loro attività seguendo standard di condotta coerenti con quelli indicati nel Codice etico aziendale.

Vengono altresì utilizzati criteri e sistemi di monitoraggio costante della qualità delle prestazioni e dei beni/servizi forniti. In particolare, i partner devono assicurare serietà nel business, rispettare i diritti dei propri lavoratori, investire in qualità e gestire in modo responsabile gli impatti ambientali e sociali.

Dal 2022 la società ha implementato un processo di valutazione e certificazione della filiera secondo gli indicatori ESG di Cerved che rilascia, per ogni fornitore valutato, un "Report ESG". I contratti con i fornitori strategici, quelli impattanti per la realizzazione del prodotto finito e che internamente sono identificati come "Suppliers" di riferimento, hanno firmato dal 2023 un contratto che include il sottoporsi alla valutazione ESG di Cerved oltre all'Agreement per la Certificazione SA8000. Inoltre verrà effettuata una valutazione mediante i criteri dei criteri certificativi delle ISO 14001 e 45001.

Per quanto riguarda la definizione di "fornitore locale", si intende tale il fornitore che opera nella stessa regione degli uffici di EMME 1972, ovvero Modena e Unione dei comuni Circondario dell'Empolese Valdelsa per la società Zac Fashion, mentre per "sedi significative di operazioni" si intendono le sedi produttive.

I fornitori complessivi del Gruppo sono 986 (nel 2022 erano 920), suddivisi secondo le seguenti macrocategorie e percentuali rispetto alla spesa per la fornitura. I fornitori locali sono il 21,91% sul numero totale dei fornitori e sulla spesa per fornitura pesano il 21,63%. La maggior parte della spesa per fornitura è diretta a servizi (55, 24%), seguita dalla spesa per lavorazioni (25,90%) e le materie prime (10,22%).

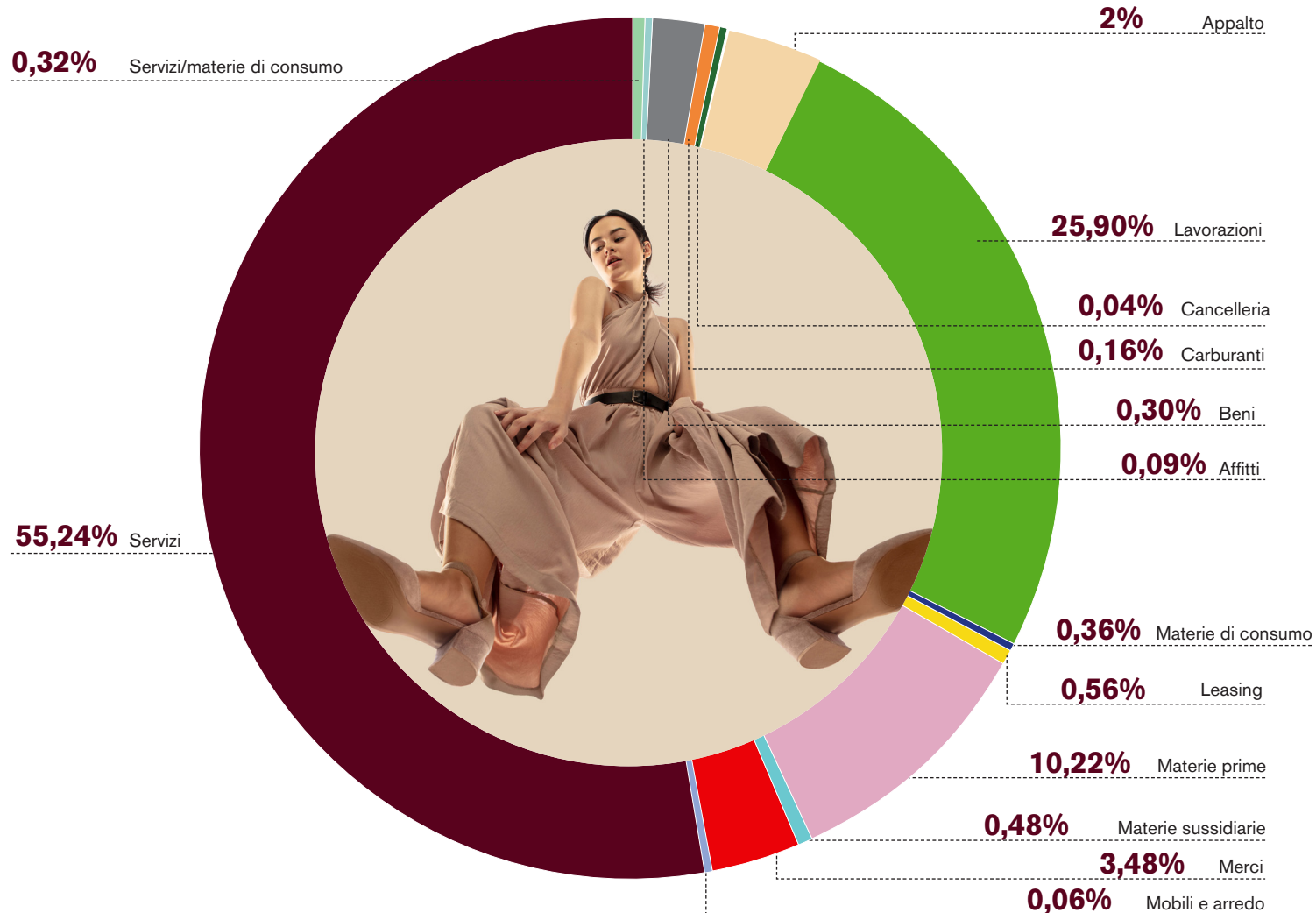
Le materie prime vengono fornite direttamente dai clienti con cui la società si relaziona.

Proporzione di spesa effettuata a favore di fornitori locali

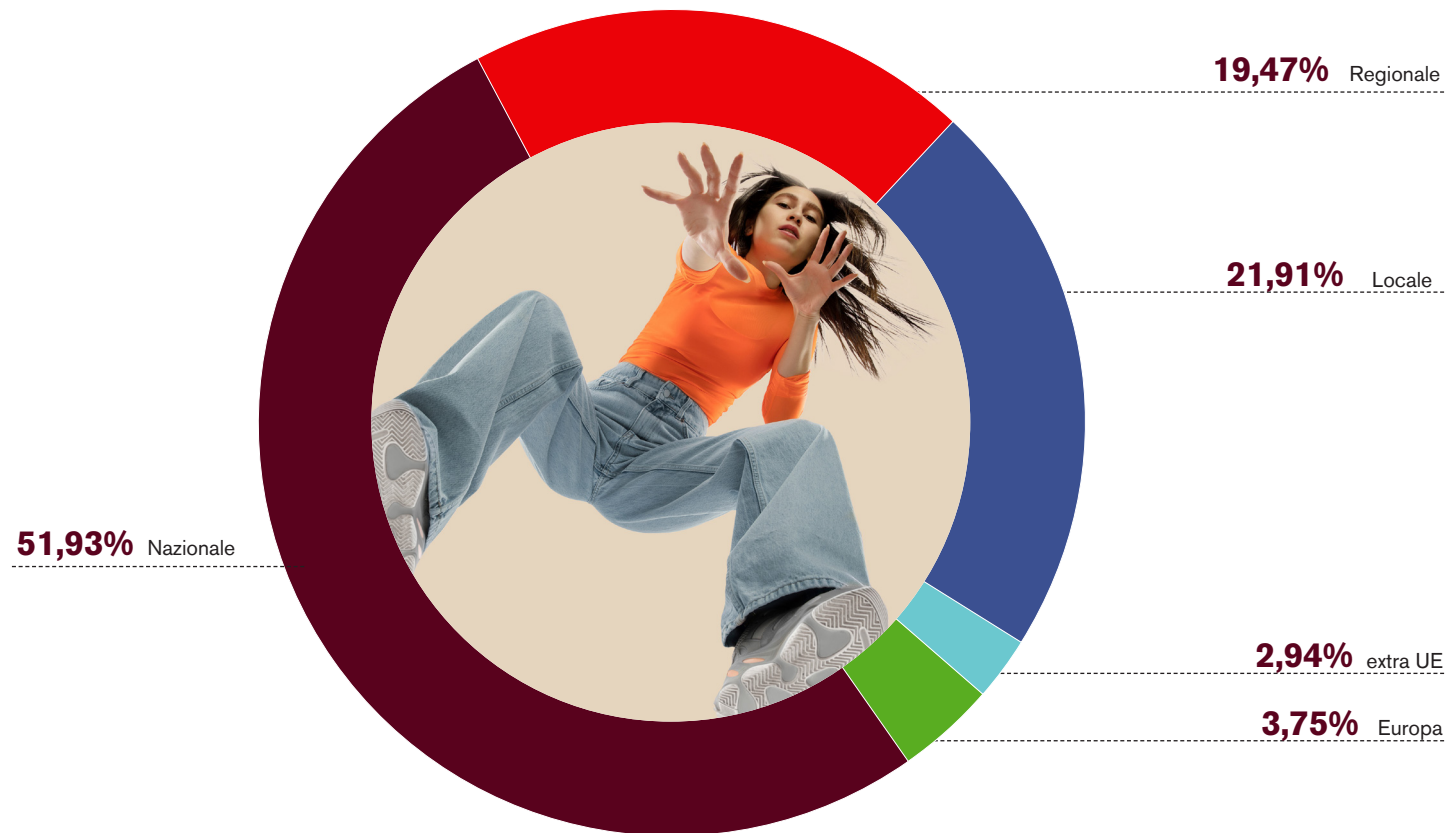
Macroaree fornitori	Spesa/spesa totale	N. fornitori
Affitti	0,09%	2
Appalto	2,00%	1
Beni	0,30%	12
Cancelleria	0,04%	12
Carburanti	0,16%	4
Imballaggi	0,25%	5
Lavorazioni	25,90%	55
Leasing	0,56%	3
Materie di consumo	0,36%	44
Materie prime	10,22%	246

