



EMME

1972

BILANCIO
DI SOSTENIBILITÀ

INDICE

Lettera agli stakeholder	2
1. Nota metodologica	4
2. La società	10
3. Catena del valore	20
4. Responsabilità economica	30
5. Responsabilità sociale	34
6. Responsabilità ambientale	46
7. Obiettivi	54
GRI Content Index	58

LETTERA AGLI STAKEHOLDER

Gentilissimi Stakeholder, siamo lieti di presentare il nostro quarto Bilancio di Sostenibilità, uno strumento fondamentale per condividere con voi gli spunti più rilevanti che hanno caratterizzato lo scorso anno e per illustrare la nostra continua evoluzione. I dati qui riportati si riferiscono alla struttura aziendale del 2024.

Il 2024 è stato un anno di profondo cambiamento che ha segnato l'inizio di una significativa crisi nel settore della moda, crisi che ha investito anche il comparto del lusso; una tendenza che purtroppo continua a farsi sentire nel 2025. Questo scenario ha imposto diverse contrazioni e richiesto sacrifici notevoli a tutti gli attori della filiera, spingendo le aziende a rivedere strategie e operazioni per affrontare le mutate condizioni di un mercato sempre più difficile da leggere a breve, medio e lungo termine. Consapevoli stiamo adottando tutte le misure necessarie per affrontarle con resilienza.

Nonostante il contesto di mercato più complesso, il Gruppo, portavoce della crescita degli indicatori di sostenibilità a integrare gli indicatori di compliance in tutte le fasi del processo produttivo e gestionale, con particolare attenzione alla catena del valore. Le azioni decisive, sia a livello di business che di governance interna, hanno permesso di raggiungere diversi degli obiettivi annunciati negli anni scorsi.

Tra i traguardi più importanti del 2024, abbiamo:

- **Ottenuto Certificazione UNI/PdR 125 sia per EMME 1972 sia per Zac Fashion**, risultato che testimonia il nostro impegno costante per un ambiente di lavoro inclusivo ed equo;
- **Effettuato Stakeholder Engagement “esterno”**: il contributo degli stakeholder che impattano su EMME 1972 permette un maggior coinvolgimento della platea di interlocutori con cui le società del gruppo si relazionano;
- **Proseguito l'impegno della formazione interna ed esterna con MRC Academy**;
- **Mantenuto la struttura del welfare aziendale**.

Ogni società del Gruppo ha contribuito al raggiungimento di risultati concreti, come il mantenimento del Rating ESG di CERVED con posizionamento in fascia alta e l'aumento del Rating di Legalità AGCM (Autorità Garante della Concorrenza e del Mercato) a ★★+. Questi riconoscimenti spingono il Gruppo verso obiettivi sempre più ambiziosi certi di contribuire attivamente alla transizione verso un business più responsabile.

Abbiamo, inoltre, accelerato il percorso di monitoraggio e compliance della filiera del valore. Il rapporto di piena collaborazione con i fornitori ha permesso di raggiungere il traguardo di profondità maggiore rispetto alla condivisione di best practice e data sharing in ambito ESG. Audit specifici di filiera hanno permesso di porre al centro delle verifiche i criteri certificativi e KPI di riferimento al fine di poter incentivare il miglioramento all'interno della catena di fornitura. Il nostro desiderio è collaborare con l'intera catena di fornitura al fine di integrare a tutti i livelli gli standard del Gruppo, garantendo così una sostenibilità diffusa e monitorabile.

Un ringraziamento speciale va a tutte le persone che, con il loro prezioso know-how e la dedizione quotidiana, ci consentono di perseguire obiettivi di mercato e di business sempre più dinamici. La sinergia del nostro team è il motore della crescita sostenibile del Gruppo e del raggiungimento della maggior parte degli obiettivi ESG, dettagliati in questo quarto Bilancio di Sostenibilità. Riteniamo fermamente che la sostenibilità sia la bussola per affrontare le sfide future, spingendoci ad adottare soluzioni innovative per massimizzare il valore e superare con successo le complessità del mercato attuale.

Matteo Spaggiari
Legale Rappresentante




NOTA METODOLOGICA

Con la pubblicazione di questo Report di Sostenibilità, il Gruppo EMME 1972 rinnova il proprio impegno nella trasparente comunicazione delle performance ambientali, sociali ed economiche raggiunte nel corso del 2024. Il documento rappresenta una tappa ulteriore nel percorso avviato dal Gruppo per acquisire consapevolezza sui propri impatti e misurarli attraverso strumenti di rendicontazione strutturati. Le informazioni contenute nel presente bilancio si riferiscono all'esercizio 2024, coprendo il periodo compreso tra il 1° gennaio e il 31 dicembre. Laddove possibile, i dati sono presentati in confronto con gli anni precedenti, per offrire una visione evolutiva delle performance. Il perimetro di riferimento è il medesimo adottato nel bilancio economico-finanziario e include le seguenti società appartenenti al Gruppo: 1627 Holding S.r.l., EMME 1974 S.p.A., MRC Fashion S.r.l., MRC Academy S.r.l., Besave S.r.l., Studio System S.r.l. e Zac Fashion S.r.l.

Il report è stato redatto seguendo i GRI Standards 2021, con livello di adesione "in accordance with", in linea con le migliori pratiche internazionali. I dati riportati sono stati elaborati sulla base delle evidenze contabili e dei sistemi informativi interni, garantendo precisione e affidabilità. In presenza di dati stimati, è stata indicata la metodologia utilizzata per il calcolo; eventuali limiti o esclusioni sono chiaramente evidenziati nel testo.

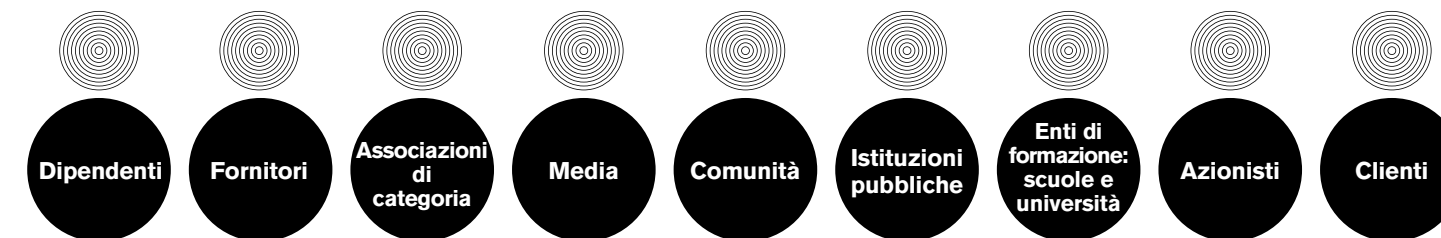
La redazione del documento ha rispettato i principi fondamentali indicati dai GRI: chiarezza, tempestività, accuratezza, equilibrio, comparabilità, affidabilità e verificabilità. Il contenuto si concentra sui temi considerati prioritari per il Gruppo e per i suoi stakeholder – i cosiddetti temi materiali – individuati tramite un'analisi di materialità condotta nel 2024, che ha incluso il coinvolgimento diretto di alcuni stakeholder esterni.

La raccolta delle informazioni è stata resa possibile grazie alla collaborazione attiva di tutte le funzioni aziendali del Gruppo EMME 1972, ciascuna per gli ambiti di propria competenza. Questo approccio ha permesso di costruire un quadro informativo ampio e coerente, in grado di riflettere con solidità l'efficacia del modello di rendicontazione adottato.

COINVOLGIMENTO DEGLI STAKEHOLDER

Gli stakeholder sono tutti quei soggetti – singoli individui o gruppi – portatori di interessi differenti nei confronti di un'impresa e con i quali essa entra in relazione nello svolgimento delle proprie attività. Il loro coinvolgimento, attraverso processi di ascolto e confronto (stakeholder engagement), permette non solo di raccogliere bisogni, aspettative e valutazioni, ma anche di orientare in maniera più consapevole le strategie aziendali e la definizione degli obiettivi di business. Questo approccio offre all'impresa strumenti utili per interpretare il cambiamento, gestire i rischi e cogliere nuove opportunità.

Il sistema di relazioni che il Gruppo intrattiene con i propri stakeholder si sviluppa attraverso canali e modalità di dialogo specifici per ciascuna categoria, calibrati in funzione del grado di interdipendenza e della capacità di influenza esercitata 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.

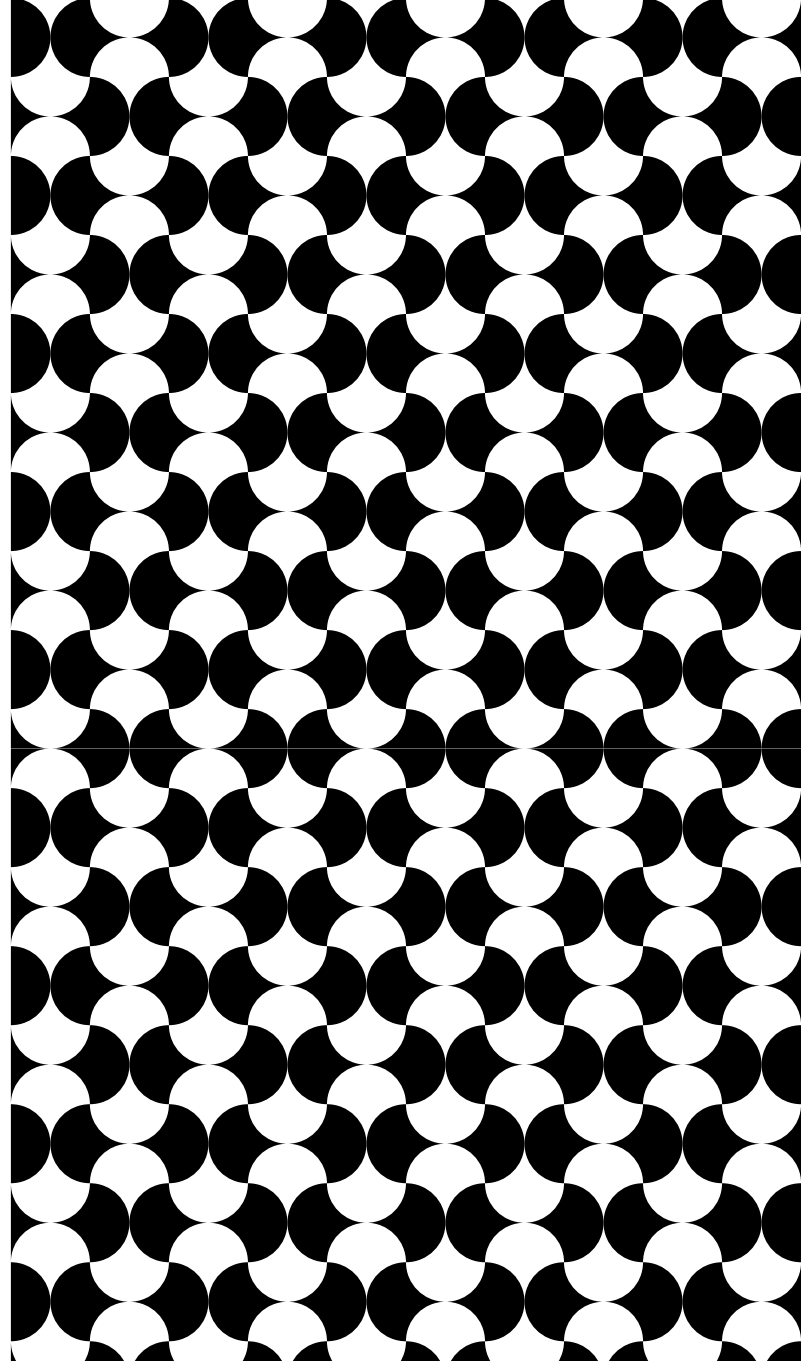
ANALISI DI MATERIALITÀ

Il Gruppo EMME 1972 ha avviato l'analisi di materialità con l'obiettivo di elaborare la propria matrice, individuando i temi ESG ritenuti più rilevanti per l'azienda e i suoi stakeholder, sia in termini di impatti generati che di rischi e opportunità strategiche. L'attività è stata sviluppata attraverso un processo strutturato che ha previsto diverse fasi di approfondimento.

