



DiMar
GROUP

Bilancio di
Sostenibilità

2023

Indice

| | |
|--|-----------|
| Lettera agli stakeholder | 04 |
| Highlights | 06 |
| Nota metodologica | 08 |
| DiMar Group | 11 |
| Profilo e identità | 12 |
| Lo scenario di mercato | 14 |
| Il ruolo e l'importanza della filiera | 16 |
| I processi produttivi: sedi e stabilimenti | 18 |
| I clienti e i prodotti | 20 |
| I dipendenti | 21 |
| Innovazione, ricerca e sviluppo | 23 |
| Governance | 25 |
| Modello di governance | 26 |
| Governance della sostenibilità e processo di delega | 27 |
| Strategia e impegno per lo sviluppo sostenibile | 31 |
| L'impegno di DiMar Group | 32 |
| La condotta responsabile del business | 34 |
| Le politiche e i sistemi di gestione | 37 |
| Il rispetto delle norme | 40 |
| Associazioni | 41 |
| Sostegno del territorio e delle comunità | 42 |
| Stakeholder | 43 |
| I temi materiali | 45 |
| Il processo di identificazione, valutazione e prioritizzazione delle tematiche | 47 |
| I Temi Materiali | 50 |
| Temi materiali: obiettivi e strategia | 52 |

| | |
|---|------------|
| L'impegno verso l'ambiente | 55 |
| La politica ambientale | 56 |
| Utilizzo delle risorse | 57 |
| Gestione dei rifiuti | 59 |
| L'acqua | 62 |
| Energia | 64 |
| Emissioni e cambiamenti climatici | 67 |
| Filiera e qualità | 71 |
| Filiera responsabile | 72 |
| La gestione della qualità | 77 |
| Marketing responsabile | 79 |
| Le persone | 81 |
| Gestione del personale e welfare | 82 |
| Occupazione e turnover | 84 |
| Diversità, equità e inclusione | 86 |
| Formazione e sviluppo delle competenze | 89 |
| Tutela dei lavoratori: salute e sicurezza | 91 |
| Etica del business e sviluppo economico sostenibile | 95 |
| La generazione e distribuzione di valore | 97 |
| Anti-corrruzione | 99 |
| Rispetto della concorrenza | 99 |
| GRI Content Index | 100 |
| GRI Standards - Informativa generale | 100 |
| GRI Standards - Informativa Temi materiali / Indicatori specifici | 103 |

Sviluppiamo la forza dell'artigianato Made in Italy attraverso innovazione e sostenibilità

Fabio Martinelli,
Amministratore Delegato

Angelo Cionco,
Presidente del Consiglio di Amministrazione

Lettera agli stakeholder

Gentilissimi Stakeholder,

siamo estremamente orgogliosi di presentare il primo Bilancio di Sostenibilità di DiMar Group Spa. Un bilancio che vuole rendicontare un 2023 importante nella storia della nostra Azienda e che ci ha visto impegnati in sfide difficili, non soltanto sotto il profilo del core business e per la massima soddisfazione dei clienti, ma anche per una cultura di impresa ispirata a valori di responsabilità sociale, intesa nell'accezione più ampia del termine. Nel contesto odierno, segnato da anni di pandemia, cambiamenti climatici e forte instabilità geopolitica la nostra crescita deve essere anche sostenibile.

Nel 2023 DiMar Group Spa ha confermato la fiducia dei propri clienti e ha continuato nello sviluppo responsabile delle relazioni con i propri fornitori e la propria catena di produzione ed in generale con la comunità ed il territorio in cui opera. Risultati importanti sono stati raggiunti anche con l'ottenimento delle certificazioni LEED livello Gold per il nuovo stabilimento produttivo di Campli in provincia di Teramo e le ISO 14001 e ISO 45001.

Elemento chiave dei risultati raggiunti e delle prossime sfide restano le persone di DiMar Group che ricoprono un ruolo centrale



per il cambiamento strategico in corso. Circa 600 persone e diverse generazioni a confronto restano i pilastri del percorso continuo verso la sostenibilità, la riduzione degli impatti e delle emissioni e gli investimenti socialmente responsabili.