Materie sussidiarie	0,48%	14
Merci	3,48%	30
Mobili e arredi	0,06%	5
Oneri bancari	0,00%	5
Prodotto Finito	0,00%	2
Servizi	55,24%	514
Servizi/materie di consumo	0,32%	4
Software	0,01%	1
Trasporti	0,54%	27
Totale	100%	986

% spesa per tipologia fornitori



N° fornitori per area geografica						
Macroaree fornitori	N. fornitori	Locale	Regionale	Nazionale	Europa	Extra UE
Affitti	2	2	0	0	0	0
Appalto	1	0	1	0	0	0
Beni	12	4	2	6	0	0
Cancelleria	12	2	0	6	4	0
Carburanti	4	1	1	1	1	0
Imballaggi	5	4	0	1	0	0
Lavorazioni	55	6	10	39	0	0
Leasing	3	0	0	3	0	0
Materie di consumo	44	3	2	33	5	1
Materie prime	246	23	32	153	13	25
Materie sussidiarie	14	4	0	10	0	0
Merci	30	1	3	26	0	0
Mobili e arredi	5	1	1	3	0	0
Oneri bancari	5	1	0	4	0	0
Prodotto Finito	2	0	0	2	0	0
Servizi	514	161	140	196	14	3
Servizi/materie di consumo	4	1	0	3	0	0
Software	1	0	0	1	0	0
Trasporti	27	2	0	25	0	0
Totale	986	216	192	512	37	29
	%	21,91%	19,47%	51,93%	3,75%	2,94%

% fornitori per area geografica

Nel corso del 2023 non sono emersi particolari fattori di rischio in merito ai rapporti lavorativi instaurati. Inoltre, non sono emersi fattori di rischio significativo per il lavoro minorile tra i fornitori e quindi non sono state prese misure in merito.

Riepilogo triennialità fornitori			2023			2022		2021	
Tipologia fornitura	N. fornitori	% sulla spesa	Tipologia fornitura	N. fornitori	% sulla spesa	Tipologia fornitura	% sulla spesa		
Affitti	2	0,09%	Beni	2	0,01%	Macchinari	0,60%		
Appalto	1	2,00%	Cancelleria	6	0,03%	Materie prime	21%		
Beni	12	0,30%	Lavorazioni	45	15,44%	Merci ricerca commerciale	1%		
Cancelleria	12	0,04%	Lavorazioni esterne	56	16,04%	Servizi	76%		
Carburanti	4	0,16%	Macchinari	3	1,25%	Trasporti	1,40%		
Imballaggi	5	0,25%	Materie di consumo	81	1,41%	Totale	100%		
Lavorazioni	55	25,90%	Materie prime	215	9,40%				
Leasing	3	0,56%	Materie sussidiarie	11	0,28%				
Materie di consumo	44	0,36%	Merci	31	3,38%				
Materie prime	246	10,22%	Mobili e arredi	5	0,18%				
Materie sussidiarie	14	0,48%	Oneri bancari	2	0,04%				
Merci	30	3,48%	Prodotti finiti	2	3,10%				
Mobili e arredi	5	0,06%	Servizi	434	48,24%				
Oneri bancari	5	0,00%	Servizi/materie di consumo	2	0,19%				
Prodotto Finito	2	0,00%	Trasporto	25	1,01%				
Servizi	514	55,24%	Totale	920	100%				
Servizi/materie di consumo	4	0,32%							
Software	1	0,01%							
Trasporti	27	0,54%							
Totale	986	100%							

C l i e n t i

EMME 1972 manifesta una costante sensibilità e attenzione alla qualità della relazione con la clientela ed al suo continuo miglioramento, essendo ciò presupposto necessario del processo di creazione e distribuzione del valore nell'azienda.

L'azienda si configura così come una preziosa risorsa esterna in grado di collaborare con i suoi committenti a tutto tondo e su più livelli. EMME 1972 può garantire supporto tecnico, con la progettazione di modelli e prototipi; ottimizzazione per la fase di progettazione, ingegnerizzazione del prodotto, realizzazione del capo finito. I clienti costituiscono parte integrante del patrimonio aziendale della società. I comportamenti assunti dal Gruppo sono sempre improntati al rispetto professionale della riservatezza sulle informazioni acquisite nel corso dell'attività, nonché della vigente normativa in tema di tutela dei dati personali.

L'organizzazione analizza i bisogni specifici del cliente per assicurare risposte affidabili, "tailor made", e instaurare rapporti duraturi, impegnandosi a offrire soluzioni e servizi che risultino convenienti, innovativi e sicuri garantendo il massimo della qualità e della privacy. La società rispetta tutte le normative che garantiscono la salute e sicurezza del cliente e per l'esercizio 2023 ha rilevato una non conformità relativamente alle norme e/o codici di autoregolamentazione che ha determinato un avviso che è stata opportunamente gestita e risolta e non è stata rilevata alcuna denuncia comprovata riguardante le violazioni della privacy dei clienti e perdita di dati dei clienti.





Responsabilità economica

Le informazioni sulla creazione e distribuzione del valore economico forniscono un'indicazione di base sulla creazione di ricchezza da parte dell'organizzazione per gli stakeholder. Il valore economico generato da EMME 1972, infatti, viene in massima parte distribuito ai diversi stakeholder con cui l'azienda entra in contatto nello svolgimento delle proprie attività, nel rispetto dell'economicità di gestione e delle aspettative degli stessi interlocutori.

Il valore economico trattenuto, determinato come differenza tra il valore economico generato e il valore economico distribuito, rappresenta, invece, l'insieme delle risorse finanziarie dedicate alla crescita economica e alla stabilità patrimoniale dell'azienda, nonché alla creazione di nuova ricchezza a vantaggio degli stakeholder. È per questo che la società si pone l'obiettivo di coniugare la realizzazione dei propri obiettivi economici con la massimizzazione degli interessi di tutti gli stakeholders, della comunità in cui l'azienda opera e dell'ambiente.

Il valore economico generato e distribuito fornisce un'utile indicazione di come il Gruppo abbia creato ricchezza per tutti gli stakeholder, per un valore pari all' 95,78% del valore generato, in crescita costante rispetto ai periodi precedenti. Il valore economico generato dal Gruppo è espresso nella tabella seguente.

Valore economico direttamente generato e distribuito			
	% 2023	% 2022	% 2021
Valore economico direttamente generato	100%	100%	100%
Costi operativi	71,54%	72,12%	51,03%
Retribuzioni e benefit dipendenti	18,64%	11,17%	20,34%
Pagamenti a fornitori di capitale	2,23%	1,13%	5,63%
Pagamenti alla pubblica amministrazione	3,30%	6,98%	10,85%
Investimenti nella comunità	0,08%	0,08%	0%
Valore economico distribuito	95,78 %	91,48%	87,85%
Valore economico trattenuto	4,22%	8,52%	12,15%

La società Zac Fashion ha realizzato nel corso del 2023 alcuni investimenti infrastrutturali:

- **ampliamento impianto fotovoltaico** per il risparmio energetico.
- **ampliamento e ammodernamento uffici.**
- **realizzazione mensa aziendale.**

Anticorruzione e conflitto d'interesse

EMME 1972 ha adottato il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo 231, grazie al quale si è dotata di un codice etico che definisce i principi e i valori della società.