In primo luogo, è stata condotta un'analisi del settore di riferimento, accompagnata da un benchmark con realtà comparabili, al fine di comprendere le aree su cui i principali competitor concentrano le proprie attenzioni in materia di sostenibilità. Successivamente, sono state realizzate interviste con i referenti aziendali che ricoprono ruoli chiave nelle aree considerate prioritarie, così da raccogliere contributi interni utili alla definizione dei temi.

Per il ciclo di rendicontazione 2024, il Gruppo ha inoltre deciso di ampliare il coinvolgimento diretto degli stakeholder, includendo accanto a quelli interni anche alcuni rappresentanti esterni, invitati a partecipare a focus group dedicati all'approfondimento delle tematiche di sostenibilità considerate più rilevanti.

Il risultato di questo percorso è la matrice di materialità, che permette di identificare i temi ritenuti significativi perché in grado di produrre impatti economici, sociali e ambientali sulle attività del Gruppo. Allo stesso tempo, tali temi sono percepiti come cruciali dagli stakeholder, in quanto in grado di influenzarne aspettative, decisioni e comportamenti, sia in termini di opportunità sia di criticità.



TEMI RILEVANTI

GOVERNANCE

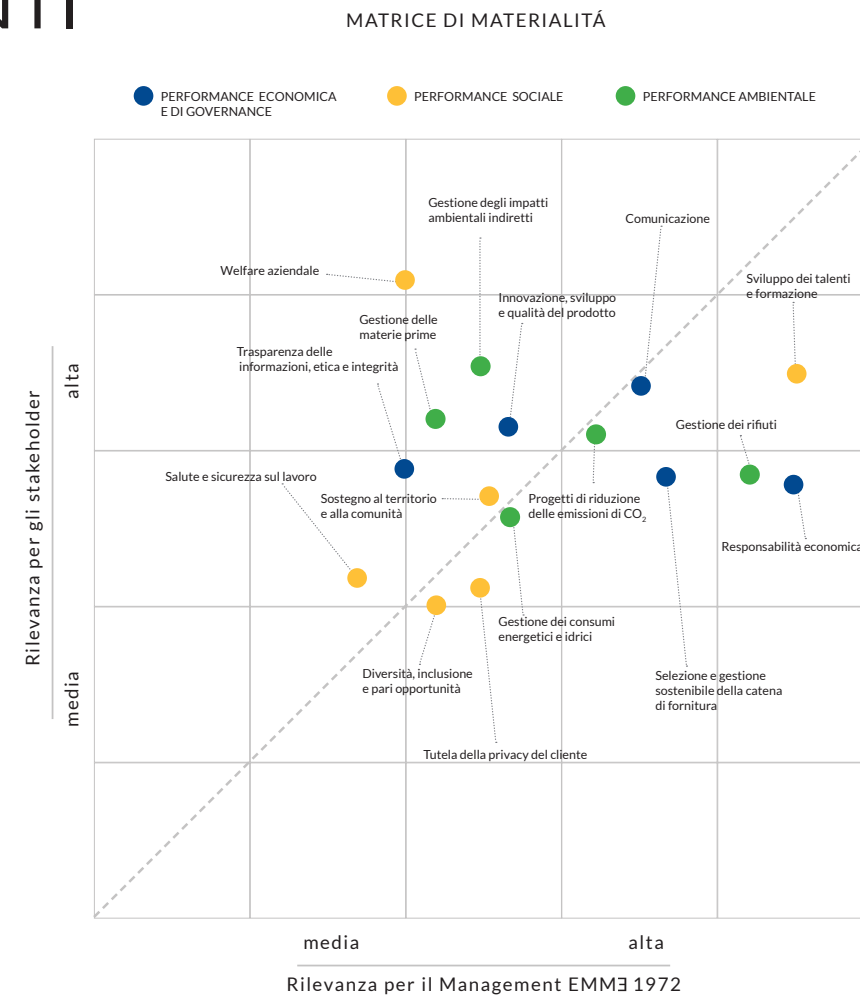
- Performance economica
- Trasparenza delle informazioni, etica e integrità
- Selezione e gestione sostenibile della catena di fornitura
- Innovazione e sviluppo e qualità di prodotto
- Comunicazione

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



Dall'analisi dell'asse cartesiano e dei commenti raccolti durante l'incontro con i rappresentanti degli stakeholder risultano essere 3 le tematiche che svettano come priorità: **Sviluppo dei talenti e formazione, Comunicazione, Progetti di riduzione di emissioni di CO₂.**

Il primo tema fondamentale riguarda lo **Sviluppo dei talenti e la formazione.** In un contesto sempre più competitivo e in continua evoluzione, l'azienda e i suoi stakeholder riconoscono l'importanza di investire nelle proprie risorse umane. La formazione continua è considerata una leva cruciale per garantire che i talenti interni possiedano le competenze necessarie per affrontare le sfide future.

A seguire per quanto riguarda l'area governance, troviamo il tema della **Comunicazione**, in particolare emerge l'esigenza di investire nella comunicazione, sia esterna che interna; in particolare viene evidenziata la necessità di comunicare più efficacemente con le

risorse umane e in generale viene evidenziato come la componente umana già contraddistingua il Gruppo e ne sia un aspetto di valore. Mentre per la parte ambientale un tema reputato strategico è quello legato alla **creazione di progetti di riduzione delle emissioni di CO₂**, come l'adozione di tecnologie a basso impatto, l'efficienza energetica e la promozione di soluzioni logistiche sostenibili.

Altre tematiche che sono risultate rilevanti per il management o per gli stakeholder sono: la **responsabilità economica e la gestione dei rifiuti** per il board, che considera questi aspetti cruciali per la sostenibilità finanziaria e la conformità alle normative. D'altra parte, per gli stakeholder emergono come prioritarie il **welfare aziendale**, che riflette l'importanza di garantire il benessere dei dipendenti, e la **gestione degli impatti ambientali indiretti**, in particolare quelli legati alla logistica e alle operazioni quotidiane, che hanno un impatto significativo sull'ambiente.

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 è un HUB manifatturiero, legato alla progettazione e all'engineering di prodotti del lusso; nonché alla gestione di Brand. Dalla visione e passione di Maria Rosa Casali, sarta Première, EMME 1972 S.p.A., del Gruppo 1627 Holding, raccoglie la storia di Maison M, affianca MRC Academy ed aggrega altre iniziative imprenditoriali: Zac Fashion, MRC Fashion, Studio System, 1948 Façon, e Besave. Da oltre 50 anni, EMME 1972 è il partner ideale per prestigiosi marchi nazionali ed internazionali, specializzati nella produzione di abbigliamento premium per uomo, donna e bambino.

Grazie a un'esperienza consolidata lungo l'intera filiera produttiva, l'azienda valorizza la cultura del bello e della qualità artigianale, instaurando rapporti privilegiati con i fornitori e perfezionando costantemente ogni fase di lavorazione.

EMME 1972 ha adottato assetti organizzativi strategici per rispondere ai cambiamenti del mercato e sostenere uno sviluppo di business orientato ai risultati. La ricerca dell'eccellenza, rivolta sia al prodotto sia ai clienti, ha evoluto le attività di supporto agli obiettivi - immediati, di medio termine e di lungo periodo - dei brand partner.

L'offerta comprende servizi di outsourcing produttivo e di consulting per il settore luxury (abbigliamento bambino, donna e uomo), erogati secondo un modello organizzativo ispirato ai principi del codice etico. Nell'ottica di uno sviluppo sostenibile, l'azienda mantiene radicamento sul territorio, contribuendo a valorizzare e far crescere le risorse locali.

Competenza, passione e inclinazione all'innovazione sono i fattori che hanno consolidato il ruolo di EMME 1972 tra i protagonisti del Made in Italy nel comparto moda.

L'organizzazione è articolata su più sedi a livello nazionale. La sede legale di EMME 1972 si trova a Milano, mentre le unità operative sono concentrate in Emilia-Romagna: tre stabilimenti a Magreta di Formigine (MO) e uno a Modena. La controllata Zac Fashion opera da Vinci (FI).

VISION

Siamo impegnati a supportare i nostri clienti nella trasformazione di un'idea in prodotti impeccabili, nel rispetto della massima artigianalità. In un settore in costante evoluzione la nostra 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 garantiamo agilità produttiva e sinergia impeccabile tra tutte le componenti della filiera.

MISSION

Il nostro obiettivo è consolidare la leadership nel settore dell'alta moda, offrendo un servizio impeccabile a livello nazionale e internazionale come HUB che si occupa di **outsourcing produttivo**. Grazie a collaborazioni strategiche, alla continua innovazione di prodotti e processi, alla progettazione e all'engineering, supportiamo i nostri clienti nella realizzazione di prodotti di grande qualità e performance.

VALORI

CENTRALITÀ DELLA PERSONA:

riconosciamo e valorizziamo la passione, la dedizione e la professionalità di ogni individuo investendo nella crescita professionale e nel benessere dei nostri collaboratori

SICUREZZA E SALUTE:

garantiamo un ambiente di lavoro sicuro e salutare, in linea con i progressi tecnologici

CORRETTEZZA E TRASPARENZA:

manteniamo rapporti chiari ed onesti con tutte le persone che entrano in contatto con la nostra realtà

MIGLIORAMENTO CONTINUO:

ricerchiamo l'efficienza in tutti i processi aziendali, garantendo qualità e sostenibilità economica

SOSTENIBILITÀ:

conigliamo le esigenze aziendali con un impegno costante verso la sostenibilità sociale e ambientale

ETICA E INTEGRITÀ DEL BUSINESS

Il Gruppo EMME 1972 adotta un **Codice Etico** rivolto a soci, dipendenti e collaboratori esterni, per promuovere imparzialità, trasparenza e anticorruzione, nonché prevenire conflitti di interesse.

In ottemperanza al D.lgs. 231/2001, il Gruppo implementa un **Modello Organizzativo** finalizzato a prevenire illeciti commessi da dipendenti, amministratori, consulenti e partner: l'**Organismo di Vigilanza** si riunisce trimestralmente per monitorare i rischi emergenti e definire procedure preventive.

Per garantire elevati standard qualitativi e promuovere il miglioramento continuo, EMME 1972 ha conseguito una serie di certificazioni volontarie riconosciute a livello internazionale:

- ISO 9001 (gestione per la qualità)
- ISO 14001 (gestione ambientale)
- ISO 45001 (salute e sicurezza sul lavoro)
- SA8000 (responsabilità sociale d'impresa)
- UNI/PdR 125 (linee guida per la valutazione e la responsabilità sociale di filiera)

Ciascuna di queste certificazioni si basa su politiche aziendali dedicate e obiettivi specifici, che vengono periodicamente rivisti e aggiornati per allinearsi alle migliori pratiche del settore.

Il **Sistema Integrato Qualità, Salute, Sicurezza ed Ambiente** assicura una gestione stabile ed efficace di questi ambiti, riducendo i rischi e valorizzando le opportunità. Dal 2022 EMME 1972 (già Maison M) e, nel 2023, Zac Fashion hanno ottenuto la **SA8000**, affiancando al Rating di Legalità, con un punteggio di ★★+, un impegno riconosciuto verso pratiche etiche e sostenibili.

Inoltre il rating ESG elaborato da Cerved Rating Agency rappresenta un riconoscimento distintivo dell'impegno di EMME 1972 per la sostenibilità: con un giudizio BBB e uno score pari a 67,6/100, la Società si colloca nella fascia alta, a conferma dei progressi conseguiti nelle pratiche ambientali, sociali e di governance.