Un lavoro dignitoso, sicuro e stimolante resta una delle sfide poste al centro del futuro di DiMar Group Spa. La sicurezza non è solo un obbligo, ma è un impegno quotidiano e un patto di responsabilità con tutte le persone dell'Azienda.

L'Azienda vuole continuare nella roadmap di decarbonizzazione in linea con la limitazione del riscaldamento globale e con gli obiettivi dell'Agenda 2030 che in questo report vengono citati.

DiMar Group Spa persegue con determinazione la creazione di valore per tutti gli stakeholder, cercando di contribuire sempre più in maniera significativa alla lotta contro il cambiamento climatico, all'utilizzo efficiente delle risorse, ad una politica di massimo riutilizzo o riciclo delle materie, ad una gestione

responsabile del personale e della catena di fornitura, anche attraverso una condotta etica del business.

E la pubblicazione di questo primo Bilancio di Sostenibilità, dove rappresentiamo la visione e l'approccio di DiMar Group Spa al percorso avviato per uno sviluppo sostenibile, rappresenta anche un impegno concreto verso tutti gli stakeholder per i prossimi anni.

Highlights

— 2023
— 2022

Economici

Valore della produzione - Euro milioni

63,4 48,0

Valore generato - Euro milioni

63,4 48,0

Valore distribuito - Euro milioni

58,4 45,4

Certificazioni - Sistemi di gestione

Ambiente UNI ISO 14001:2015

Salute e sicurezza UNI ISO 45001:2018

Responsabilità sociale SA8000:2014

Certificazione LEED livello Gold per stabilimento di Campli (TE)

Governance

Funzione dedicata alla Sostenibilità

Social Performance Team per la Responsabilità Sociale

Comitato COPIL dedicato alla tutela della salute e sicurezza dei dipendenti

Risorse Umane

Numero dipendenti al 31 dicembre

536 486

Diversità di genere - genere femminile (% su totale dipendenti)

60,6% 60,5%

Formazione - Ore totali erogate

16,3 19,3

Salute e sicurezza - Numero di infortuni gravi sul luogo di lavoro

— —

Diversità - Quota assunzioni dipendenti di età inferiore a 30 anni

45,4% 26,8%

Diversità - Quota dipendenti di età inferiore a 50 anni

74,8% 74,9%

Premio Top Employer 2023

Corporate University interna

Ambiente

Consumi di energia - GJoule

9.284 6.588

Quota consumi energia elettrica da fonti rinnovabili

100% 41%

Quota consumi energia da fonti rinnovabili

58,44% 17,85%

Emissioni GHG dirette Scope 1+ indirette Scope 2 (Market based)

252 457

Emissioni GHG indirette Scope 2 (Market based)

— 212

Indice intensità emissioni (tCO₂/migliaia di ore lavorate)

0,27 0,52

Riduzione emissioni Scope 1+ indirette Scope 2 (Market based)

45% —

Riduzione intensità emissioni (tCO₂/migliaia di ore lavorate)

48% —

Quota rifiuti destinati a recupero

46,1% 45,1%

Sostenibilità dei prodotti

Chemical Management

Utilizzo esclusivo di collante all'acqua

Packaging

Carta FSC - Forest Stewardship Council

Qualità

Audit ricevuti

5 3

| | | |
|----------------------------------|---|---|
| di cui per certificazione SA8000 | 2 | 2 |
| di cui per certificazione 140010 | 1 | - |
| di cui per certificazione 45001 | 1 | - |
| di cui per certificazione LEED | 1 | - |
| di cui da clienti | - | 1 |

La filiera

Audit effettuati da DiMar sulla catena di fornitura

1 1

Audit effettuati dai clienti sulla catena di fornitura

3 3

Politica per una supply chain sostenibile

Codice di condotta dei fornitori

Vendor rating sostenibile

GRI Standard

2-1
2-2
2-3

Nota metodologica

Il Bilancio di sostenibilità 2023 di DiMar Group Spa (di seguito anche DiMar Group, DiMar, la Società) è pubblicato su base volontaria e, a partire dal presente documento, con cadenza annuale. Il Bilancio di sostenibilità di DiMar Group ha l'obiettivo di fornire agli stakeholder un quadro completo degli impatti più significativi di DiMar Group sull'economia, sull'ambiente e sulle persone, inclusi quelli sui diritti umani, e su come la Società gestisca tali impatti. Le informazioni relative alle tematiche di sostenibilità consentono una migliore comprensione delle attività svolte da DiMar Group, del suo andamento, dei suoi risultati e dell'impatto prodotto dalle stesse.