Tra i diversi obiettivi del Modello vi è quello volto a prevenire i rischi causati da comportamenti illeciti. Insieme ad esso la struttura organizzativa si è dotata di una procedura di segnalazione Whistleblowing volta a far emergere eventuali comportamenti a rischio.

I dipendenti e i membri dei C.d.A. sono stati formati sul Modello 231 che, fra le altre cose, mira a consapevolizzare in merito ai comportamenti riconducibili alla fattispecie della corruzione.

Tutti i dipendenti sono tenuti ad evitare situazioni in cui si possano manifestare conflitti di interesse e ad astenersi dall'avvantaggiarsi personalmente di opportunità di affari di cui sono venuti a conoscenza nel corso dello svolgimento delle proprie funzioni.



Possono determinare conflitto di interesse le seguenti situazioni:

- svolgere una funzione di vertice (consigliere, responsabile di funzione aziendale etc.) ed avere interessi economici con fornitori, clienti, o concorrenti (possesso di azioni, incarichi professionali) anche attraverso familiari o parenti;
- curare i rapporti con i fornitori e con i committenti e svolgere attività lavorativa, anche da parte di parenti e affini, presso gli stessi;
- accettare denaro o favori da persone o aziende che sono o intendono entrare in rapporti di affari con l'azienda.

Nel caso in cui si manifesti, anche solo all'apparenza, un caso di conflitto di interessi, il dipendente è tenuto a darne comunicazione al proprio responsabile, il quale, secondo le modalità previste, informa gli organi amministrativi della società e l'OdV istituito ex d.lgs. 231/01 che valutano, caso per caso, l'effettiva esistenza del conflitto. Nel corso del 2023 non si sono verificate segnalazioni e l'Organismo di Vigilanza non ha rilevato rischi in merito.



Responsabilità sociale

Le persone

Uno dei valori fondanti del Gruppo è quello di mettere sempre la persona e la qualità della vita al centro dell'attenzione, operando nel massimo rispetto di chi lavora con la società. Sono proprio le persone, il loro benessere, la loro crescita e il loro sviluppo professionale a essere il cuore e il motore del successo di EMME 1972.

Per sostenere il proprio trend di crescita, è importante per la società continuare a investire sulle persone e garantire le condizioni necessarie affinché ciascuna di esse trovi nell'ambiente di lavoro sviluppo professionale, collaborazione, armonia e serenità e uno spazio lavorativo sicuro, sano e tranquillo.

La società ha concretizzato (e concretizza ogni giorno), il suo impegno portando avanti, tra le diverse azioni, la certificazione SA8000, lo standard internazionale di certificazione redatto dal SAI e volto a certificare alcuni aspetti della gestione aziendale attinenti alla responsabilità sociale d'impresa.

Il Gruppo conta complessivamente, al 31/12/2023, 144 persone di cui: 137 dipendenti (il 78% è donna e il 22% è uomo), un collaboratore, 4 tirocini (75% donna e 25% uomo) e 2 somministrati (100% donna). Il turnover positivo è notevolmente aumentato, in quanto nel 2022 i dipendenti totali erano 106, ed è pari al 50%.

L'età media generale aziendale è di 46 anni, il 24,82% dei dipendenti ha meno di 30 anni, il 41,61% ha età compresa tra i 30 e i 50 anni e il 22,58% maggiore di 50 anni. Il 64,96% ha un contratto a tempo indeterminato e il 94,89% un contratto con orario full time.

Tutti i contratti di lavoro si rifanno al CCNL Tessile Abbigliamento industria Moda.

	2023					2022		
Dipendenti e lavoratori non dipendenti	Totale	Donne	Uomini	% Donne	% Uomini	Totale	Donne	Uomini
Dipendenti	137	107	30	78%	22%	106	80	26
Agenti/P.Iva/Collaboratori	1	0	1	0%	100%	1	0	1
Tirocini/stage	4	3	1	75%	25%	0	0	0
Somministrati	2	2	0	100%	0%	0	0	0
Totale	144	112	32	78%	22%	107	80	27
Figura professionale e genere dipendenti	Totale	Donne	Uomini	% Donne	% Uomini			
Dirigenti	3	1	2	33%	67%			
Quadri	1	1	0	100%	0%			
Impiegati	62	53	9	85%	15%			
Operai	71	52	19	73%	27%			
Totale	137	107	30	78%	22%			
Genere e fasce d'età dipendenti	Totale	Donne	Uomini	% Donne	% Uomini	Totale	Donne	Uomini
<30 anni	34	27	7	79%	21%	31	24	7
30-50 anni	57	43	14	75%	25%	46	31	15
>50 anni	46	37	9	80%	20%	29	25	4
Totale	137	107	30	78%	22%	106	80	26

	2023					2022		
Tipo di contratto dipendenti	Totale	Donne	Uomini	% Donne	% Uomini	Totale	Donne	Uomini
Tempo determinato	28	21	7	75%	25%	26	18	8
Tempo indeterminato	89	71	18	80%	20%	80	62	18
Apprendistato	20	15	5	75%	25%	0	0	0
Somministrati	2	2	0	100%	0%	0	0	0
Totale	139	109	30	78%	22%	106	80	26
Modalità di lavoro dipendenti	Totale	Donne	Uomini	% Donne	% Uomini	Totale	Donne	Uomini
Part-time	7	6	1	86%	14%	99	74	25
Tempo pieno	130	101	29	78%	22%	7	6	1
Totale	137	107	30	78%	22%	106	80	26

2021				
Genere	TI	TD	Full time	Part time
Donne	25	12	34	3
Uomini	7	1	8	0
Totale	32	13	42	3

Assunzioni e turnover dei dipendenti	2023					2022		
	Totale	Donne	Uomini	% Donne	% Uomini	Totale	Donne	Uomini
Cessazioni	19	16	3	84%	16%	6	3	3
< 30	7	7	0	100%	0%	0	0	0
30-50	5	3	2	60%	40%	0	0	0
> 50	7	6	1	86%	14%	0	0	0
Neo assunti	53	41	12	77%	23%	34	24	10
< 30	14	11	3	79%	21%	14	9	5
30-50	24	19	5	79%	21%	13	9	4
> 50	15	11	4	73%	27%	7	6	1
Turnover positivo				50%	Turnover negativo	18%		

I dipendenti entranti provengono da diverse aree geografiche: la maggior parte dalla provincia di Modena, vi sono inoltre 3 lavoratori di origine Pakistana, 14 lavoratori di origine Ucraina e un lavoratore proveniente dalla Polonia.

Nazionalità	Neo-assunti	Cessazioni
Italiana	35	14
Ucraina	14	5
Polacca	1	0
Albanese	0	1
Pakistana	3	0

Dipendenti per regione geografica	Emilia Romagna	Toscana	Puglia
Dipendenti	84	52	1
Tempo indeterminato	53	36	0
Tempo determinato	15	11	1
Apprendistato	16	4	0
Somministrato	2	0	0
Tempo pieno	79	49	1
Tempo parziale	5	2	0

I congedi parentali sono previsti come da norma di legge: nel corso del 2023 sono stati richiesti tre congedi parentali, una persona è rientrata al lavoro dopo un congedo.

Il gruppo sta lavorando per garantire la parità di genere; attualmente la situazione non può essere considerata paritaria. Nella società sono presenti tre persone appartenenti a categorie protette.

Non sono stati rilevati episodi discriminatori di etnia, colore, sesso, religione, opinione politica, nazionalità o origine sociale.





Benefit ai dipendenti

La società da numerosi anni aderisce a Sanimoda, un fondo di assistenza sanitaria integrativa per i lavoratori dell'industria della moda, è attiva nella partecipazione a progetti di welfare territoriale e alla stipula di condizioni contrattuali ad personam (conciliazione vita-lavoro). La società ha attivato una piattaforma di welfare aziendale (fringe benefit, voucher welfare, rimborsi e versamenti) per tutti i dipendenti attraverso il portale Welfare Intesa Sanpaolo. Per i dirigenti, e il responsabile controllo qualità (VII livello) è prevista la macchina aziendale; inoltre per la società EMME 1972 è garantito l'alloggio per il dirigente. Il Gruppo offre, in più al welfare aziendale, buoni carburante ai propri dipendenti.