Per consolidare la strategia di sostenibilità, è stato costituito un team interno – composto dalla Direzione di Gruppo e da un Sustainability Specialist – che collabora con i responsabili d'area alla rendicontazione ESG.

Competenza, passione e inclinazione all'innovazione rimangono i fattori distintivi che consolidano il ruolo di EMME 1972 tra i protagonisti del Made in Italy nel comparto moda.

STRUTTURA E GOVERNANCE DEL GRUPPO

La governance di EMME 1972 si articola in un'unica struttura decisionale che, fino a ottobre 2024, era rappresentata dal Consiglio di Amministrazione e che, a partire da tale data, è stata semplificata nella figura dell'Amministratore Unico.

Il Collegio Sindacale, organo di controllo non esecutivo e interamente indipendente, è composto dalla Presidente Dott.ssa Eleonora Bodecchi e dai Sindaci Dott. Francesco Fornari e Dott. Avv. Barbara Manfredini, professionisti con esperienza rispettivamente in revisione contabile e diritto del lavoro.

In EMME 1972, la selezione dei componenti degli organi di governo è affidata al Socio Unico **ed all'Amministratore Delegato (oggi Amministratore Unico)**, che operano seguendo criteri di competenza e coerenza con i valori aziendali. Il processo di selezione tiene conto della struttura organizzativa dell'azienda, nonché delle certificazioni sociali e di genere conseguite, con l'obiettivo di garantire una governance equilibrata, inclusiva e orientata alla sostenibilità.

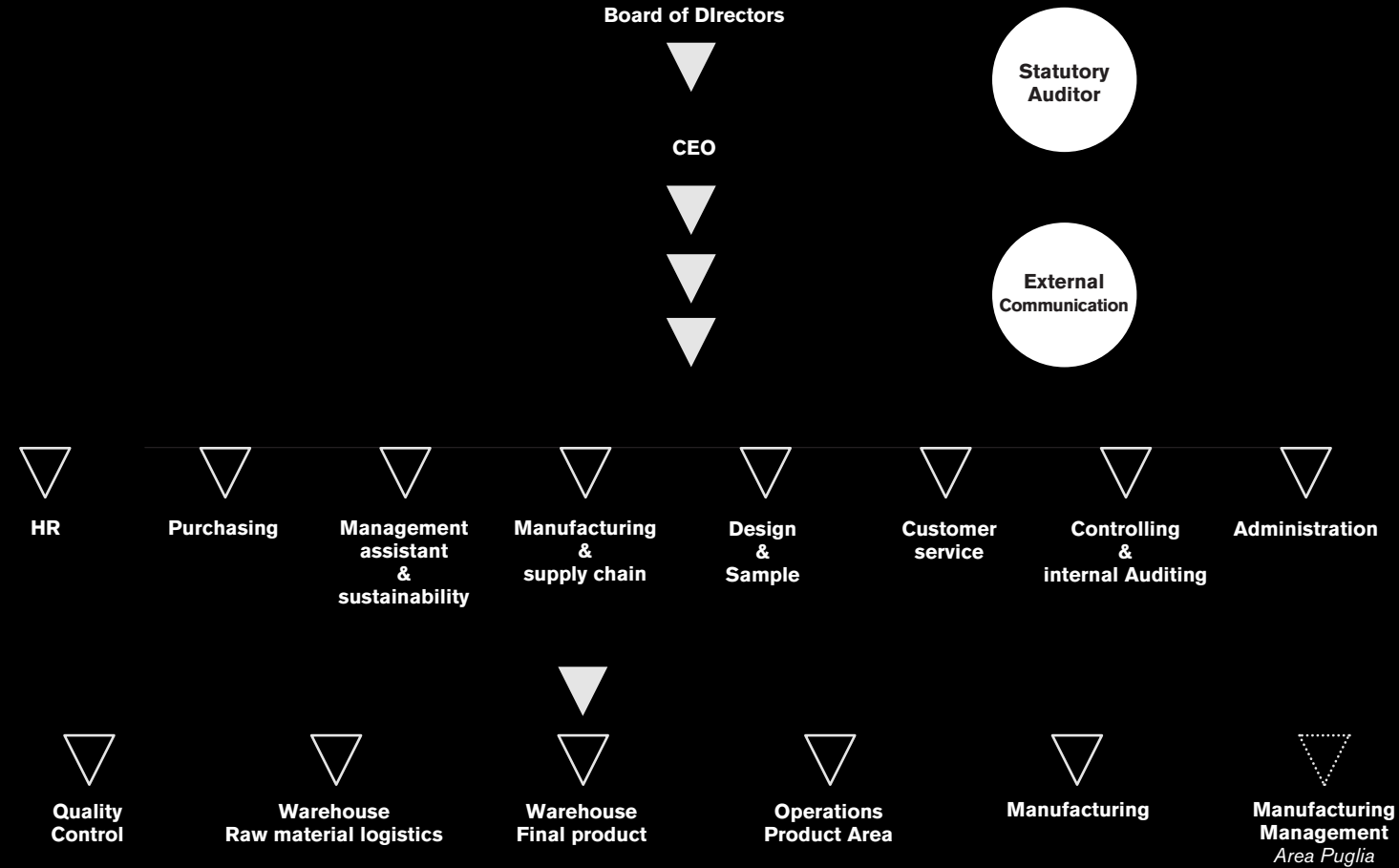
La Direzione si avvale inoltre di un Ufficio Sostenibilità e Certificazioni e di un Ufficio HR, con il supporto di consulenti esterni specializzati, per presidiare impatti, rischi e opportunità ESG. L'Amministratore Unico detiene il potere decisionale sulle politiche, le azioni e gli obiettivi di sostenibilità e viene regolarmente informato sui rischi e sulle performance semestralmente, con convocazioni straordinarie in caso di eventi rilevanti, garantendo così un presidio continuo e integrato delle strategie di sviluppo sostenibile.

Il Gruppo è composto da 8 società. I Comitati di Direzione vengono nominati tra i Responsabili di Area e il personale operativo, in relazione alle specifiche funzioni svolte.

In caso di criticità, i Responsabili di Area segnalano direttamente al massimo organo di governo. Sono inoltre previsti due ulteriori canali di comunicazione: la procedura del Modello Organizzativo 231 e quella della Piattaforma Whistleblowing. Per la Certificazione SA8000, infine, è disponibile sia la cassetta reclami sia il link dedicato [anche per UNI/PdR 125] per l'input delle segnalazioni.



ORGANIGRAMMA EMME 1972



MERCATI SERVITI

Il Gruppo realizza il 99% del proprio fatturato sul mercato italiano, mentre il restante 1% proviene da paesi extra-UE. Opera nel settore tessile, servendo sia clienti business (B2B) sia consumatori finali (B2C).

APPARTENENZA AD ASSOCIAZIONI

La società è membro di Confindustria e dell'Associazione per la Responsabilità Sociale d'Impresa (RSI), un network di imprese mode- nesi di vari settori e dimensioni impegnate nella diffusione di principi e pratiche di CSR.

Inoltre, EMME 1972 aderisce al programma ELITE di Euronext – Bor- sa Italiana, entrando a far parte di Elite Capital Services, il percorso che facilita il reperimento di capitali per le aziende europee con am- bizioni di crescita. Anche nel 2024 il Gruppo ottenuto il Certificato di Sostenibilità di ELITE che attesta l'impegno verso le migliori pratiche di sostenibilità.



CATENA DEL VALORE

I FORNITORI

Per lo svolgimento delle proprie attività, EMME 1972 si approvvigiona dei materiali necessari alla produzione e si affida a partner qualificati per la fornitura di servizi funzionali al core business del Gruppo, con l'obiettivo di garantire la piena soddisfazione dei clienti e degli utilizzatori finali. L'azienda **opera prevalentemente conto terzi**, realizzando prodotti sulla base di specifiche tecniche definite dai committenti. Questa caratteristica comporta una limitata autonomia nella scelta dei materiali, riducendo le possibilità di integrare direttamente criteri di sostenibilità nella fase di progettazione del prodotto.

Nonostante ciò, EMME 1972 adotta un **approccio strutturato e responsabile** alla gestione della catena di fornitura, finalizzato a garantire continuità operativa, qualità dei processi e rispetto dei principi ESG. In quest'ottica, l'impresa presidia attivamente i rischi legati all'approvvigionamento attraverso la diversificazione dei fornitori, il monitoraggio costante delle risorse e l'adozione di pratiche preventive.

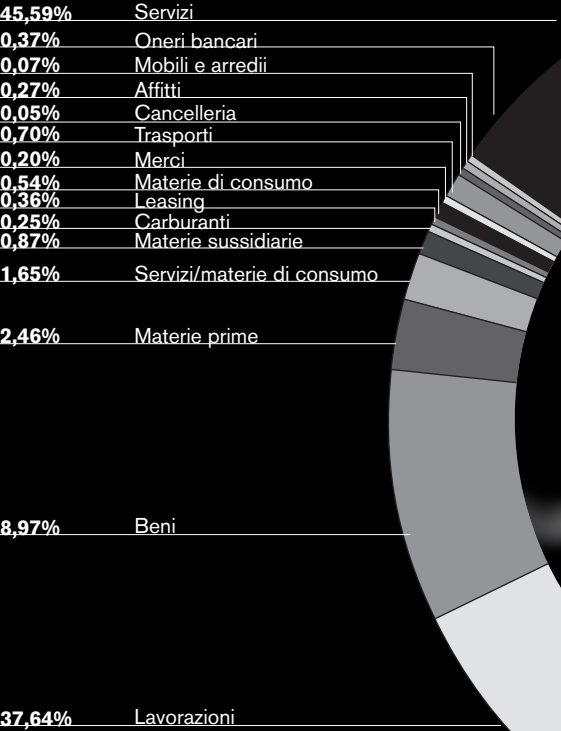
Il sistema di approvvigionamento è integrato nei **Sistemi di Gestione certificati ISO 9001** (Qualità), **ISO 14001** (Ambiente), **ISO 45001** (Salute e Sicurezza) e **SA8000** (Responsabilità Sociale), che costituiscono il quadro di riferimento per il controllo e il miglioramento continuo delle performance lungo tutta la catena del valore. Inoltre, EMME 1972 promuove attivamente la collaborazione con **fornitori locali e certificati**, contribuendo alla costruzione di una filiera più resiliente.

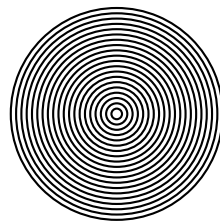
I fornitori complessivi del Gruppo sono **800** (nel 2023 erano 986), suddivisi secondo le seguenti macrocategorie e percentuali rispetto alla spesa per la fornitura. La maggior parte della spesa per fornitura è diretta a servizi (45,59%), seguita dalla spesa per lavorazioni (37,64%).

Proporzione di spesa effettuata a favore di fornitori locali

Macroaree fornitori	Spesa/spesa totale	N. fornitori
Affitti	0,27%	2
Beni	8,97%	196
Cancelleria	0,05%	6
Carburanti	0,25%	3
Imballaggi	0,00%	1
Lavorazioni	37,64%	96
Leasing	0,36%	4
Materie di consumo	0,54%	39
Materie prime	2,46%	59
Materie sussidiarie	0,87%	22
Merci	0,20%	7
Mobili e arredi	0,07%	2
Oneri bancari	0,37%	3
Servizi	45,59%	323
Servizi/materie di consumo	1,65%	5
Trasporti	0,70%	32
Totale	100%	800

% spesa per tipologia fornitori





GESTIONE RESPONSABILE DELLA CATENA DI FORNITURA

L'impresa gestisce in modo strutturato e responsabile le **relazioni contrattuali** con i fornitori attraverso un processo interno. Definisce in modo trasparente i termini di pagamento, generalmente pari a 60 giorni. Le condizioni sono stabilite in fase di contratto o ordine d'acquisto e monitorate costantemente. In caso di difficoltà, è previsto un **dialogo proattivo con i fornitori**. La gestione delle transazioni finanziarie prevede, inoltre, una **particolare attenzione riservata alle PMI**, per le quali si applica un criterio di priorità nei pagamenti, contribuendo concretamente alla loro stabilità economica e alla sostenibilità dell'intera filiera. Nel 2024 il 90% dei pagamenti ha rispettato i termini pattuiti e non si sono registrati ritardi rilevanti.