Il Bilancio di sostenibilità 2023 di DiMar Group è stato redatto secondo le metodologie ed i principi previsti dai GRI Sustainability Reporting Standards, definiti dal Global Reporting Initiative (GRI Standards). Il documento è stato in particolare redatto secondo l'opzione di rendicontazione with reference to the GRI Standards (con riferimento ai GRI Standards), rendicontando quei GRI Standards selezionati, o parti del loro contenuto, indicati nei diversi capitoli del Bilancio di sostenibilità e riepilogati nel GRI Content Index, parte integrante del presente documento.

Per il reporting di sostenibilità sono stati applicati i GRI standards pubblicati nel 2021, che definiscono il processo di redazione, l'informativa di carattere generale ed il processo di identificazione e valutazione dei temi materiali: GRI 1 Principi fondamentali;

GRI 2 Informativa generale; GRI 3 Temi materiali. In particolare, lo standard GRI 1 Foundation 2021 stabilisce i principi generali del reporting di sostenibilità (Reporting principles): accuratezza, equilibrio, chiarezza, comparabilità, completezza, contesto di sostenibilità, tempestività e verificabilità.

I GRI Standards e i relativi indicatori di performance rendicontati sono quelli rappresentativi delle tematiche di sostenibilità rilevanti (temi materiali) analizzate, coerenti con l'attività di DiMar Group e relativi impatti. Il processo di analisi, identificazione, valutazione e prioritizzazione dei temi materiali, come descritto nel Capitolo 4 I temi materiali, è stato condotto secondo quanto richiesto dai GRI Standards, tenuto conto dell'opzione di rendicontazione adottata.

Il perimetro di rendicontazione dei dati e delle informazioni qualitative e quantitative di carattere ambientale, sociale e di governance è rappresentativo dalle performance di DiMar Group per l'intero periodo di riferimento (dal 1° gennaio 2023 al 31 dicembre 2023).

Al fine di permettere il confronto dei dati nel tempo e la valutazione dell'andamento delle attività di DiMar Group vengono presentati, ove disponibili, i dati comparativi relativi all'esercizio precedente. L'eventuale ricorso a stime per alcune delle informazioni quantitative viene direttamente richiamato nei diversi paragrafi del presente documento, a commento dei dati presentati.

Il processo di redazione del Bilancio di sostenibilità ha visto il coinvolgimento dei responsabili delle diverse funzioni di DiMar Group. Il Bilancio di sostenibilità è stato condiviso con l'Organo amministrativo (Consiglio di Amministrazione) in data 16/09/2024 e non è stato sottoposto a revisione limitata da parte di una società di revisione indipendente.

Il Bilancio di sostenibilità è disponibile nel sito web della Società all'indirizzo www.dimargroup.com.

Per richiedere maggiori informazioni in merito è possibile rivolgersi al seguente indirizzo: csr@dimargroup.com.

DiMar Group notifica a GRI (Global Reporting Initiative) l'utilizzo dei GRI Standards e la relativa dichiarazione d'uso (Statement of use).

La Direttiva CSRD

L'approvazione da parte del Parlamento Europeo, nel mese di novembre 2022, della Direttiva EU 2022/2464 CSRD Corporate Sustainability Reporting Directive (Direttiva CSRD), che modifica la precedente Direttiva 2014/95 (recepita in Italia dal D.Lgs 254/2016), comporterà, a partire dall'esercizio 2024, un significativo ampliamento dei soggetti chiamati a rendicontare, ai sensi della Direttiva CSRD e del Decreto legislativo di recepimento in corso di pubblicazione, le tematiche di sostenibilità.