I benefit previsti per i dipendenti a tempo pieno e indeterminato sono i medesimi previsti per i dipendenti a tempo determinato o part-time.

Il CCNL applicato in azienda (Tessile Abbigliamento Industria), prevede la presenza di un Fondo di Previdenza complementare di categoria (Previmoda) al quale le risorse posso scegliere di destinare il TFR maturato a fini pensionistici.

Formazione e sviluppo delle competenze del personale

La formazione e lo sviluppo dei dipendenti è una tematica che sia la società sia i suoi stakeholder considerano come rilevante. La crescita formativa e lo sviluppo professionale sono infatti aspetti fondamentali per il Gruppo, con l'obiettivo di valorizzare le competenze delle persone che vi lavorano e accrescerne le conoscenze, ma anche di garantire il rispetto della legislazione nazionale e la sicurezza sul posto di lavoro.

La formazione e lo sviluppo di nuove competenze sono l'elemento essenziale per la buona riuscita delle proprie attività e per la valorizzazione delle persone.

Le società del gruppo attivano la formazione interna ed esterna obbligatoria prevista per i rapporti di apprendistato. Vengono inoltre monitorati in corsi obbligatori in materia di sicurezza e salute sul lavoro.

Nel 2023 le ore di formazione complessive sono state 5.329 obbligatorie e non obbligatorie (nel 2022 ammontavano a 788 ore) e hanno riguardato 98 persone di cui 73 donne e 25 uomini.

Ore di formazione dipendenti	Totale ore	Ore donne	Ore uomini	Donne	Uomini
Ore di formazione dirigenti	88	41	47	1	1
Ore di formazione quadri	0	0	0	0	0
Ore di formazione impiegati	3.146	2.749	397	38	7
Ore di formazione operai	2.095	1.262	833	34	17
Totale	5.329	4.052	1.277	73	25

Numero medio di ore di formazione per dipendente	38,90
Numero medio di ore di formazione per dipendenti di sesso femminile	37,87
Numero medio di ore di formazione per dipendenti di sesso maschile	42,57
Numero medio di ore di formazione per dirigenti	29,33
Numero medio di ore di formazione per quadri	0,00
Numero medio di ore di formazione per impiegati	50,74
Numero medio di ore di formazione per operai	29,51

I temi trattati nelle formazioni sono stati diversi e numerosi, nel complesso le ore di formazione trasversali sono state 4.679.

Temî trattati formazione dipendenti	Totale ore
Formazione on the job-affiancamento	112
Formazione on the job-affiancamento/Moulage	443
Formazione TSE - Team System	228
Sicurezza Informatica	84
Corso PLM	582
Formazione Cad	234
Sostenibilit�	36
Competenze e strumenti per la sostenibilit� d'impresa	686
Formazione HR e gestionale	70
Formazione HR	156
Certificazioni	162
ISO 9001 -14001 - 45001	1.840
SA8000	46
Totale	4.679

Le competenze vengono regolarmente ampliate tramite formazione interna tra colleghi. In particolare le diverse societ  del Gruppo sono organizzate in maniera che le risorse junior siano affiancate a risorse senior proprio per accrescere le competenze di contenuti tecnici dei primi, e le soft skills di flessibilit  e aggiornamento per i secondi. A fine anno il reparto HR   stato ampliato con l'inserimento di 2 figure nell'ottica di poter implementare e meglio monitorare le attivit  formative e i piani di carriera. Laddove le risorse abbiano proposto corsi di formazione che potessero essere di interesse, sono stati finanziati dall'azienda. Un dipendente ha chiesto, e gli   stato autorizzato, un periodo di aspettativa per poter partecipare a un'occasione formativa e con un impatto positivo per la propria carriera (reality show "Tailor Made").

Retribuzioni

Le retribuzioni base vengono assegnate in base al CCNL di riferimento, individuato il corretto livello da attribuire in base alla mansione indicata in declaratoria. Successivi aumenti di livello o attribuzione di superminimi individuali vengono assegnati sulla base della crescita della risorsa. La presenza di popolazione maschile (25% della popolazione aziendale) non è sufficiente a poter determinare un rapporto degli stipendi indicativo. La persona, al 31.12.23, con la massima retribuzione (dirigente) ha ricevuto il 65% in più della retribuzione totale annuale media di tutti i dipendenti dell'organizzazione (esclusa la suddetta persona); tale percentuale è comunque in linea con le tabelle retributive riportate nel CCNL applicato. Il rapporto di retribuzione totale annuale è di 2,75 €.

Di seguito sono riportati in tabella i gaps di genere per categoria professionale.

Categoria professionale	Delta % Donna/Uomo
Dirigenti	37,45%
Quadri	0%
Impiegati	6,8%
Operai	-1,24%

Salute e sicurezza sul lavoro

Il Gruppo, coadiuvato da consulenti esperti in materia di sicurezza sul lavoro, redige il DVR, documento che viene utilizzato per identificare e catalogare i rischi legati al lavoro, oltre ai comportamenti e alle attrezzature idonee a ridurli. Tale documento viene regolarmente aggiornato come da normativa art.28.2 o se vi sono dei cambiamenti significativi in azienda. È stato nominato un Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione esterno che ha il compito e la responsabilità di verificare i corretti adempimenti in materia di sicurezza sul lavoro.

Ogni risorsa, sulla base della propria mansione, è stata dotata dei corretti DPI idonei a proteggere dai rischi lavorativi, i preposti devono sorvegliare che i DPI vengano correttamente e regolarmente utilizzati. Ogni azienda del Gruppo ha effettuato le nomine dei responsabili del servizio antincendio e primo soccorso, oltre ad aver redatto i piani di emergenza (requisito normativo) per ogni sede. In detti piani vengono analizzati i comportamenti da tenere in caso di emergenza, indicate le persone di riferimento e illustrate le modalità di abbandono dei locali aziendali in sicurezza.

Gli organigrammi che individuano le figure incaricate sono esposti nelle bacheche aziendali e il personale è debitamente formato sulle materie della prevenzione e sicurezza.

I rischi sul lavoro vengono valutati regolarmente, in particolare oltre a essere regolarmente monitorati dal personale preposto, per ridurre la probabilità che si verifichino. I comportamenti atti a calmierare gli effetti di rischi sul lavoro (in base alla mansione) vengono indicati sia dal medico competente che dall'RSPP. Le aziende sono sempre aggiornate sulle ultime normative e adottano protocolli come da normative, i protocolli sono diffusi al personale e affissi in bacheca.

L'individuazione sulle diverse aziende e sulle diverse aree di figure di coordinamento sta permettendo di andare a individuare i dipendenti con funzione di preposto con il compito di sorvegliare in maniera continua e diretta la corretta applicazione della normativa in materia di salute e sicurezza del lavoro oltre alle best practice individuate dal DVR. L'Organismo di Vigilanza del modello 231 EMME 1972 monitora e garantisce l'efficacia dei processi adottati.

Per quanto riguarda le scadenze relative a manutenzione, formazione e adempimenti sulla sicurezza e sorveglianza sanitaria, oltre alla rendicontazione attraverso file excel è stato adottato un modulo del sistema Team System che consente di ricevere alert automatici via e-mail delle prossime scadenze in modo automatizzare i controlli.

Procedure per sottrarsi ai pericoli e infortuni sul lavoro

Per tutelare il personale con un livello di maggiore prossimità sono stati nominati Preposti (requisito normativo) sulle diverse aree, il cui compito è quello di controllare e segnalare periodicamente eventuali rischi attraverso moduli specifici, verificare i corretti comportamenti sul luogo di lavoro e formare le risorse sui pericoli concreti nello svolgimento della mansione.

I pericoli sul lavoro che, se non controllati possono contribuire o causare malattie professionali possono essere:

- **possibili condizioni di illuminazione non corrette:** rischio per la vista e agli occhi
- **possibili posture incongrue (postura assisa):** rischi per il rachide e distretti articolari degli arti superiori
- **energia elettrica** potrebbe causare elettrocuzione in caso di contatti
- **la pavimentazione potenzialmente scivolosa:** se bagnata può causare rischio di scivolamento in caso di pavimenti bagnati per sversamenti o pulizia o materiale presente
- **materiale potenzialmente depositato nelle aree di passaggio:** può causare il rischio di urto, inciampo e ferimento
- **circolazione stradale:** può causare rischio investimento nell'uscita dall'azienda

Le risorse, come da formazione effettuata sulla sicurezza, sanno che - in caso di impossibilità di segnalare o nel caso di segnalazione non considerata - possono decidere di astenersi dalla prestazione lavorativa rischiosa. Per calmierare il rischio di eventuali ritorsioni a seguito di questo comportamento, la presenza dell'RLS in azienda funge da elemento di garanzia anche per comportamenti ritorsivi successivi alla segnalazione.