EMME 1972, nell'accezione della fornitura di prodotto finito, coinvolge i lavoratori della catena del valore attraverso questionari per raccogliere feedback e garantire la partecipazione alle decisioni.

TUTELA DEI DIRITTI DEI LAVORATORI NELLA CATENA DI FORNITURA

EMME 1972 ha adottato una Policy dedicata alla tutela dei lavoratori nella propria catena del valore a monte, con l'obiettivo di garantire condizioni di **lavoro dignitose e il rispetto dei diritti umani fondamentali**. Ai fornitori è richiesto l'impegno formale, tramite uno specifico **Agreement conforme alla norma SA8000**, a vietare qualsiasi forma di sfruttamento, lavoro minorile o forzato, e a garantire pari trattamento, retribuzione equa e condizioni lavorative conformi alle normative vigenti. In ambito **salute e sicurezza**, è richiesta l'adozione di misure coerenti con la **ISO 45001**, incluse politiche preventive, formazione dei lavoratori e adeguati dispositivi di protezione.

In caso di violazioni, viene garantito il supporto ai lavoratori della catena del valore coinvolti, anche tramite esperti esterni.

GESTIONE ESG DELLA CATENA DI FORNITURA

L'impresa adotta un approccio integrato alla gestione della catena di fornitura, con particolare attenzione ai rischi ambientali, sociali ed economici. Il monitoraggio continuo delle condizioni di approvvigionamento, unito a misure come la diversificazione dei fornitori, scorte di sicurezza e soluzioni logistiche alternative, rafforza la resilienza operativa. Dal 2022 al 2024 è stato introdotto un processo di **valutazione ESG della filiera** tramite gli indicatori di Cerved, che rilascia un Report ESG individuale per ciascun fornitore. A partire dal 2023, i fornitori strategici sono contrattualmente tenuti a sottoporsi a tale valutazione, oltre a firmare l'**Agreement SA8000**. È inoltre prevista una verifica dei requisiti in linea con le certificazioni ISO 14001 e ISO 45001.

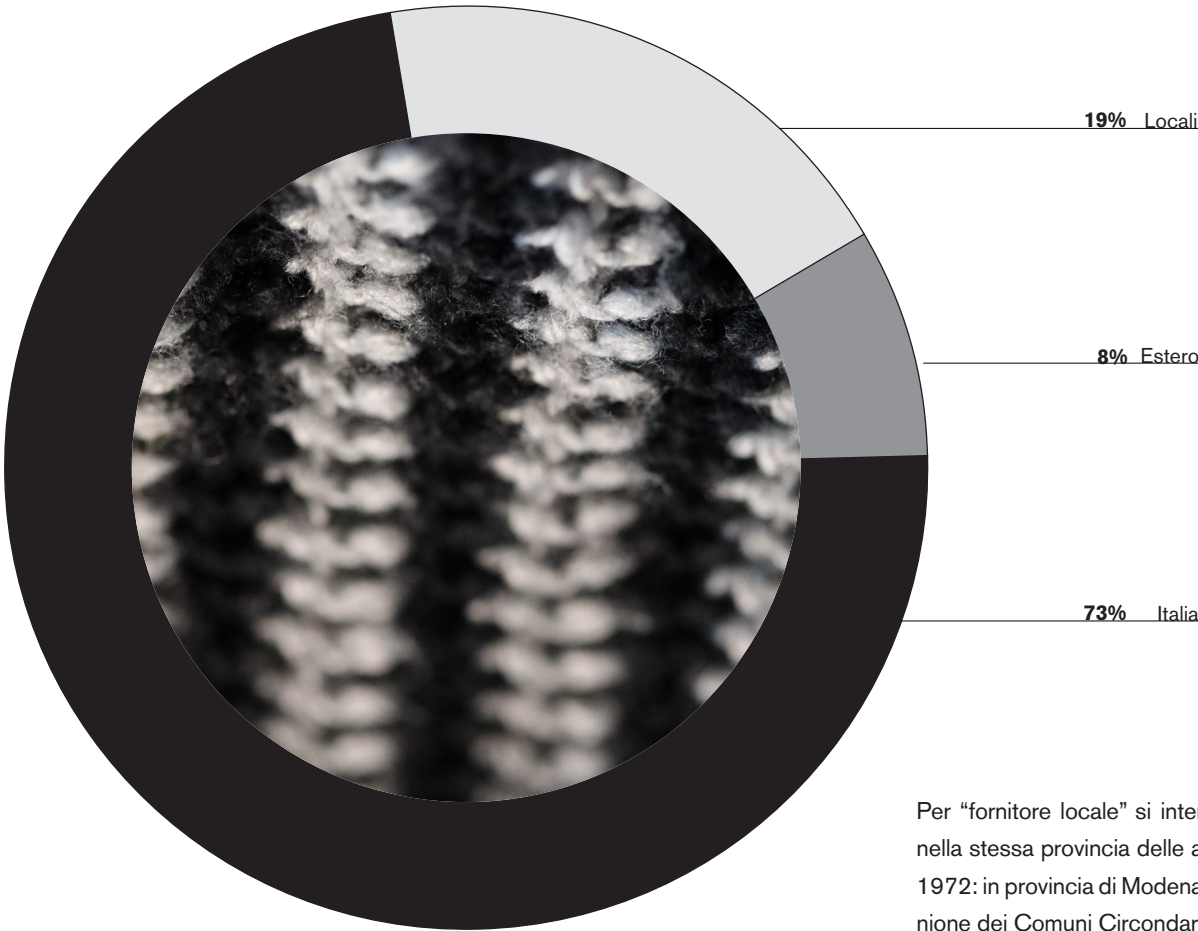
Sebbene l'impresa non disponga di un codice di condotta dedicato ai fornitori, si avvale della condivisione del proprio **Codice Etico aziendale**, che guida comportamenti e aspettative lungo tutta la catena del valore. EMME 1972 integra i **principi dell'economia circolare** promuovendo

il riciclo degli scarti di produzione, con l'obiettivo di ridurre la quantità di rifiuti generati. La principale criticità riguarda la gestione degli scarti da parte dei clienti: i materiali privi di logo vengono affidati a professionisti specializzati nel riciclo tessile, mentre quelli logati devono essere necessariamente distrutti su richiesta del committente.

2024			2023		
Area	N Fornitori	%	Area	N Fornitori	%
Locali	150	19%	Locali	216	22%
Italia	589	74%	Italia	704	71%
Estero	61	8%	Estero	66	7%
Totale	800	100%	Totale	986	100%

Il 19% del volume complessivo di approvvigionamento è stato coperto da fornitori locali.

Fornitori per area geografica



Per “fornitore locale” si intende il soggetto che opera nella stessa provincia delle aziende del Gruppo EMME 1972: in provincia di Modena o, per Zac Fashion, nell'Unione dei Comuni Circondario dell'Empolese Valdelsa.

N° fornitori per area geografica								
2024			2023			2022		
Tipologia fornitura	N. Fornitori	%	Tipologia fornitura	N. fornitori	% sulla spesa	Tipologia fornitura	N. fornitori	% sulla spesa
Affitti	2	0,27%	Affitti	2	0,09%	Beni	2	0,01%
Beni	196	8,97%	Appalto	1	2,00%	Cancelleria	6	0,03%
Cancelleria	6	0,05%	Beni	12	0,30%	Lavorazioni	45	15,44%
Carburanti	3	0,25%	Cancelleria	12	0,04%	Lavorazioni esterne	56	16,04%
Imballaggi	1	0,00%	Carburanti	4	0,16%	Macchinari	3	1,25%
Lavorazioni	96	37,64%	Imballaggi	5	0,25%	Materie di consumo	81	1,41%
Leasing	4	0,36%	Lavorazioni	55	25,90%	Materie prime	215	9,40%
Materie di consumo	39	0,54%	Leasing	3	0,56%	Materie sussidiarie	11	0,28%
Materie prime	59	2,46%	Materie di consumo	44	0,36%	Merci	31	3,38%
Materie sussidiarie	22	0,87%	Materie prime	246	10,22%	Mobili e arredi	5	0,18%
Merci	7	0,20%	Materie sussidiarie	14	0,48%	Oneri bancari	2	0,04%
Mobili e arredi	2	0,07%	Merci	30	3,48%	Prodotti finiti	2	3,10%
Oneri bancari	3	0,37%	Mobili e arredi	5	0,06%	Servizi	434	48,24%
Servizi	323	45,59%	Oneri bancari	5	0,00%	Servizi/materie di consumo	2	0,19%
Servizi/materie di consumo	5	1,65%	Prodotto Finito	2	0,00%	Trasporto	25	1,01%
Trasporti	32	0,70%	Servizi	514	55,24%	Totale	920	100%
Totale	800	100%	Servizi/materie di consumo	4	0,32%			
			Software	1	0,01%			
			Trasporto	27	0,54%			
			Totale	986	100%			

CLIENTI

EMME 1972 pone da sempre al centro del proprio operato la cura e il continuo perfezionamento del rapporto con la clientela, riconoscendoli come fattori imprescindibili per creare e distribuire valore all'interno dell'azienda. Grazie a un approccio flessibile e multidisciplinare, l'azienda si configura come un partner esterno di eccellenza, capace di affiancare il committente in ogni fase del progetto, dal concept iniziale fino alla produzione finale.

In particolare, EMME 1972 offre:

- **Assistenza tecnica**, con la progettazione di modelli e prototipi su misura;
- **Ottimizzazione produttiva**, mediante schede tecniche dettagliate e piani di piazzamento, per garantire efficienza e riduzione degli sprechi.

I clienti rappresentano un patrimonio strategico per la società: ogni informazione raccolta durante la collaborazione viene trattata con il massimo rigore professionale e nel pieno rispetto della normativa vigente sulla privacy. Analizzando con attenzione le esigenze specifiche di ciascun interlocutore, EMME 1972 si impegna a proporre soluzioni "tailor made", affidabili e all'avanguardia, capaci di instaurare rapporti duraturi e di assicurare vantaggi concreti in termini di innovazione, sicurezza e qualità.

La società rispetta tutte le normative che garantiscono la salute e sicurezza del cliente e per l'esercizio 2024 non sono state rilevate non conformità.





RESPONSABILITÀ ECONOMICA

Le informazioni relative alla **creazione e distribuzione del valore economico** rappresentano un indicatore chiave della capacità dell'organizzazione di generare ricchezza e di condividerla con i propri stakeholder.

Per EMME 1972, il valore economico prodotto è destinato in larga misura alla distribuzione verso i diversi soggetti con cui l'azienda interagisce nello svolgimento delle proprie attività, garantendo al contempo equilibrio gestionale e corrispondenza alle loro aspettative.

Un ulteriore elemento di rilievo è rappresentato dal fatto che il **100% dei membri dell'alta dirigenza nelle sedi operative proviene dalla comunità locale**, a conferma della volontà dell'azienda di rafforzare il proprio legame territoriale e contribuire allo sviluppo socioeconomico delle aree in cui opera.

Nel 2024 il **valore economico distribuito** ha raggiunto il 136% del valore generato, segnando una crescita rispetto agli anni precedenti e confermando l'impegno del Gruppo a restituire agli stakeholder risorse superiori a quelle prodotte. L'esercizio è stato **fortemente orientato alla redistribuzione del valore**, con un incremento significativo delle risorse destinate a dipendenti, costi di gestione e remunerazione del capitale.