Secondo la logica di progressiva estensione dell'obbligo normativo

adottata dal legislatore europeo, DiMar Group, sulla base delle attuali dimensioni societarie, rientrerà nel campo di applicazione della Direttiva CSRD, quale grande impresa non quotata, secondo i parametri definiti dall'Art 3 della Direttiva EU 2013/34 a partire dal reporting relativo all'esercizio **2025**. La redazione del Bilancio di sostenibilità 2023 si inserisce pertanto anche in un percorso di progressivo avvicinamento alla rendicontazione di sostenibilità, così come prevista dal quadro normativo dell'Unione Europea.

La Direttiva CSRD, tra gli altri elementi, prevede la pubblicazione del Sustainability Statement (Dichiarazione di sostenibilità) come sezione dedicata e parte integrante della Relazione sulla gestione al Bilancio di esercizio / consolidato annuale, nonché l'adozione degli ESRS European Sustainability Reporting Standards quali criteri di redazione del report e di rendicontazione delle tematiche di sostenibilità / ESG.



01

DiMar Group

Temi Materiali

Innovazione, ricerca e sviluppo

SDGs



| | |
|--|----|
| Profilo e identità | 12 |
| Lo scenario di mercato | 14 |
| Il ruolo e l'importanza della filiera | 16 |
| I processi produttivi: sedi e stabilimenti | 18 |
| I clienti e i prodotti | 20 |
| I dipendenti | 21 |
| Innovazione, ricerca e sviluppo | 23 |

GRI Standard

2-1
2-6

Profilo e identità

VISION

Sviluppiamo la forza dell'artigianato Made in Italy attraverso innovazione e sostenibilità.

MISSION

La crescita delle persone per innovare e garantire la sostenibilità.

DiMar Group è una realtà di spicco nella produzione e industrializzazione di articoli di pelletteria, con una particolare expertise nella realizzazione di borse destinate ai brand più prestigiosi del **settore moda e lusso**.

La Società opera su due distretti produttivi, uno situato a Valentano in provincia di Viterbo (Lazio), dove sono presenti 15 unità locali, l'altro a Campli in provincia di Teramo (Abruzzo) con un'unità locale. La sede legale si trova a Valentano (VT).

Ogni anno DiMar Group produce circa 300.000 borse di alta gamma, grazie all'utilizzo di tecnologie avanzate e al contributo di professionisti coinvolti in tutte le fasi del processo aziendale, nella realizzazione e nella gestione delle attività di sviluppo, produttive, gestionali e commerciali.

DiMar Group opera per i propri clienti prevalentemente con il

modello di business in conto vendita, che prevede un prezzo di cessione basato sull'intero valore del prodotto, comprensivo di materie prime, accessori, trasformazione e markup, grazie ad un'organizzazione evoluta, capace di integrare le alte competenze specialistiche tecniche della proprietà alle competenze manageriali e alla crescita organizzativa interna, per garantire sostenibilità e scalabilità al percorso di crescita.

Tale modello di business si differenzia dal conto trasformazione per il fatto che l'oggetto della vendita è la borsa finita e non soltanto l'attività di trasformazione (ore/lavoro).

Con oltre trenta anni di esperienza, la dedizione alla qualità, alla ricerca e alla sperimentazione, DiMar ha consolidato la propria reputazione nel mondo della pelletteria Made in Italy.



La storia

1983

Nascita del polo pelletteria Valentano (VT)

Angelo Cionco insieme a sua moglie Patrizia iniziano l'avventura a Valentano per costituire un nuovo polo della pelletteria.

1999

Nasce DiMar S.r.l

Le famiglie Cionco e Martinelli entrano in società ed iniziano le collaborazioni dirette con alcuni brand del lusso.

2011

Nuovi clienti, apertura 3 nuove società

Iniziano le collaborazioni con ulteriori brand del lusso.

2016

Certificazione SA8000

Dopo l'implementazione del Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale, DiMar Group ottiene la certificazione in accordo con la norma internazionale SA8000:2014.

2017

Nasce DiMar Group S.p.A.

A seguito dell'ingresso di due importanti brand e la ripresa delle produzioni internamente su modelli Lean, vengono fuse in un'unica società tutte le società operative. Nasce DiMar Group S.p.A.