Al momento, anche sulla base dell'assenza di pregressi incidenti professionali, non è stata formalizzata una procedura di indagine sugli incidenti professionali.

Applicando però la normativa di legge e gli standard previsti dalle certificazioni che si applicano, si procede come segue:

- **preventiva analisi** del rischio (prodotta nel documento DVR);
- **individuazione di eventuali "Non Conformità"** a normative, certificazioni ISO e DVR;
- **assegnazione di Azioni Correttive** da svolgersi, in base al rischio rilevato, entro un periodo tra 1 e 3 mesi;
- **verifica finale** di chiusura della "Non Conformità".

Non sono state registrate malattie professionali (opportunamente valutate nel DVR) nel 2023 per i dipendenti e per i lavoratori non dipendenti, sono invece stati registrati due infortuni (nella società EMME 1972). Le cause principali di infortunio in azienda sono causate da infortunio in itinere (durante il tragitto casa -lavoro e viceversa o per gli spostamenti tra le varie sedi operative o spostamento per la pausa pranzo). Altra motivazione che incide sul fattore infortunio è stato il mancato utilizzo del dispositivo individuale di sicurezza (ditale).

Metodologia di segnalazione

Ogni persona è autorizzata e incoraggiata a comunicare malfunzionamenti o usura dei dispositivi al proprio responsabile d'area e/o preposto, il quale dovrà mettere in atto le adeguate misure prestabilite per ridurre il rischio di pericolo per sé e per gli altri colleghi. Qualora suddette figure avessero delle segnalazioni da fare, compilano degli appositi moduli per la segnalazione, che vengono consegnati al Datore di lavoro, il quale provvede tempestivamente ad adottare misure correttive.

Sulla base dei piani di emergenza, vengono effettuate annualmente esercitazioni antincendio ed esercitazioni generali di pericolo (requisito normativo) per agevolare i propri dipendenti nell'affrontare e saper gestire situazioni pericolose.

Vengono disposte e aggiornate informative esposte e segnaletica interna ed esterna all'edificio per agevolare il dipendente nei casi di pericolo immediato, in particolare segnalando la posizione esatta dei dispositivi di sicurezza e le uscite di sicurezza più vicine.

Sono stati previsti strumenti anonimi di segnalazione delle problematiche relative ai rapporti lavorativi a tutto tondo (ivi compresa dunque la sicurezza), in modo che i lavoratori possano segnalare anomalie o problematiche senza temere ripercussioni. Questi strumenti sono una cassetta fisica per le segnalazioni e un link che riporta a un form online.



Servizi di medicina del lavoro

Tutti i lavoratori del Gruppo sono sottoposti ad un controllo medico che verifica il livello di salute del lavoratore oltre alla sua idoneità in relazione alla mansione contrattuale. Tale verifica è ripetuta ogni due anni, salva diversa indicazione da parte del Medico Competente. Al lavoratore è consentito di richiedere visita straordinaria per iscritto, qualora ritenga che le proprie condizioni di salute debbano essere attenzionate prima della successiva visita di controllo. Nel caso in cui il Medico Competente certifichi l'idoneità del lavoratore alla mansione, ma indichi delle prescrizioni di comportamenti o dotazione a carico dell'azienda, l'azienda si impegna ad attuare i necessari adempimenti tempestivamente e informa il responsabile della risorsa di eventuali prescrizioni. Il Medico Competente effettua annualmente un sopralluogo sui luoghi di lavoro per accertarsi di eventuali rischi o della necessità di interventi correttivi per salvaguardare la salute dei lavoratori.

Attualmente le scadenze dei corsi e delle visite mediche dei lavoratori sono monitorate tramite gestionale Team System.



Consultazione dei lavoratori e comitati congiunti dirigenza- lavoratori

Semestralmente vengono sottoposti ai dipendenti questionari di soddisfazione del personale che, tra le domande, hanno un quesito specifico sulla Salute e Sicurezza: quanto questa sia sviluppata in azienda e quanto si possa migliorare. È poi presente uno spazio per i suggerimenti in cui includere eventuali migliorie aggiuntive. Inoltre, sia per EMME 1972 sia per MRC Fashion sia per Zac Fashion è presente un modulo Google di “Non Conformità” interne e NEAR MISS relativi anche alla salute e alla sicurezza.

All'interno dell'azienda è inoltre presente il Comitato SA8000, Il Social Performance Team costituito da un Rappresentante dei Lavoratori SA8000 e un Rappresentante del Management SA8000.

Formazione dei lavoratori sulla salute e sicurezza sul lavoro

Tutti lavoratori effettuano al momento dell'inserimento in azienda corsi di sicurezza generale e specifica certificati da un Ente formatore esterno. In base alla mansione svolta e al livello di rischio a cui il lavoratore viene esposto, vengono inoltre formati sui rischi e sulle procedure da attuare in caso di pericolo per sé e per gli altri colleghi. I corsi vengono svolti durante l'orario lavorativo e in base al livello di rischio, la durata è di 4 ore per la formazione generale e da 4 a 12 ore per la formazione specifica. Nel corso del 2023 sono state svolte 650 ore sulla salute e sicurezza sul lavoro.

Alla fine della formazione è prevista una prova scritta, al superamento della quale viene rilasciato l'attestato che certifica la formazione svolta. Affinché l'attività formativa possa essere il più possibile calata

nella realtà aziendale e nelle mansioni concretamente svolte in azienda, il Gruppo ha affidato l'attività formativa ad ente che – quando possibile - struttura ed organizza i corsi presso le nostre sedi progettando il contenuto ad hoc in base alle mansioni coinvolte nel corso. Viene costantemente monitorata la situazione della formazione sulla sicurezza per tutti gli addetti e per le risorse che hanno specifiche nomine. Qualora emerga la necessità formativa, le risorse vengono tempestivamente formate affinché possano essere aggiornate e rendersi meglio conto dei rischi. I registri compilati regolarmente dai preposti e raccolti e conservati dall'area HR restituiscono un continuo aggiornamento all'azienda in merito ai rischi e agli interventi necessari per rimuoverli.

Formazione salute e sicurezza sul lavoro	Totale ore
Sicurezza obbligatoria/Antincendio e Primo Soccorso	326
Sicurezza luoghi di lavoro	256
Aggiornamento RLS	6
Preposti	24
Sicurezza obbligatoria/Preposto	32
Formazione obbligatoria	6
Totale	650

Promozione della salute dei lavoratori

In merito alla promozione della salute dei lavoratori non sono stati previsti particolari programmi aggiuntivi rispetto a quanto indicato dalla normativa. Sono però presenti cartelli e segnaletiche che sensibilizzano in merito alle corrette consuetudini igieniche per evitare o ridurre il rischio di epidemie. Il 100% dei dipendenti e delle risorse con altre tipologie contrattuali (es. somministrazione e tirocini) sono sottoposte a sorveglianza sanitaria.

Il CCNL applicato in azienda prevede un piano di prevenzione sanitario integrativo (Sanimoda) che fornisce copertura su prestazioni mediche in materia di prevenzione e controlli di salute. Il Gruppo si impegna a versare regolarmente la quota di iscrizione in modo che le risorse possano fruire di questo servizio.

Al momento dell'assunzione e in caso di aggiornamenti, le risorse umane vengono informate sui servizi erogati dal piano di prevenzione e sulle modalità di accesso, in maniera da metterle nelle condizioni di sfruttare al meglio le possibilità in esso comprese.

Le informazioni sanitarie dei lavoratori vengono gestite – se strettamente necessario - unicamente dalle risorse dell'area HR (EMME 1972) all'interno di directory aziendali a cui solo loro possono accedere.

I preposti o i singoli referenti di area vengono informati sui limiti (e non sulle patologie) delle persone solo se strettamente necessario per lo svolgimento dell'attività lavorativa.