Il saldo negativo del valore economico trattenuto riflette la crisi profonda che sta colpendo il settore moda-lusso, uno dei momenti peggiori degli ultimi cinquant'anni.

Il dettaglio del valore economico generato e distribuito è riportato nella tabella seguente.

Valore economico direttamente generato e distribuito	2024	2023	2022
Valore economico direttamente generato	100%	100%	100%
Costi operativi	94,00%	71,54%	72,12%
Retribuzioni e benefit dipendenti	38,00%	18,64%	11,17%
Pagamenti a fornitori di capitale	4,00%	2,23%	1,13%
Pagamenti alla pubblica amministrazione	0,00%	3,30%	6,98%
Investimenti nella comunità	0,00%	0,08%	0,08%
Valore economico distribuito	136,00%	95,78%	91,48%
Valore economico trattenuto	-36,00%	4,22%	8,52%

Nel periodo di rendicontazione, la società Zac Fashion ha ricevuto assistenza finanziaria dalla Pubblica Amministrazione per un totale di 46.449,05 €, erogata sotto forma di crediti d'imposta per investimenti in beni strumentali.

STUDIO SYSTEM, inoltre, nel conto economico 2024, ha beneficiato di un credito di imposta software per euro 2398,18.

CONDOTTA AZIENDALE E INTEGRITÀ

L'impresa ha adottato **strumenti e procedure a tutela dell'integrità e della correttezza dei comportamenti interni**, con particolare attenzione alla prevenzione di illeciti e alla gestione trasparente delle segnalazioni.

Dal 2021 l'azienda si è dotata di una Policy anticorruzione, integrata all'interno del **Modello Organizzativo 231**, che stabilisce principi e regole per prevenire comportamenti non conformi alla normativa e ai valori aziendali.

Parallelamente è stata introdotta una **Policy Whistleblowing**, che disciplina il processo attraverso il quale dipendenti, collaboratori e altri stakeholder interni possono segnalare irregolarità, violazioni di leggi, regolamenti o codici di condotta. L'impresa ha predisposto la piattaforma digitale dedicata all'invio e alla gestione delle segnalazioni per garantire:

- la **riservatezza** dell'identità del segnalante, della persona segnalata e di eventuali terzi menzionati;
- la **protezione** dei dati personali coinvolti;
- l'**autonomia** e **indipendenza** dei canali di segnalazione;
- la **ricezione, analisi e valutazione** delle segnalazioni attraverso procedure dedicate.

Grazie a questo impianto, l'azienda si impegna a mantenere un ambiente di lavoro sicuro, trasparente e rispettoso delle regole, favorendo una cultura di responsabilità condivisa.

ANTICORRUZIONE E CONFLITTO D'INTERESSE

EMME 1972 è fortemente impegnata nella promozione di una cultura basata su **integrità, correttezza e trasparenza**, contrastando ogni forma di corruzione e gestendo con rigore le situazioni di conflitto di interesse. A tal fine, ha adottato un insieme di politiche, procedure e strumenti (MOG 231 e Codice Etico) volti a prevenire, individuare e risolvere comportamenti illeciti, garantendo al contempo la massima tutela della reputazione aziendale.

Sono considerate a maggior rischio di corruzione le funzioni che gestiscono risorse economiche significative, contratti o rapporti con enti esterni, con la possibilità di incidere sulle decisioni aziendali. Tra queste rientrano:

- **Acquisti e approvvigionamenti**, per i rischi legati a forniture e appalti;
- **Vendite e contratti commerciali**, esposti a pratiche corruttive nelle trattative;
- **Risorse umane**, con possibili favoritismi in selezione e promozioni;

- **Finanza e contabilità**, vulnerabili a manipolazioni o riciclaggio;
- **Funzioni legali e compliance**, talvolta soggette a pressioni esterne;
- **Relazioni con enti pubblici e regolatori**, per il rischio di tangenti in cambio di autorizzazioni o agevolazioni.

Per rafforzare la consapevolezza sui rischi di corruzione, EMME 1972 organizza annualmente programmi di **formazione sulla condotta aziendale** rivolti a tutto il personale del Gruppo. I percorsi formativi sono modulati in base al ruolo, al livello di responsabilità e al grado di rischio dei destinatari. Questi corsi obbligatori illustrano i principi normativi e le regole interne, offrendo al contempo strumenti pratici per riconoscere e gestire situazioni critiche.

Attualmente, il 100% delle funzioni identificate come "a rischio" è incluso nei programmi di formazione aziendali.

Le Policy in materia di anticorruzione, Whistleblowing e gestione dei conflitti di interesse sono disponibili sia sul sito aziendale, in versione sintetica, sia sulla intranet interna, nella loro forma completa.

GESTIONE DELLE SEGNALAZIONI

Per favorire la trasparenza, l'azienda mette a disposizione un **canale sicuro e anonimo di segnalazione (Whistleblowing)** accessibile anche tramite piattaforma digitale. Il sistema garantisce riservatezza, protezione dei dati personali e indipendenza rispetto alle linee di reporting ordinarie. Queste segnalazioni sono esaminate da un **Comitato investigativo indipendente**, composto da membri non coinvolti nella gerarchia interessata, che avvia indagini imparziali in caso di sospetti di corruzione.

I risultati delle indagini vengono comunicati in maniera strutturata agli organi di amministrazione, direzione e controllo.

Quando vengono accertate violazioni, l'azienda applica **sanzioni disciplinari proporzionate**, fino al licenziamento, e collabora con le autorità competenti per le azioni legali necessarie.

Nel corso del 2024 non si sono verificate segnalazioni e l'OdV non ha rilevato rischi in merito.

RESPONSABILITÀ SOCIALE

LE PERSONE

Uno dei valori fondanti di EMME 1972 è la centralità delle persone: la qualità della vita, il benessere e lo sviluppo professionale dei lavoratori rappresentano il cuore e il motore del successo aziendale. L'impegno quotidiano è rivolto a garantire un ambiente di lavoro sicuro, sano e sereno, in cui ciascuno possa crescere professionalmente e collaborare in un clima di armonia e inclusione.

Le policy aziendali in materia di diritti umani sono conformi ai **Principi Guida delle Nazioni Unite su Imprese e Diritti Umani (UN Guiding Principles on Business and Human Rights)**. Esse trattano in modo esplicito temi quali la tratta di esseri umani, il lavoro forzato e il lavoro minorile, considerati priorità nella tutela della forza lavoro.

L'impegno del Gruppo è rafforzato dall'adozione di certificazioni riconosciute a livello internazionale, tra cui:

- **SA8000**, standard dedicato alla responsabilità sociale d'impresa;
- **UNI PdR 125:22**, che certifica le pratiche a favore della parità di genere;
- **ISO 45001**, per la gestione della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

Tutti i contratti di lavoro applicati si rifanno al **CCNL Tessile Abbigliamento Industria Moda**, garantendo così tutele e diritti uniformi a tutta la forza lavoro.

L'azienda adotta un **approccio proattivo** per prevenire impatti negativi sui lavoratori, monitorando costantemente i processi aziendali e promuovendo un dialogo aperto con i collaboratori. Viene incentivata la raccolta di feedback per individuare tempestivamente eventuali criticità e adottare le necessarie misure correttive.

La funzione **Risorse Umane**, in sinergia con l'area sostenibilità, ha il compito di monitorare e gestire tutti gli aspetti legati a salute, sicurezza, benessere e inclusione, assicurando un approccio integrato e coerente con i valori aziendali.

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.

COMPOSIZIONE DELLA FORZA LAVORO

Il Gruppo conta complessivamente, al 31/12/2024, 104 risorse di cui: 103 dipendenti (l'80% è donna e il 20% è uomo) e un collaboratore. Nella società sono presenti tre persone appartenenti a categorie protette.

Il personale del Gruppo è distribuito tra le province di **Modena** e **Vinci**, rispettivamente 62 dipendenti a Modena e 41 a Vinci. Le tipologie contrattuali risultano sostanzialmente omogenee tra le due sedi, con la sola eccezione degli apprendisti, presenti in misura significativamente maggiore nella provincia di Modena (9 su 10).

Nel periodo di rendicontazione 3 dipendenti hanno usufruito del congedo e sono poi rientrate al lavoro al termine del periodo.

2024				2023			2022		
Dipendenti e lavoratori non dipendenti	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini
Dipendenti	103	82	21	137	107	30	106	80	26
Collaboratori	1	0	1	1	0	1	1	0	1
Tirocini/stage	0	0	0	4	3	1	0	0	0
Somministrati	0	0	0	2	2	0	0	0	0
Totale	104	82	22	144	112	32	107	80	27

Uno degli elementi più caratterizzanti della popolazione aziendale è l'elevata presenza femminile, che si conferma stabile nel tempo. Nel 2024, le donne rappresentano l'80% dei dipendenti, a fronte del 20% di uomini. Tale equilibrio è coerente con l'identità dell'azienda, in particolare con la natura delle attività svolte, e si riflette trasversalmente nei diversi livelli professionali. Le donne costituiscono la quasi totalità del personale impiegatizio (92%) e mantengono una forte rappresentanza anche tra gli operai (73%). Da sottolineare inoltre l'evoluzione positiva sul fronte dei ruoli dirigenziali: nel 2024 si registra una distribuzione paritaria tra uomini e donne, rispetto al 2023 in cui le donne rappresentavano solo un terzo del totale. La componente femminile è presente anche in tutti i quadri aziendali.

2023				2024		
Dipendenti e lavoratori non dipendenti	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini
Dirigenti	2	1	1	3	1	2
Quadri	2	2	0	1	1	0
Impiegati	37	34	3	62	53	9
Operai	62	45	17	71	52	19
Totale	103	82	21	137	107	30

Dal punto di vista anagrafico, il personale si distribuisce in modo bilanciato tra le principali fasce d'età, con una leggera prevalenza della classe 30–50 anni. Tuttavia, si evidenzia una contrazione della fascia under 30, compensata da una solida presenza di profili con esperienza e seniority, che contribuiscono alla continuità e alla trasmissione del know-how aziendale. L'età media generale aziendale è di 43,6 anni.

	2024			2023			2022		
Genere e fasce d'età dipendenti	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini
<30 anni	21	17	4	34	27	7	31	24	7
30-50 anni	40	31	9	57	43	14	46	31	15
>50 anni	42	34	8	46	37	9	29	25	4
Totale	103	82	21	137	107	30	106	80	26

Per quanto riguarda la tipologia contrattuale, la maggior parte del personale dipendente è assunta a **tempo indeterminato**. Nel 2024, 88 dipendenti su 103 hanno un contratto stabile, pari a circa l'85% del totale. I contratti a tempo determinato risultano in netto calo (solo 5 unità), mentre l'apprendistato – dopo il picco di 20 inserimenti nel 2023 – si attesta a 10 unità nel 2024, segno di un approccio più selettivo nell'inserimento di giovani professionisti. L'89% del personale lavora a tempo pieno con un part-time marginale (11 unità, quasi tutte donne).

	2024			2023			2022		
Tipo di contratto dipendenti	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini
Tempo determinato	5	4	1	28	21	7	26	18	8
Tempo indeterminato	88	69	19	89	71	18	80	62	18
Apprendistato	10	9	1	20	15	5	0	0	0
Somministrati	0	0	0	2	2	0	0	0	0
Totale	103	82	21	139	109	30	106	80	26

	2024			2023			2022		
Modalità di lavoro dipendenti	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini
Part-time	11	10	1	7	6	1	7	6	1
Tempo pieno	92	72	20	130	101	29	99	74	25
Totale	103	82	21	137	107	30	106	80	26

Sul piano della mobilità interna e del turnover, si registra una forte dinamicità nel 2023, con 53 nuove assunzioni, dovute all'acquisizione dell'azienda toscana Zac Fashion, di cui oltre il 75% donne.