2019

La divisione medica

Con l'inizio dell'emergenza legata al diffondersi del Coronavirus, DiMar si è impegnata per offrire supporto al territorio con la produzione di dispositivi di protezione ed è stata costituita la Divisione Medica, che si è occupata esclusivamente dello sviluppo e della produzione di mascherine chirurgiche.

2020

Nuovo stabilimento nella zona industriale di Floriano – Campli (TE)

Dopo l'acquisizione di un nuovo stabilimento nella zona industriale di Floriano nel Comune di Campli (TE), sono iniziati i lavori di ristrutturazione, ultimati alla fine del 2021. Dall'inizio del 2022 tutta la produzione, che era dislocata in diverse unità locali nello stesso comune, è stata trasferita nel nuovo stabilimento di circa 11.000 mq. I lavori di ristrutturazione sono stati progettati e realizzati seguendo anche gli standard internazionali Leed e Well con l'obiettivo di ottenere le certificazioni.

2022

Certificazioni ISO 14001, ISO 45001, LEED

Nei primi mesi del 2023 è stata ottenuta la certificazione LEED livello Gold con 67 punti su 110 per lo stabilimento nella zona industriale di Floriano nel Comune di Campli (TE). Nel 2023 sono state ottenute le certificazioni del sistema di gestione integrato per l'ambiente e la salute e sicurezza nei luoghi di lavoro secondo le norme ISO 14001:2015 e ISO 45001:2018 per la sede legale e lo stabilimento di Campli (TE).

2023

Lo scenario di mercato

Il settore della moda è frutto dell'unione di altre due grandi filiere, tessile-abbigliamento e pelletteria. DiMar Group opera nel settore della produzione e industrializzazione di articoli di pelletteria. DiMar Group, in particolare, è specializzata nella realizzazione delle **borse**. Nella pelletteria, ad ogni tipologia di prodotto corrisponde un'**elevata specializzazione**.

L'innovazione tecnologica nel settore, tra cui ha assunto un peso rilevante l'introduzione di software applicativi legati al processo di progettazione, sviluppo prodotto, ingegnerizzazione e taglio, ha portato le imprese del settore ad acquisire nuove competenze tecnologiche. Alle figure che conoscono la tradizione del settore, DiMar ha inserito nuove figure manageriali per rispondere alle nuove esigenze di mercato ed affiancato persone con competenze tecnologiche.

Il settore fashion luxury

LO SCENARIO DI MERCATO

Secondo il **McKinsey Global Fashion Index**, che raccoglie dati da circa 400 aziende del settore della moda, nel 2023 l'industria ha dovuto affrontare sfide significative, tra cui **questioni economiche, climatiche e preferenze dei consumatori** in cambiamento. L'Europa e gli Stati Uniti hanno registrato una **crescita lenta** durante

l'anno e, sebbene il segmento del lusso abbia inizialmente avuto dei buoni risultati, anch'esso ha cominciato a risentire degli effetti di una domanda più debole nella parte finale dell'anno, portando ad un rallentamento delle vendite e ad una performance disomogenea¹.

I risultati del primo trimestre 2024 confermano i segnali di incertezza per i maggiori brand moda lusso operanti in UE, con rare ma significative eccezioni. Il contesto si conferma sfidante e suggerisce cautela nel breve medio termine².

In particolare, i gruppi più importanti del lusso a livello mondiale hanno registrato un calo del fatturato per il comparto moda e beni in pelle sul corrispettivo 2023.

L'IMPORTANZA DEL FATTORE ESG E IL QUADRO NORMATIVO DELL'UNIONE EUROPEA

Il settore del fashion è responsabile della produzione tra il 3-8% delle emissioni di gas serra³. Le imprese del settore fashion sono sottoposte a una crescente pressione riguardo le **tematiche ESG**. Questa pressione proviene sia dal mercato e dalla domanda di prodotti sostenibili che dalla normativa, in particolare nell'ambito dei Paesi dell'Unione Europea.