In particolare, per tutte le risorse assunte con contratto di lavoro subordinato e che abbiano superato il periodo di prova, vengono forniti diversi programmi di prevenzione e assistenza, ne indichiamo alcuni a titolo esemplificativo:

- **copertura economica** in caso di ricovero per interventi chirurgici;
- **copertura economica** per aspetti legati alla maternità (dalle spese per visite in gravidanza, al parto, ecc.);
- **copertura di visite specialistiche**, con particolare focus sulle cure odontoiatriche e sul counselling psicologico;
- **programmi di prevenzione** per adulti e per i figli minori;
- **copertura delle spese** in merito a lenti e occhiali;
- **copertura cure oncologiche**.



Il Gruppo ha individuato e fornito al personale degli strumenti utili per accrescere e facilitare lo svolgimento dell'attività lavorativa andando incontro alle singole esigenze per lo svolgimento di ogni singola occupazione.

Nello specifico, sono stati acquistati scrivanie regolabili e sedie ergonomiche per migliorare la postura e garantire maggiore confort durante l'accumulo di maggiori fasi statiche di postura lavorativa. Ogni singola postazione lavorativa è stata progettata per rispettare la distanza visiva adeguata del monitor del Pc ed evitare il contatto diretto tra direzione della luce naturale e la luce proveniente da Pc.

Inoltre, per incentivare il benessere collettivo e il lavoro in Team ha creato una sala ristoro con tavoli e sedie distanziati fornita di elettrodomestici per consentire a tutti di poterne beneficiare e una sala relax in cui ogni dipendente può usufruire di prodotti erogati da distributori in cui sono state introdotte, su richiesta dello stesso personale, referenze bio e salutari.

Pratiche di sicurezza e diritti umani

Il Gruppo si è dotato di un Codice Etico e di un Modello di organizzazione e gestione ex D. Lgs. 231/01, tutte le risorse sono state formate sullo stesso in maniera da poter rilevare correttamente comportamenti difforni e in violazione ai diritti umani. All'interno del Codice Etico sono presenti i valori a tutela dei diritti umani.

EMME 1972 e Zac Fashion sono state certificate SA8000 che - tra le altre cose - richiede formazione e verifica sulle procedure in materia di diritti umani.

Anche per il 2023, come per il 2022, non sono state effettuate segnalazioni in merito a violazioni dei diritti umani.



Promuovere lo sviluppo nella comunità locale

La sostenibilità per il Gruppo abbraccia anche l'aspetto delle relazioni con le comunità locali. La società contribuisce attivamente alla crescita della comunità locale attraverso partecipazioni, donazioni e sponsorizzazioni allo sviluppo e al miglioramento delle condizioni locali.

Il sostegno al territorio e l'interesse verso progetti attivi in esso sono sempre stati una costante per il Gruppo, nel 2023 sono stati sostenuti i seguenti progetti:

- **Associazione A.S.T.R.O.:** ASTRO Onlus svolge la propria attività nel settore dell'assistenza socio-sanitaria promuovendo iniziative a sostegno del paziente oncologico
- **Fondazione Ospedale Meyer:** all'Associazione Il Sorriso di Andrea per l'assistenza ai bambini malati oncologici fondazione ospedale pediatrico Meyer, a cui sono stati donati 5.000€
- **Comunità San Patrignano Società Cooperativa Sociale:** una comunità che accoglie persone afflitti dalle dipendenze e dall'emarginazione affinché ritrovino la propria strada attraverso un cammino di recupero, a cui sono stati donati 5.000€ da EMME 1972
- **Associazione di Volontariato Porta Aperta,** una realtà attiva nel territorio modenese che dal 1978 si occupa di contrasto alle povertà e alle disuguaglianze, a cui sono stati donati 5.000€
- **Associazione San Fedele,** si impegna ogni giorno ad accogliere le persone più bisognose e migliorare la loro salute, sostenendole in un percorso di terapia anche attraverso la donazione di farmaci; il sostegno è avvenuto tramite una donazione di 5.000 €
- **Associazione Futuro:** sono stati donati 1.000€

Tra le iniziative di carattere sociale realizzate vi è anche quella di ospitare in azienda in **Alternanza Scuola Lavoro** giovani studenti grazie alla collaborazione con l'Istituto professionale statale Cattaneo/Deledda di Modena.



Responsabilità ambientale

Il processo produttivo di EMME 1972 genera esternalità con implicazioni per l'ambiente. Infatti, sia l'utilizzo di risorse naturali che le fonti energetiche utilizzate, con riferimento prettamente a quelle di natura fossile, comportano un rilascio importante di emissioni di gas serra nell'ambiente. Ad esse si aggiungono i rifiuti generati dagli scarti di lavorazione. In questo contesto, la società investe nella riduzione del proprio impatto ambientale per continuare a operare nel rispetto e nella tutela delle risorse naturali e del pianeta in cui viviamo.

Per garantire la corretta gestione degli aspetti ambientali la società continua a mantenere attivo un sistema di gestione ambientale secondo la ISO 14001:2015 che testimonia il costante e rigoroso impegno della società di dotarsi in maniera strutturata di sistemi di gestione anche degli aspetti ambientali.

Materiali

Le principali materie prime della società, quelle che garantiscono l'elevata qualità dei suoi prodotti finiti, sono essenzialmente i tessuti e altre tipologie di materiali necessari alla lavorazione del prodotto finito. Tutti i materiali sono acquistati da fornitori esterni, tra cui gli stessi clienti. I dati sotto riportati sono il frutto di stime calcolate sulla base dell'utilizzo mensile.

	Tipologia di materiale utilizzato	Kg 2023	Kg 2022	Kg 2021
Materiali non rinnovabili	Tessuti	75.000	54.040	38.000
	Fili	80	200	100
	Materiale misto (bottoni, cerniere ecc.)	200	500	500
Totale non rinnovabile		75.280	54.740	38.600
Materiali rinnovabili	Carta	4.971	6.600	4.500
	Plastica	4.585	7.050	8.000
	Legno	600	900	1.500
	Lubrificante	-	-	3
Totale rinnovabile		7.600	14.550	14.003

Energia ed emissioni

Per la natura della sua attività, il Gruppo non è un'entità energivora e i consumi sono prevalentemente legati all'energia elettrica acquistata da fonti non rinnovabili ammonta a 302.626 kWh, di cui 46.830,80 kWh proviene da fonti rinnovabili certificata per la società Zac Fashion. Per il calcolo dei consumi sono state utilizzate le bollette delle utenze richieste. La società Zac Fashion ha un impianto fotovoltaico della potenza massima di 80 kWh.

Acquisto di energia elettrica	kWh	GJ
Totale energia elettrica acquistata dalla rete	302.626,00	1.089,45
di cui proveniente da fonte rinnovabile certificata	46.830,80	168,59
Autoproduzione energia elettrica	kWh	GJ
Energia elettrica autoprodotta da fotovoltaico	51.141,00	51.141,00
di cui tot. Energia elettrica da fotovoltaico consumata	37.234,00	37.234,00
di cui tot. Energia elettrica da fotovoltaico venduta	13.907,00	13.907,00
Totale energia elettrica consumata proveniente da fonti rinnovabili	84.064,80	37.402,59
Totale fabbisogno energia elettrica	339.860,00	1.223,49
Totale consumi energetici (carburante ed energia elettrica)	339.860,00	1.223,49
Energia elettrica acquistata (2022)	170.011,11	612,04
Energia elettrica acquistata (2021)	124.775	449,19

Nel 2023 l'intensità energetica è pari a 0,0000345 GJ/€ calcolata sui ricavi della società; mentre l'intensità emissiva è pari a 0,00000552 t CO₂e/€.

Complessivamente le auto aziendali di proprietà e/o in noleggio sono 18, di cui 3 a benzina, 10 a gasolio, 2 100% elettriche, 2 ibrida, 1 a metano, nel 2023 i km percorsi complessivi sono stati 751.454.

Parco macchine aziendale	Tipologia carburante	km percorsi
Uso aziendale esclusivo	Gasolio	122.038
	Benzina	4.069
	GPL	0
	Metano	24.534
	Ibrido	0
	100% elettrico	6.000
	Uso aziendale e promiscuo	Gasolio
Benzina	268.750	
GPL	0	
Metano	0	
Ibrido	19.389	
100% elettrico	0	
Totale		751.454

Scope 1 emissioni dirette

Le emissioni di Scope 1 corrispondono alle emissioni di GHG, da fonti di proprietà e strettamente controllate dall'impresa, sono derivanti dall'utilizzo di combustibili utilizzati per l'alimentazione delle auto aziendali. Le emissioni del 2023 calcolate ammontano a 128,01 tonnellate di CO₂e.