L'anno successivo, però, vede un incremento delle cessazioni (23), determinando un saldo negativo. Il turnover negativo registrato nel 2024 indica una fase di riassetamento post-espansione, fisiologica in una fase di maturazione e stabilizzazione organizzativa.

	2024			2023			2022		
Assunzioni e turnover dei dipendenti	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini
Cessazioni	23	14	9	19	16	3	23	14	9
< 30	6	2	4	7	7	0	6	2	4
30-50	14	10	4	5	3	2	14	10	4
> 50	3	2	1	7	6	1	3	2	1
Neo assunti	20	14	6	53	41	12	20	14	6
< 30	4	1	3	14	11	3	4	1	3
30-50	10	8	2	24	19	5	10	8	2
> 50	6	5	1	15	11	4	6	5	1
Turnover positivo	15%	Turnover negativo		17%					

PARITÀ, INCLUSIONE E CONTRASTO ALLE DISCRIMINAZIONI

EMME 1972 promuove attivamente parità e inclusione ed è impegnata ad eliminare ogni forma di discriminazione e molestia attraverso una **policy integrata nelle certificazioni SA8000 e UNI PdR 125:22**. L'azienda adotta un approccio strutturato che combina **formazione continua, monitoraggio costante e meccanismi di segnalazione trasparenti**.

Per garantire un ambiente di lavoro rispettoso e sicuro, è stato istituito un sistema di segnalazione confidenziale, che permette di riportare comportamenti non conformi in modo protetto. Ogni segnalazione viene gestita con riservatezza e imparzialità, rafforzando una cultura aziendale in cui ogni persona è valorizzata indipendentemente da genere, etnia, orientamento sessuale, religione o altre caratteristiche personali.

L'efficacia di queste azioni viene **monitorata e valutata** attraverso un insieme di strumenti e metodi, tra cui sondaggi periodici per raccogliere il feedback dei dipendenti sulla soddisfazione e sul benessere, fornendo un indicatore diretto di come le iniziative vengano percepite. L'analisi dei dati qualitativi e quantitativi raccolti durante questi processi aiuta a identificare tendenze e a valutare l'impatto delle iniziative.

BENEFIT AI DIPENDENTI

La società ha attivato una **piattaforma di welfare aziendale** accessibile a tutti i dipendenti tramite il portale *Welfare Intesa Sanpaolo*, che mette a disposizione fringe benefit, voucher, rimborsi e versamenti dedicati. A questi strumenti si aggiungono ulteriori agevolazioni, tra cui l'erogazione di **buoni carburante** per il personale.

I benefit previsti per i dipendenti a tempo pieno e indeterminato sono i medesimi previsti per i dipendenti a tempo determinato o part-time. Solo per i dirigenti e per il responsabile controllo qualità è previsto anche l'utilizzo dell'auto aziendale.

Infine, in conformità al CCNL Tessile Abbigliamento Industria, i dipendenti possono aderire al **fondo di previdenza complementare Previmoda**, destinando il proprio TFR maturato a fini pensionistici.

FORMAZIONE E SVILUPPO DELLE COMPETENZE DEL PERSONALE

Il Gruppo riconosce che investire nella formazione rappresenta un fattore strategico per rafforzare la competitività e rispondere con efficacia a un mercato in continua evoluzione. La formazione non è solo uno strumento di **crescita professionale**, ma anche un mezzo per **valorizzare le persone, garantirne lo sviluppo e assicurare il rispetto della normativa e la tutela della sicurezza sul lavoro**.

EMME 1972 ha sviluppato un'offerta formativa articolata, che comprende:

- **Programmi di formazione personalizzati**, per potenziare competenze tecniche, digitali e manageriali;
- **Percorsi di apprendimento continuo e mentorship**, che favoriscono il trasferimento di conoscenze e l'arricchimento professionale attraverso l'esperienza dei colleghi;
- **Formazione obbligatoria**, con particolare riferimento alla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro e ai percorsi previsti per i contratti di apprendistato.

Questo approccio integrato consente di creare una cultura aziendale orientata all'apprendimento, alla valorizzazione delle competenze e alla crescita professionale dei dipendenti.

Nel 2024 sono state erogate **3.599 ore di formazione complessive** (obbligatorie e non), in calo rispetto alle **5.329 ore del 2023**.

Il cambiamento ha riguardato in particolare la distribuzione per categoria: le ore di formazione sono aumentate per **impiegati, quadri e dirigenti**, mentre si sono ridotte per la categoria **operai**.

In questo modo l'azienda ha garantito percorsi formativi a tutte le categorie di dipendenti, completando la copertura dell'intera popolazione aziendale nel biennio.

2024				2023				
Ore di formazione dipendenti	Totale ore	Ore donne	Ore uomini	Totale ore	Ore donne	Ore uomini	Donne	Uomini
Ore di formazione dirigenti	8	4	4	88	41	47	1	1
Ore di formazione quadri	178	178	0	0	0	0	0	0
Ore di formazione impiegati	3.208	3.006	202	3.146	2.749	397	38	7
Ore di formazione operai	478	411	67	2.095	1.262	833	34	17
Totale	3.872	3.599	273	5.329	4.052	1.277	73	25

Numero medio di ore di formazione per dipendente	36,10
Numero medio di ore di Formazione per dipendenti di sesso femminile	42,34
Numero medio di ore di Formazione per dipendenti di sesso maschile	12,40
Numero medio di ore di Formazione per dirigenti	4,00
Numero medio di ore di Formazione per quadri	89,00
Numero medio di ore di Formazione per impiegati	72,90
Numero medio di ore di Formazione per operai	8,10

I temi trattati nelle formazioni sono stati diversi e numerosi, nel complesso le ore di formazione non obbligatoria sono state 3.693.

Temi trattati formazione dipendenti	Totale ore
Formazione obbligatoria	179
Formazione sostenibilità e certificazioni	1.733
Formazione Parti sociali	104
Formazione gestionali	811
Formazione on the job	151
Formazione soft skill	296
Formazione Inglese	598
Totale	3.872

RETRIBUZIONI

Le retribuzioni base sono definite secondo il **CCNL di riferimento**, attribuendo a ciascun lavoratore il livello contrattuale coerente con le mansioni svolte. Eventuali progressioni di livello o l'assegnazione di superminimi individuali vengono stabilite **in funzione della crescita e dello sviluppo professionale della risorsa**.

Il rapporto di retribuzione totale annuale, calcolato come rapporto tra la retribuzione annua della persona con il trattamento economico più elevato e la media di tutti gli altri dipendenti, al 31/12/2024 risulta pari a 5,98. La società monitora inoltre i **gender pay gap** per categoria professionale, riportati nella tabella seguente.

Categoria professionale	Gender Pay Gap
Dirigenti	44%
Impiegati	17%
Operai	4%

La differenza nella RAL tra le risorse impiegatizie di genere maschile e femminile è riconducibile alla presenza di tre profili maschili con livelli di responsabilità, mansioni e ruoli significativamente superiori rispetto alla media del reparto. Tali posizioni giustificano una RAL più elevata, non riconducibile a una differenza di genere, ma al diverso peso organizzativo e alle competenze richieste.

SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

La tutela della salute e della sicurezza sul lavoro rappresenta una priorità per il Gruppo EMME 1972.

A questo scopo viene redatto e costantemente aggiornato, secondo la normativa (art. 28.2), il **Documento di Valutazione dei Rischi (DVR)**, che individua le possibili criticità e definisce i comportamenti, le attrezzature e i dispositivi necessari a ridurle.

La gestione della sicurezza è affidata a un **Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP) esterno**, incaricato di verificare il rispetto degli adempimenti normativi. Ogni persona è dotata dei dispositivi di protezione individuale (DPI) adeguati alla propria mansione, il cui corretto impiego è supervisionato dai preposti. Tutte le società del Gruppo hanno nominato i responsabili per antincendio e primo soccorso e hanno predisposto i piani di emergenza per ciascuna sede, con tutte le indicazioni sui comportamenti da adottare in caso di necessità. Tali informazioni, insieme agli organigrammi della sicurezza, sono esposte in bacheca e accompagnate da percorsi formativi specifici per il personale.

L'Organismo di Vigilanza, nell'ambito del Modello 231, monitora l'efficacia dei processi adottati. Per la gestione delle scadenze relative a manutenzioni, formazione e sorveglianza sanitaria, il Gruppo utilizza un modulo dedicato del sistema Team System, che consente di rice-

vere alert automatici via e-mail, rendendo più efficiente e puntuale il controllo. L'impresa dispone di **una policy dedicata alla prevenzione e gestione degli infortuni sul lavoro**, integrata all'interno delle proprie politiche certificate SA8000 e ISO 45001.



PROCEDURE PER SOTTRARSI AI PERICOLI E INFORTUNI SUL LAVORO

Per garantire un controllo costante sul rispetto delle regole di sicurezza, il Gruppo ha nominato **Preposti** nelle diverse aree aziendali, incaricati di monitorare i comportamenti, segnalare eventuali criticità e formare le risorse sui rischi concreti legati alle mansioni.

Tra i principali rischi individuati rientrano condizioni di illuminazione inadeguata, posture scorrette, pericoli legati all'uso dell'energia elettrica, pavimentazioni scivolose, materiali depositati nelle aree di passaggio e rischi connessi alla circolazione stradale nelle aree di ingresso e uscita.

In caso di situazioni non gestite o non segnalabili, i lavoratori hanno il diritto di astenersi dallo svolgimento dell'attività rischiosa. La presenza dell'**RLS** rappresenta una garanzia fondamentale per i lavoratori, offrendo tutela e supporto e assicurando che ogni segnalazione possa essere effettuata senza il timore di ritorsioni.

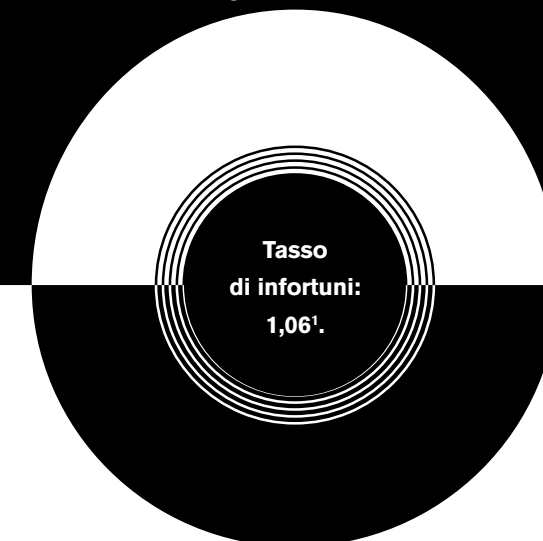
In coerenza con la normativa vigente e con gli standard certificativi, il Gruppo gestisce la sicurezza attraverso:

- l'analisi preventiva dei rischi (DVR);

- l'individuazione di eventuali non conformità;
- l'assegnazione di azioni correttive da completare entro 1-6 mesi;
- la successiva verifica di chiusura.

In linea con gli anni precedenti, **anche nel 2024 non sono state registrate malattie professionali.**

Gli infortuni sul lavoro, invece, mostrano un miglioramento: si passa dai due casi registrati nel 2023 - legati principalmente a infortuni in itinere e al mancato utilizzo di dispositivi di protezione individuale - **a un solo infortunio, non grave, nel 2024.**



¹Calcolato considerando le 189.140 ore totali lavorate dai dipendenti.

METODOLOGIA DI SEGNALAZIONE

Il Gruppo incoraggia ogni persona a segnalare tempestivamente mal-funzionamenti o usura dei dispositivi al proprio responsabile o preposto, che attiva le misure previste per ridurre i rischi. Le segnalazioni vengono formalizzate tramite appositi moduli consegnati al Datore di lavoro, il quale provvede ad adottare le correzioni necessarie.