L'Unione Europea ha di recente introdotto una serie di Regolamenti e Direttive, che hanno l'obiettivo

DRIVER E APPLICAZIONI TECNOLOGIA PER LA SOSTENIBILITÀ

Ottimizzazione catena approvvigionamento

Riduzione dei rifiuti

Design sostenibile e selezione materiali

Gestione ciclo di vita del prodotto

Efficienza energetica

Trasparenza e tracciabilità

non soltanto di aumentare la consapevolezza delle aziende appartenenti a questo settore sui propri impatti sull'ambiente e sulla società, ma, soprattutto di guidare il settore nel processo di transizione e favorire modelli di business sostenibili, rafforzando la posizione competitiva delle imprese europee.

Di particolare rilievo in tale ambito è la **EU Strategy for Sustainable and Circular Textiles** adottata nel 2022 **Textiles strategy - European Commission** (europa.eu), che attua gli impegni del **Green Deal Europeo** sul piano di azione per l'economia circolare.

Nell'Unione europea, infatti, il consumo di prodotti tessili rappresenta attualmente in media il quarto maggiore impatto negativo sull'ambiente e sui cambiamenti climatici e il terzo per quanto riguarda l'uso dell'acqua e del suolo dalla prospettiva globale del ciclo di vita.

Tra le azioni previste dalla strategia:

- L'elaborazione di specifiche vincolanti di progettazione ecocompatibile per incrementare le prestazioni dei tessili in termini di durabilità, riutilizzabilità, riparabilità, riciclabilità a ciclo chiuso e contenuto obbligatorio di fibre riciclate;
- L'obbligo di trasparenza che imporrà alle grandi imprese di rendere pubblico il numero di prodotti che buttano e distruggono, e il loro ulteriore trattamento ai fini della preparazione per il riutilizzo, riciclaggio, incenerimento o collocamento in discarica;
- Il riesame del regolamento relativo all'etichettatura dei prodotti tessili, secondo il quale i tessili venduti sul mercato dell'UE dovranno recare un'etichetta che descriva chiaramente la composizione fibrosa;

– Il supporto ai processi di riutilizzo e riparazione su scala industriale.

Questa strategia prevede che entro il 2030 i prodotti tessili immessi sul mercato dell'UE saranno **durevoli e riciclabili**, in larga misura costituiti da fibre riciclate, privi di sostanze pericolose e prodotti nel rispetto dei diritti sociali e dell'ambiente. I consumatori dovranno avere a disposizione prodotti tessili di elevata qualità a prezzi accessibili, in contrasto al fast fashion.

Altri esempi di normative europee che impattano il settore sono le nuove direttive e regolamenti introdotti dall'Unione Europea per mitigare il **greenwashing** (Direttiva EU 2024/825) e i **Passaporti digitali dei prodotti** (Regolamento EU 2024/1781) per promuovere trasparenza e circolarità.

INTELLIGENZA ARTIFICIALE, TECNOLOGIA E SOSTENIBILITÀ

Nel settore del lusso esiste, inoltre, una evidente **connessione tra tecnologia e sostenibilità**. L'intelligenza artificiale e la tecnologia possono accelerare la transizione verso un business model più sostenibile, facilitando l'adozione di pratiche più efficienti e responsabili.

Il settore del lusso è sinonimo di **esclusività, artigianalità e innovazione**. I clienti rappresentano uno stakeholder fondamentale in questo settore e per questo è necessaria una personalizzazione del servizio e la profilazione del cliente.

L'utilizzo dell'intelligenza artificiale (**GenAI**) e della tecnologia permettono di rispondere alle esigenze dei clienti in maniera maggiormente efficace ed efficiente⁴.