Tipologia fonte di emissione	u.m	Quantità	t CO ₂ e Scope 1
Gasolio (Diesel)	km	428.712	70,72
Benzina	km	272.819	51,25
Ibrida	km	19.389	2,12
Metano	km	24.534	3,91
		Totale	128,01

Fonte: UK Dept. for Environment, Food and Rural Affairs (DEFRA), the US Environmental Protection Agency (EPA) and the Intergovernmental Panel on Climate Change's (IPCC) 2006 Guidelines for National Greenhouse Gas Inventories.



Commuting dei dipendenti

Nella società Zac Fashion è stata fatta un'analisi sullo spostamento casa lavoro dei dipendenti ed è emerso che 36 dipendenti utilizzano l'auto per recarsi al lavoro e 8 in bicicletta. Delle auto dei dipendenti: 9 sono alimentate a benzina, 7 a benzina e metano, 7 a benzina e Gpl, una ibrida e 12 a gasolio.

Scope 2 emissioni indirette

Le emissioni di Scope 2 di EMME 1972 sono legate all'energia elettrica acquistata. L'energia necessaria per le attività della società è fornita da aziende esterne, le cui emissioni del 2023 calcolate, secondo il metodo location-based* che considera i fattori di emissione calcolati sul il mix energetico nazionale italiano, ammontano a 67,70 tonnellate di CO₂e.

Anno di riferimento	kWh	t CO ₂ e Scope 2
2023	302.626	67,70
2022	170.011,11	38,03
2021	124.775	27,91

* International Financial Institution (IFI) Framework for a Harmonized Approach to Greenhouse Gas Accounting

Emissioni totali di GHG	t CO ₂ e Scope 1	t CO ₂ e Scope 2	t CO ₂ e totali
2023	128,01	67,70	195,71



Acqua

Il consumo di acqua è esclusivamente relativo ai servizi igienici, agli impianti di distribuzione dell'acqua e non è legato alla produzione della società.

Per tutte le società il prelievo idrico fa riferimento sempre ad acqua proveniente da rete idrica civile per uso idrico-sanitario e antincendio perciò per usi civili. L'ammontare complessivo del prelievo idrico, corrispondente a quello dello scarico, è pari a 1.100 metri cubi (908,72 metri cubi nel 2022).

Rifiuti

I principali rifiuti generati dalla società sono generati dalla lavorazione e utilizzo di materiale tessile, il cui scarto viene conferito al termovalorizzatore. Il toner viene destinato a riciclo tramite azienda specializzata. Il metodo di smaltimento è seguito e gestito da aziende esterne competenti che si occupano del servizio di smaltimento. Nel 2023 i rifiuti sono sensibilmente aumentati rispetto agli anni precedenti.

	Tipologia di rifiuto	kg 2023	kg 2022	kg 2021
Rifiuti destinati a riciclo	Plastica	28.000	2.100	4.500
	Legno	400	600	500
	Carta	62.000	6.900	-
	Imballaggi in carta/cartone	6.000	-	-
	Imballaggi in plastica	1.000	-	-
	Rifiuto organico	960	-	-
Totale		98.360	9.600	5.000
Rifiuti destinati a smaltimento non pericolosi	Tessuto (Fibre tessili non lavorate)	15.000	63.040	12.740
	Rifiuto indifferenziato	1.680	-	-
	Toner	75	-	-
Totale		16.680	63.040	12.740



Progetti di riduzione dell'impronta ecologica

Iniziative messe in atto dall'azienda per cercare di ridurre il proprio impatto ambientale:

- Recupero della carta: sono state utilizzate 100 risme (nel 2022 463 risme)
- Smaltimento sostenibile cartucce stampanti – “Zerozerotoner”
- Aumento (+100 rispetto al 2022) del numero di Borracce 24 Bottle

A photograph of two Black women smiling and looking at each other. They are wearing matching coral-colored blazers. The woman on the left has bright green lipstick, and the woman on the right has bright blue lipstick. The background is a solid, vibrant blue. Overlaid on the image are several thin white geometric lines, including a large triangle on the left and a large inverted triangle on the right, which intersect to form a central diamond shape.

Obiettivi

EMME 1972, anche alla luce di quanto emerso dallo stakeholder engagement realizzato, ha definito degli obiettivi che guideranno l'agire e la crescita della società mettendo al centro la sostenibilità, negli interessi di tutti gli stakeholder. Un impegno strategico, integrato con il business, che possa dare coerenza all'agire sostenibile.

Nel triennio 2023/2025 il Gruppo ha deciso obiettivi suddivisi nelle tre categorie della sostenibilità

Ambiente



Realizzazione di una Carbon Footprint degli stabilimenti (maggiori efficientamenti energetici)



Individuare imprese che possano riutilizzare e dare nuova vita agli scarti di produzione riducendo il rifiuto derivante dalla produzione



Realizzazione di un Vademecum aziendale di buoni comportamenti rispettosi dell'ambiente per diffondere a livello interno la cultura della sostenibilità ambientale

Governance



Raggiungimento della Certificazione di Parità di Genere per almeno due aziende del Gruppo

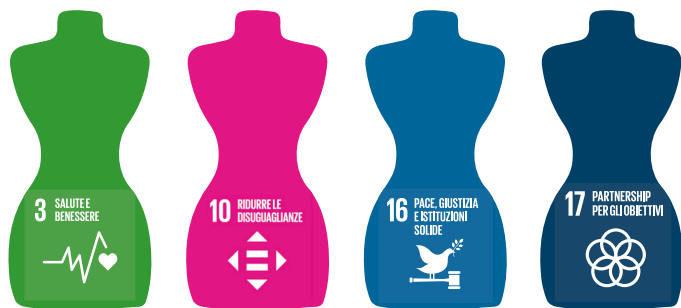


Stakeholder engagement esterno per consentire un maggior coinvolgimento della platea di interlocutori con cui le società del gruppo si relazionano

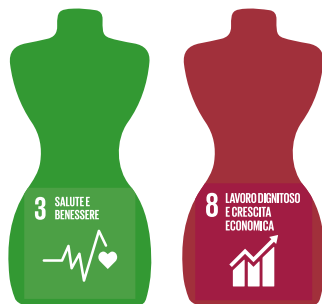


Miglioramento della comunicazione interna ed esterna all'organizzazione

Sociale



Implementazione di iniziative a livello sociale per le comunità in cui le società operano



Mantenimento della struttura del welfare aziendale

Ulteriore sviluppo del sistema di formazione aziendale interno

Apertura ad iniziative di volontariato aziendale

GRI Content Index

DICHIARAZIONE DI UTILIZZO	EMME 1927 ha rendicontato le informazioni citate in questo indice dei contenuti GRI per il periodo 01.01.23- 31.12.23 in conformità agli Standard GRI.
GRI 1 UTILIZZATI	GRI 1: Principi di rendicontazione 2021
STANDARD GRI SETTORIALI APPLICABILI	N/A

GRI Sustainability Reporting Standard		Note/Pag.
2	INFORMATIVA GENERALE	
	L'ORGANIZZAZIONE E LE SUE PRASSI DI RENDICONTAZIONE	
2-1	Dettagli organizzativi	13
2-2	Entità incluse nella rendicontazione di sostenibilità dell'organizzazione	Tutte le società del Gruppo EMME 1927
2-3	Periodo di rendicontazione, frequenza e punto di contatto	4
2-4	Revisione delle informazioni	Annuale
2-5	Assurance esterna	Non prevista
	ATTIVITÀ E LAVORATORI	
2-6	Attività, catena del valore e altre relazioni commerciali	13, 22-29
2-7	Dipendenti	35-38
2-8	Lavoratori non dipendenti	35-38
	GOVERNANCE	

2-9	Struttura e composizione della governance	17-19
2-15	Conflitto di interessi	32-33
2-16	Comunicazione delle criticità	17-19
STRATEGIA, POLITICHE E PRASSI		
2-22	Dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile	2-3
2-23	Impegni in termini di policy	10, 15-16
2-24	Integrazione degli impegni in termini di policy	15-16
2-25	Processi per rimediare agli impatti negativi	19
2-26	Meccanismi per richiedere chiarimenti e sollevare preoccupazioni	19
2-27	Conformità a leggi e regolamenti	19
2-28	Appartenenza ad associazioni	21
COINVOLGIMENTO DEGLI STAKEHOLDER		
2-29	Approccio al coinvolgimento degli stakeholder	5
2-30	Contratti collettivi	35
3	TEMI MATERIALI	
INFORMATIVE SU TEMI MATERIALI		
3-1	Processo di determinazione dei temi materiali	6
3-2	Elenco dei temi materiali	7
3-3	Gestione dei temi materiali	6-9
200	TEMI ECONOMICI	
201	PERFORMANCE ECONOMICHE	