In coerenza con i piani di emergenza, si svolgono esercitazioni annuali antincendio e di evacuazione, mentre informative e segnaletica aggiornate supportano i dipendenti nella gestione delle situazioni di pericolo.

Per garantire un clima di fiducia, sono stati introdotti anche **strumenti di segnalazione anonima**, tramite cassetta fisica e form online, che consentono di riportare criticità di qualsiasi tipo, incluse quelle legate alla sicurezza, senza timore di ripercussioni.

SERVIZI DI MEDICINA DEL LAVORO

Il Gruppo garantisce visite mediche periodiche per verificare lo stato di salute dei lavoratori e la loro idoneità rispetto alle mansioni. **Il Medico Competente** può prescrivere misure specifiche, che l'azienda

attua tempestivamente informando i responsabili interessati. Inoltre, svolge un **sopralluogo annuale** negli ambienti di lavoro per individuare eventuali rischi e proporre interventi correttivi. I lavoratori possono anche richiedere visite straordinarie qualora ne ravvisino la necessità.

ASCOLTO E COINVOLGIMENTO DEI LAVORATORI

Ogni sei mesi i dipendenti compilano un **questionario di soddisfazione**, che include anche una sezione dedicata alla salute e sicurezza, con domande sul livello di sviluppo delle pratiche aziendali e sugli ambiti di possibile miglioramento. È inoltre previsto uno spazio per suggerimenti e proposte.

In quanto certificata SA8000, l'azienda ha istituito un Comitato dedicato (**Social Performance Team**), che monitora il **rispetto degli standard etico-sociali**, contribuendo anche alla promozione di condizioni di lavoro sicure e salubri.

FORMAZIONE DEI LAVORATORI SULLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

Al momento dell'assunzione, tutti i lavoratori partecipano a **corsi di sicurezza generale e specifica**, erogati da un ente formatore esterno e certificato. La formazione è calibrata in base alla mansione svolta e al livello di rischio, con l'obiettivo di trasferire conoscenze pratiche sulle procedure di prevenzione e gestione delle emergenze.

I corsi si svolgono durante l'orario di lavoro e, quando possibile, vengono organizzati direttamente presso le sedi aziendali, con contenuti progettati ad hoc per le diverse funzioni operative. Nel 2024 sono state realizzate **187 ore di formazione sulla salute e sicurezza**.

Il Gruppo monitora costantemente la situazione formativa di tutti i dipendenti, comprese le figure con incarichi specifici in materia di sicurezza. In caso di nuove esigenze o aggiornamenti normativi, vengono attivati tempestivamente ulteriori percorsi formativi per garantire una piena consapevolezza dei rischi e un comportamento adeguato da parte di tutto il personale.

ore formazione salute e sicurezza

Tipologia di corso	Persone coinvolte	Ore totali	Obbligatoria
Sicurezza generale e specifica	13	142	Si
Formazione RLS (aggiornamento)	1	4	Si
Antincendio	1	8	Si
Primo Soccorso	2	24	Si
Stress lavoro correlato	6	9	No
Totale	23	187	

PROMOZIONE DELLA SALUTE DEI LAVORATORI

In tema di promozione della salute, non sono stati attivati programmi aggiuntivi oltre a quanto previsto dalla normativa vigente. L'azienda adotta tuttavia strumenti di sensibilizzazione, come cartelli e segnaletica interna, che richiamano l'attenzione dei lavoratori sulle corrette pratiche igieniche utili a prevenire o ridurre il rischio di epidemie.

La tutela sanitaria coinvolge la totalità del personale: il 100% dei dipendenti, così come le risorse con contratti di somministrazione

o tirocinio, sono regolarmente sottoposti a sorveglianza sanitaria. L'azienda applica il **CCNL che prevede l'adesione al piano sanitario integrativo Sanimoda**, il quale offre ai lavoratori copertura per prestazioni mediche, esami di prevenzione e controlli sullo stato di salute. Al momento dell'assunzione, e successivamente in caso di aggiornamenti, le risorse umane informano i dipendenti sui servizi disponibili e sulle modalità di accesso, così da permettere loro di usufruire pienamente delle opportunità offerte dal piano.

La **gestione delle informazioni sanitarie è effettuata esclusivamente dall'area HR di EMME 1972**, che conserva i dati in directory aziendali ad accesso riservato. Eventuali comunicazioni ai preposti o ai referenti di area riguardano unicamente i limiti operativi

del lavoratore, senza indicazione delle patologie, e solo se strettamente necessari allo svolgimento dell'attività lavorativa.

In particolare, per tutti i dipendenti, vengono forniti **diversi programmi di prevenzione e assistenza**, come:

- copertura economica in caso di ricovero per interventi chirurgici;
- copertura economica per aspetti legati alla maternità;
- 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 messo a disposizione del personale alcuni **strumenti e soluzioni per agevolare lo svolgimento delle attività lavorative**, adattandosi alle diverse esigenze operative.

Sono state introdotte, ad esempio, scrivanie regolabili e sedie ergonomiche per migliorare la postura e garantire maggiore comfort durante le fasi di lavoro statico. Ogni postazione è stata progettata per assicurare la corretta distanza visiva dal monitor ed evitare l'interferenza tra luce naturale e illuminazione artificiale.

Per favorire il benessere collettivo e la socializzazione, l'azienda ha previsto una **sala ristoro**, dotata di tavoli distanziati ed elettrodomestici a disposizione di tutti, e una **sala relax** con distributori automatici che includono, su richiesta del personale, anche **referenze biologiche e salutari**.

PRATICHE DI SICUREZZA E DIRITTI UMANI

EMME 1972 ha adottato una **politica sui diritti umani** volta a tutelare i diritti fondamentali dei lavoratori, prevenendo ogni forma di discriminazione, sfruttamento, lavoro minorile o forzato.

La policy promuove condizioni di lavoro sicure ed eque e garantisce la conformità alle normative internazionali, attraverso un monitoraggio costante delle pratiche aziendali per assicurare il rispetto degli standard etici e legali.

L'azienda, dotandosi di un **Codice Etico** e di un **Modello di organizzazione e gestione ex D. Lgs. 231/01**, ha previsto per tutto il personale una formazione obbligatoria per riconoscere e prevenire comportamenti difforni o in violazione dei diritti umani. All'interno del Codice Etico sono esplicitati i valori e i principi fondamentali a tutela delle persone.

Infine, EMME 1972 ha conseguito la **certificazione SA8000**, che prevede specifici requisiti di formazione e verifica sulle procedure relative al rispetto dei diritti umani e delle condizioni di lavoro.

Per l'anno 2024, così come nel biennio precedente, **non sono pervenute segnalazioni** relative a violazioni dei diritti umani, tuttavia EMME 1972 contrasta attivamente ogni possibilità che impatti negativi si verifichino attraverso una serie di azioni:

- **Corsi di formazione per sensibilizzare i** dipendenti, fornitori e partner sulle pratiche rispettose dei diritti umani;
- **Creazione di un canale** per poter inviare in modo anonimo eventuali segnalazioni;
- **Costante dialogo** con i lavoratori ed i sindacati;





RESPONSABILITÀ AMBIENTALE

L'attività produttiva di EMME 1972 contribuisce alle emissioni di gas climalteranti, generando impatti ambientali connessi al consumo di risorse naturali, all'impiego prevalente di fonti energetiche fossili e alla produzione di rifiuti derivanti da scarti di lavorazione. Consapevole delle proprie responsabilità, l'azienda mantiene attivo un sistema di gestione ambientale conforme alla norma ISO 14001:2015, a testimonianza di un impegno costante e rigoroso nel monitorare, controllare e ridurre la propria impronta ambientale lungo l'intera filiera produttiva, promuovendo l'uso responsabile delle risorse e la tutela degli ecosistemi.

MATERIALI

Le principali materie prime impiegate da EMME 1972 sono costituite da tessuti e materiali tecnici funzionali alla realizzazione del prodotto finito, elementi determinanti per garantire l'elevata qualità della produzione. Tutti i materiali sono acquistati da fornitori esterni, tra cui, in alcuni casi, gli stessi clienti, che forniscono direttamente la maggior parte delle risorse da utilizzare. Nella tabella seguente sono riportate le quantità complessive di materiali utilizzati (in kg), comprensive di tutte le destinazioni d'uso: produzione, attività ausiliarie e imballaggio.

Kg di materiali già utilizzati ²				
Tipo di materiale	2024	2023	2022	% riciclato*
Tessuto	70.000,00	75.000,00	54.040,00	0
Fili	200,00	80,00	200,00	0
Materiale misto (Bottoni, cerniere...)	120,00	200,00	500,00	0
Carta	54.800,00	4.971,00	6.600,00	60%
Plastica	28.000,00	4.585,00	7.050,00	36%
Legno	1.500,00	600,00	900,00	0
Toner	70,00	0	0	0

²Il quantitativo totale dei materiali utilizzati dal Gruppo include, per alcune società, stime basate sulle medie degli ordini effettuati e/o dei materiali ricevuti dai clienti, considerate comunque rappresentative dei valori reali.

* % di riciclato è presente in EMME 1972

ENERGIA

Nel 2024, il Gruppo ha perfezionato il processo di rilevazione dei propri consumi energetici, introducendo il dato relativo al gas naturale utilizzato per il riscaldamento ed estendendo il perimetro di rendicontazione anche ai combustibili impiegati per l'alimentazione della flotta aziendale, composta da 14 auto, di cui 2 a benzina, 9 a gasolio, 2 elettriche 100%, 1 a metano. Sono stati infatti contabilizzati 23.627,91 litri di carburante, suddivisi tra benzina e gasolio, a cui si aggiungono 1.757,32 smc di metano , contribuendo a una rappresentazione più completa e trasparente dell'impronta energetica complessiva.

EMME 1972 non presenta caratteristiche tipiche di un'entità energivora. I consumi si concentrano prevalentemente sull'energia elettrica, con 360,45 MWh acquistati da rete – provenienti da fonti non rinnovabili – e 44,25 MWh di energia rinnovabile autoprodotta e consumata tramite un impianto fotovoltaico installato presso la società Zac Fashion, con una potenza nominale di 80 kWp.

Kg di materiali già utilizzati ²	u.d.m.	2024	2023	2022
Energia elettrica acquistata dalla rete	MWh	360,45	349,46	170,01
Energia elettrica autoprodotta e consumata da fotovoltaico		44,25	37,23	-
Gas naturale per il riscaldamento		75,10	-	-
Benzina veicoli aziendali		70,82	-	-
Gasolio veicoli aziendali		159,04	-	-
Metano veicoli aziendali		19,23	-	-
TOTALE		728,89	386,69	170,01

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/€.

³Per il dato relativo al metano è stata realizzata una stima per trasformare il valore da kg a smc seguendo le indicazioni di Autogas Italia: 1 kg di metano corrisponde a 1,49 metri cubi di metano

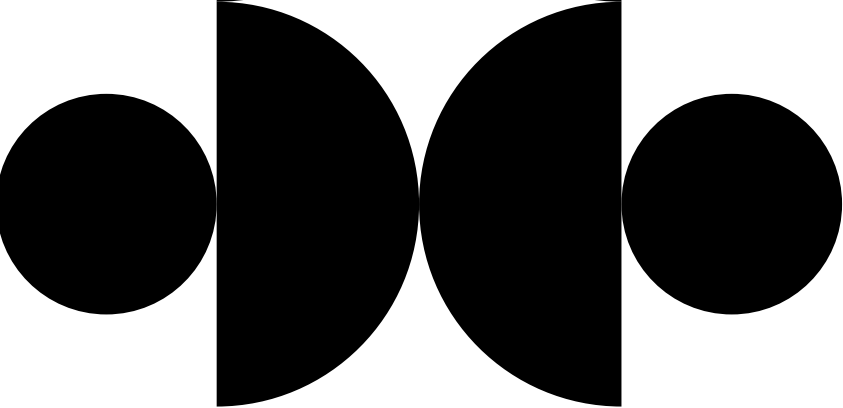
EMISSIONI Scope 1

Le emissioni di Scope 1 includono i gas a effetto serra generati tramite fonti che l'azienda possiede o controlla. Nel caso di EMME 1972, queste includono le emissioni dovute alla combustione stazionaria, ovvero il riscaldamento, e alla combustione mobile, le emissioni generate dalla flotta aziendale. Nel 2024 il Gruppo ha generato 74,42 tCO₂e, registrando una riduzione rispetto ai livelli dell'anno precedente³.

Emissioni di Scope 1 [t CO ₂ e]	2024	2024
Combustione stazionaria (riscaldamento)	13,83	0
Combustione mobile (flotta aziendale)	60,59	128,01
Totale	74,42	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.

³Nel 2023 la quantità di CO₂ equivalente è stata stimata sulla base dei chilometri percorsi dalla flotta aziendale, mentre nel 2024 il calcolo è stato effettuato utilizzando i litri e gli smc di carburante effettivamente consumati.



Scope 2

Le emissioni di Scope 2 comprendono le emissioni indirette di CO₂ associate all'acquisto di energia elettrica. In assenza del fattore di emissione specifico per il mix energetico dei singoli fornitori, il calcolo è stato effettuato utilizzando il metodo “location-based”, che adotta un fattore medio basato sul mix energetico nazionale italiano. Nel 2024, lo Scope 2 – che include sia le emissioni derivanti dall'energia elettrica acquistata sia quelle associate all'utilizzo delle due auto ibride della flotta aziendale – ammonta a 94 tCO₂e.

Emissioni di Scope 2 [location-based]			
Emissioni locali + flotta elettrica	2024	2023	2022
t CO ₂ e	94	67,7	38,03

Fonte: ISPRA 2020

EMISSIONI TOTALI

Dal calcolo dello Scope 1 e Scope 2 di EMME 1972 è possibile affermare che nel 2024 sono state emesse 168,42 tCO₂e.

Emissioni totali	2024	2023
Scope 1 + Scope 2 [tCO ₂]	168,42	195,71

ACQUA

L'utilizzo dell'acqua in EMME 1972 è esclusivamente relativo ai servizi igienici, agli impianti di distribuzione dell'acqua e non è legato all'attività di produzione.
Per tutte le società del gruppo il prelievo idrico fa riferimento sempre ad acqua proveniente da rete idrica civile per uso idrico-sanitario e antincendio. L'ammontare complessivo del prelievo idrico nel periodo di riferimento è pari a 1.670,00 mc.

Prelievo dell'acqua	u.m.	2024	2023	2022
Rete idrica	mc	1.670	1.100	908,72

La sede di Zac Fashion ha registrato, nel 2024, un prelievo e consumo di 405 mc di acqua. È l'unica società del Gruppo che si trova localizzata in un'area caratterizzata da un alto livello di stress idrico.

Uso dell'acqua nel 2024	u.m.	valore
Prelievo	mc	1.670
Consumo ⁴	mc	587
Scarico	mc	1.083

RIFIUTI

I principali rifiuti generati dalla società sono generati dalla lavorazione e utilizzo di materiale tessile. Nel 2024 i rifiuti sono aumentati dell'8,42% rispetto all'anno precedente, registrando una somma totale di rifiuti pericolosi e non pericolosi pari a 124.730 kg.

⁴Il Gruppo considera nella voce "consumo" l'acqua prelevata e non scaricata dagli erogatori di acqua presenti in due sedi.

Tipologia di rifiuto	u.m.	2024	2023	2022
Rifiuti non pericolosi				
Plastica	Kg	26.000,00	28.000,00	2.100,00
Legno		7.260,00	400,00	600,00
Carta		51.270,00	62.000,00	6.900,00
Imballaggi in carta/cartone		-	6.000,00	-
Imballaggi in plastica		-	1.000,00	-
Fili		20,00	-	-
Rifiuto organico		-	960,00	-
Ferro		5.400,00	-	-
Tessuto e fibre tessili lavorate		34.700,00	15.000,00	63.040,00
Materiale misto		80,00	1.680,00	-
Totale rifiuti non pericolosi		124.730,00	115.040,00	72.640,00

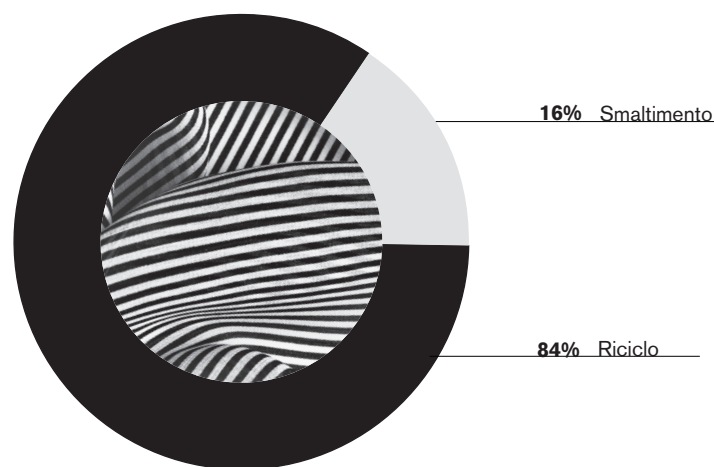
Rifiuti pericolosi				
Toner	Kg	55,00	75,00	-
Totale rifiuti pericolosi		55,00	75,00	-
Totale rifiuti⁵		124.785,00	115.115,00	72.640,00

⁵Il quantitativo totale dei rifiuti generati dal Gruppo include, per alcune società, stime basate sui conferimenti ai comuni, mentre per le restanti vi sono documenti che supportano il quantitativo esatto del rifiuto.

Del totale dei rifiuti generati, l'84% è avviato ad attività di riciclo, mentre il restante 16% – composto da 20.080 kg di scarti tessili e 30 kg di toner esausti – è destinato a smaltimento. Gli scarti tessili non recuperabili vengono conferiti a termovalorizzazione. Il recupero dei restanti 25 kg di toner esausti è gestito da aziende specializzate e indirizzata al riciclo.

Tutte le operazioni di smaltimento e recupero sono affidate a fornitori esterni qualificati, autorizzati alla gestione dei rifiuti in conformità alla normativa vigente.

Trattamento dei rifiuti



PROGETTI DI RIDUZIONE DELL'IMPRONTA ECOLOGICA

L'azienda ha implementato diverse iniziative per ridurre il proprio impatto ambientale:

- **Recupero della carta:** nel 2024 sono state impiegate 103 risme di carta rigenerata (100 risme del 2023)
- **Smaltimento sostenibile delle cartucce:** grazie al servizio "Zerozerotoner", tutte le cartucce esauste vengono raccolte e avviate a processi di riciclo certificato
- **Nuovi progetti in partenza dal 2025:**
 1. **San Benedetto Eco-Green** – Nella rete di distributori automatici verrà compensata completamente la CO₂ equivalente residua attraverso l'acquisto di crediti per finanziare progetti di tutela ambientale.
 2. **RiVending** – Un'iniziativa di economia circolare per il recupero di bicchierini di caffè e bottiglie in PET: ogni bicchiere conferito nei cestini RiVending garantisce un risparmio di 6,84 g di CO₂, e al termine dell'anno verrà rilasciato un attestato che quantifica il totale di emissioni evitate.



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



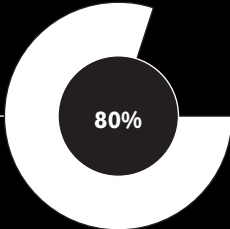
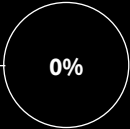
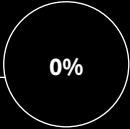
Realizzazione di una Carbon Footprint degli stabilimenti (maggiori efficientamenti energetici)



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



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



GOVERNANCE



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

100%



Miglioramento della comunicazione interna ed esterna all'organizzazione

50%



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

100%

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

0%

70%

60%

0%

GRI CONTENT INDEX

DICHIARAZIONE DI UTILIZZO	EMME 1927 ha rendicontato le informazioni citate in questo indice dei contenuti GRI per il periodo 01.01.24- 31.12.24 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	11,19
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	11,21-28
2-7	Dipendenti	35-38
2-8	Lavoratori non dipendenti	35-38
	GOVERNANCE	

2-9	Struttura e composizione della governance	16-18
2-15	Conflitto di interessi	32-33
2-16	Comunicazione delle criticità	17
	STRATEGIA, POLITICHE E PRASSI	
2-22	Dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile	2-3
2-23	Impegni in termini di policy	9,15-16,40,50
2-24	Integrazione degli impegni in termini di policy	15-16,40,50
2-25	Processi per rimediare agli impatti negativi	17,32-33
2-26	Meccanismi per richiedere chiarimenti e sollevare preoccupazioni	17,32-33
2-27	Conformità a leggi e regolamenti	33
2-28	Appartenenza ad associazioni	19
	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	6-8
3-2	Elenco dei temi materiali	7
3-3	Gestione dei temi materiali	6-8
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 INDIRETTI	
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	25-26
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	COMPORTAMENTO 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	53
301-2	Materiali di ingresso riciclati utilizzati	53
301-3	Prodotti recuperati o rigenerati e relativi materiali di imballaggio	53,59

302	ENERGIA	
302-1	Energia consumata all'interno dell'organizzazione	54
302-2	Consumo di energia esterno all'organizzazione	54
302-3	Intensità energetica	54
302-4	Riduzione del consumo di energia	54
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	56-57
303-2	Gestione degli impatti correlati allo scarico dell'acqua	56-57
303-3	Prelievo idrico	56-57
303-4	Scarico idrico	56-57
303-5	Consumo idrico	56-57
305	EMISSIONI	
305-1	Emissioni dirette di GHG (Scope 1)	55-56
305-2	Emissioni di gas a effetto serra (GHG) indirette da consumi energetici (Scope 2)	55-56
305-3	Altre emissioni di gas a effetto serra (GHG) indirette (Scope 3)	Non applicabile
305-4	Intensità delle emissioni di gas a effetto serra (GHG)	54
305-5	Riduzione di emissioni di gas a effetto serra (GHG)	55-56,59
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	57-58
306-2	Rifiuti per tipo e metodo di smaltimento	57-58
306-3	Rifiuti generati	57-58
306-4	Rifiuti non destinati a smaltimento	58
306-5	Rifiuti destinati allo smaltimento	58
308 VALUTAZIONE AMBIENTALE DEI FORNITORI		
308-1	Nuovi fornitori che sono stati valutati utilizzando criteri ambientali	21
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	39
401-2	Vantaggi forniti ai dipendenti a tempo pieno non forniti a dipendenti temporanei o part-time	40
401-3	Congedo parentale	36
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	44-50
403-2	Identificazione dei pericoli, valutazione dei rischi e indagini sugli incidenti	45
403-3	Servizi di medicina sul lavoro	46-47

403-4	Partecipazione e consultazione dei lavoratori e comunicazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro	47
403-5	Formazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza sul lavoro	47-48
403-6	Promozione della salute dei lavoratori	48-50
403-7	Prevenzione e mitigazione degli impatti in materia di salute e sicurezza sul lavoro all'interno delle relazioni commerciali	44
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	45
403-10	Malattia professionale	45
404 FORMAZIONE E ISTRUZIONE		
404-1	Ore medie di formazione annua per dipendente	41-43
404-2	Programmi di aggiornamento delle competenze dei dipendenti e di assistenza nella transizione	41-43
404-3	Percentuale di dipendenti che ricevono una valutazione periodica delle performance e dello sviluppo professionale	41
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	Non previste
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	21
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	Non si sono verificati
417	MARKETING ED ETICHETTATURA	
417-1	Requisiti relativi all'etichettatura e informazioni su prodotti e servizi	Non previsti

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

settembre 2025



EMME

1972

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, 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