201-1	Valore economico diretto generato e distribuito	31
202	PRESENZA SUL MERCATO	
202-1	Rapporto tra i salari base standard per genere rispetto al salario minimo locale	43
202-2	Percentuale di alta dirigenza assunta attingendo dalla comunità locale	100%
203	IMPATTI ECONOMICI INDIRECTI	
203-1	Investimenti infrastrutturali e servizi finanziati	31
203-2	Impatti economici indiretti significativi	31
204	PRATICHE DI APPROVVIGIONAMENTO	
204-1	Proporzione di spesa verso fornitori locali	24-27
205	ANTICORRUZIONE	
205-1	Operazioni valutate per i rischi legati alla corruzione	32-33
205-2	Comunicazione e formazione in materia di politiche e procedure anticorruzione	32-33
205-3	Episodi di corruzione accertati e azioni intraprese	Non si sono verificate
206	COMPORTEMENTO ANTICONCORRENZIALE	
206-1	Azioni legali relative a comportamento anticompetitivo, attività di trust e prassi monopolistiche	Non si sono verificate
300	TEMI AMBIENTALI	
301	MATERIALI	
301-1	Materiali utilizzati per peso o volume	55
301-2	Materiali di ingresso riciclati utilizzati	55
301-3	Prodotti recuperati o rigenerati e relativi materiali di imballaggio	55

302		ENERGIA
302-1	Energia consumata all'interno dell'organizzazione	55-56
302-2	Consumo di energia esterno all'organizzazione	55-56
302-3	Intensità energetica	55-56
302-4	Riduzione del consumo di energia	55-56
302-5	Riduzione del fabbisogno energetico di prodotti e servizi	Non applicabile
303		ACQUA E SCARICHI IDRICI
303-1	Interazioni con l'acqua come risorsa condivisa	60
303-2	Gestione degli impatti correlati allo scarico dell'acqua	60
303-3	Prelievo idrico	60
303-4	Scarico idrico	60
303-5	Consumo idrico	60
305		EMISSIONI
305-1	Emissioni dirette di GHG (Scope 1)	58-59
305-2	Emissioni di gas a effetto serra (GHG) indirette da consumi energetici (Scope 2)	58-59
305-3	Altre emissioni di gas a effetto serra (GHG) indirette (Scope 3)	58-59
305-4	Intensità delle emissioni di gas a effetto serra (GHG)	58-59
305-5	Riduzione di emissioni di gas a effetto serra (GHG)	58-59
305-6	Emissioni di sostanze che riducono lo strato di ozono (ODS)	Non applicabile
305-7	Ossidi di azoto (NOx), ossidi di zolfo (SOx) e altre emissioni nell'aria rilevanti	Non applicabile

306	RIFIUTI	
306-1	Produzione di rifiuti e impatti significativi connessi ai rifiuti	61
306-2	Rifiuti per tipo e metodo di smaltimento	61
306-3	Rifiuti generati	61
306-4	Rifiuti non destinati a smaltimento	61
306-5	Rifiuti destinati allo smaltimento	61
308	VALUTAZIONE AMBIENTALE DEI FORNITORI	
308-1	Nuovi fornitori che sono stati valutati utilizzando criteri ambientali	23
308-2	Impatti ambientali negativi nella catena di fornitura e azioni intraprese	Non si sono verificati
400	TEMI SOCIALI	
401	OCCUPAZIONE	
401-1	Nuove assunzioni e turnover	35
401-2	Vantaggi forniti ai dipendenti a tempo pieno non forniti a dipendenti temporanei o part-time	40
401-3	Congedo parentale	39
402	RELAZIONI TRA LAVORATORI E MANAGEMENT	
402-1	Periodi minimi di preavviso in merito ai cambiamenti operativi	Come da CCNL
403	SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO - 2018	
403-1	Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	44-48
403-2	Identificazione dei pericoli, valutazione dei rischi e indagini sugli incidenti	44-48
403-3	Servizi di medicina sul lavoro	47

403-4	Partecipazione e consultazione dei lavoratori e comunicazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro	48
403-5	Formazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza sul lavoro	49
403-6	Promozione della salute dei lavoratori	50-51
403-7	Prevenzione e mitigazione degli impatti in materia di salute e sicurezza sul lavoro all'interno delle relazioni commerciali	44-46
403-8	Lavoratori coperti da un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	Tutti i dipendenti di tutte le società del Gruppo
403-9	Infortuni sul lavoro	46
403-10	Malattia professionale	46
404	FORMAZIONE E ISTRUZIONE	
404-1	Ore medie di formazione annua per dipendente	41-42
404-2	Programmi di aggiornamento delle competenze dei dipendenti e di assistenza nella transizione	41-42
404-3	Percentuale di dipendenti che ricevono una valutazione periodica delle performance e dello sviluppo professionale	42
405	DIVERSITÀ E PARI OPPORTUNITÀ	
405-1	Diversità negli organi di governo e tra i dipendenti	36-37
405-2	Rapporto dello stipendio base e retribuzione delle donne rispetto agli uomini	43
406	POLITICA ANTIDISCRIMINATORIA	
406-1	Episodi di discriminazione e misure correttive adottate	Non si sono verificati
407	LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE	
407-1	Attività e fornitori il cui diritto alla libertà di associazione e contrattazione collettiva può essere a rischio	Non si sono verificate
408	LAVORO MINORILE	

408-1	Attività e fornitori a rischio significativo di episodi di lavoro minorile	Non si sono verificate
409	LAVORO FORZATO E OBBLIGATORIO	
409-1	Attività e fornitori a rischio significativo di episodi di lavoro forzato o obbligatorio	Non si sono verificate
410	PRATICHE DI SICUREZZA	
410-1	Personale addetto alla sicurezza addestrato a politiche o procedure sui diritti umani	Tutte le persone in azienda
411	DIRITTI DEI POPOLI INDIGENI	
411-1	Episodi di violazione dei diritti dei popoli indigeni	Non si sono verificati
413	COMUNITÀ LOCALI	
413-1	Attività che prevedono il coinvolgimento delle comunità locale, valutazioni d'impatto e programmi di sviluppo	53
413-2	Operazioni con importanti impatti negativi effettivi e potenziali sulle comunità locali	Non si sono verificate
414	VALUTAZIONE SOCIALE DEL FORNITORE	
414-1	Nuovi fornitori che sono stati sottoposti a valutazione attraverso l'utilizzo criteri sociali	23
414-2	Impatti sociali negativi nella catena di fornitura e misure adottate	Non si sono verificati
416	SALUTE E SICUREZZA DEI CLIENTI	
416-1	Valutazione degli impatti sulla salute e la sicurezza per categorie di prodotti e servizi	Non prevista
416-2	Episodi di non conformità riguardanti impatti sulla salute e sulla sicurezza di prodotti e servizi	Solo per EMME 1972 (una segnalazione effettuata dal preposto e si è provveduto subito ad effettuare azione correttiva)
417	MARKETING ED ETICHETTATURA	
417-1	Requisiti relativi all'etichettatura e informazioni su prodotti e servizi	Non applicabile

417-2	Episodi di non conformità concernenti l'etichettatura e informazioni su prodotti e servizi	Non si sono verificati
417-3	Episodi di non conformità concernenti comunicazioni di marketing	Non applicabile
418	PRIVACY DEL CLIENTE	
418-1	Denunce comprovate riguardanti le violazioni della privacy dei clienti e perdita di dati dei clienti	Non si sono verificate





Redazione metodologica e testi

MAS - Mediamo Area Sostenibilità S.r.l. SB

Grafica e impaginazione

Mediamo S.r.l. SB

luglio 2024



EMME 1972 S.p.A.

Società Unipersonale sottoposta alla direzione e coordinamento di 1627 Holding S.r.l – P.IVA/CF 03579700364

S.L. Via Bigli 28, 20121 Milano (MI)

Headquarter Via G. Campagna 15 e 41, 41126 Cognento (MO) | S.O. Via S. Cabassi 70, 41043 Magreta di Formigine (MO)

Magazzino: Via Zambelli 15 e 17, 41043 Magreta di Formigine (MO)

info@emme1972.com - www.emme1972.com