¹ The State of Fashion 2024, BOF - McKinsey & Company

² Lineapelle - Nota congiunturale primo trimestre 2024

³ The State of Fashion 2024, BOF - McKinsey & Company

⁴ Global Powers of Luxury Goods 2023, Deloitte

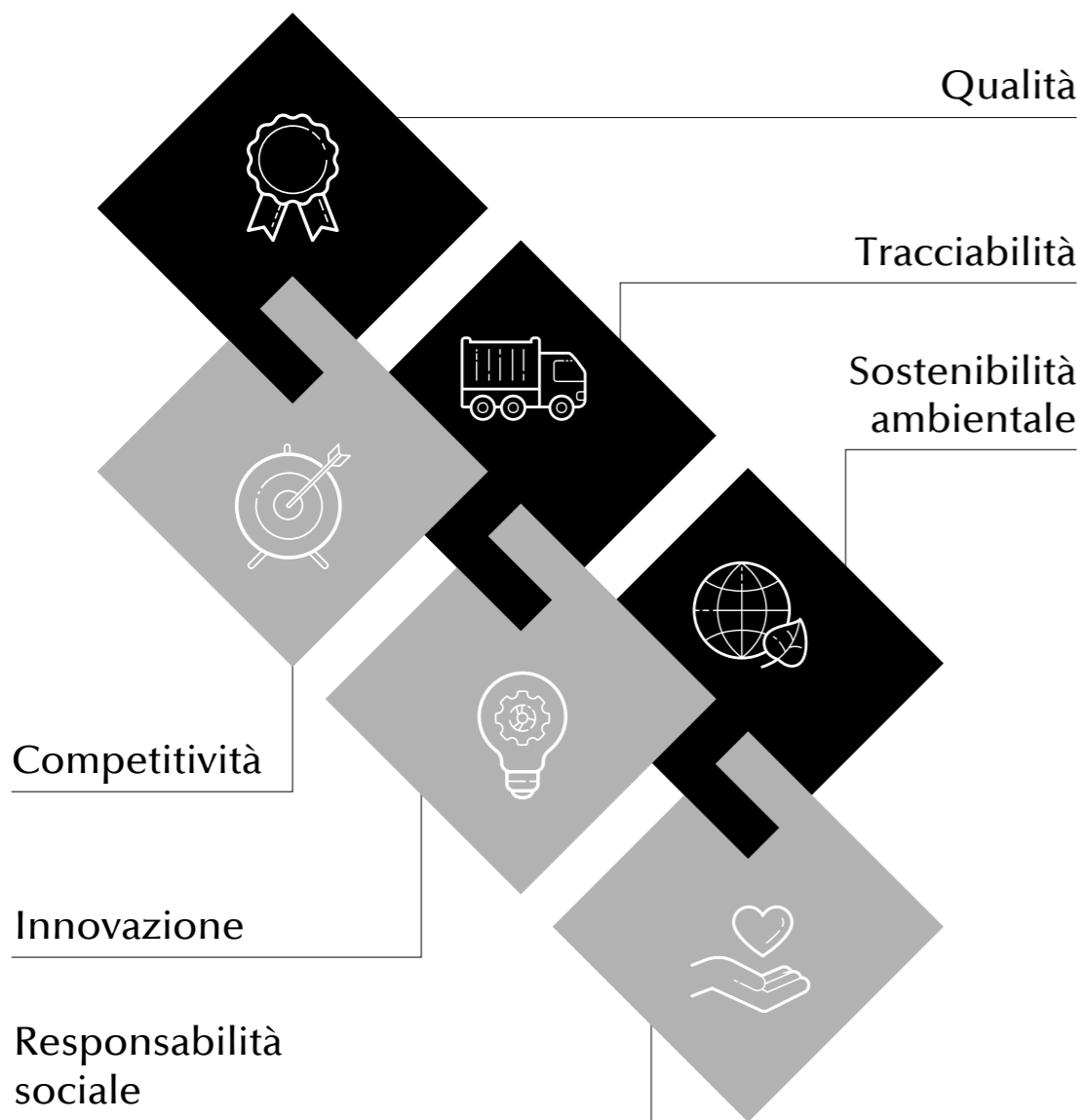
GRI Standard

2-6

Il ruolo e l'importanza della filiera

La filiera (Supply Chain) è di fondamentale importanza nel settore per diversi fattori.

IL RUOLO DELLA FILIERA DEL FASHION



Per DiMar Group i fornitori rappresentano **partner strategici** e il rapporto con loro supera il mero aspetto economico-commerciale. In tale ambito **l'attenzione alla responsabilità etica, sociale e ambientale** della Supply chain è un asset strategico.

L'attività di sensibilizzazione sugli aspetti ESG e il controllo della catena di fornitura sono indispensabili per la strategia aziendale per ridurre i rischi e per incentivare uno sviluppo sostenibile e responsabile, a beneficio di tutti i propri stakeholder.

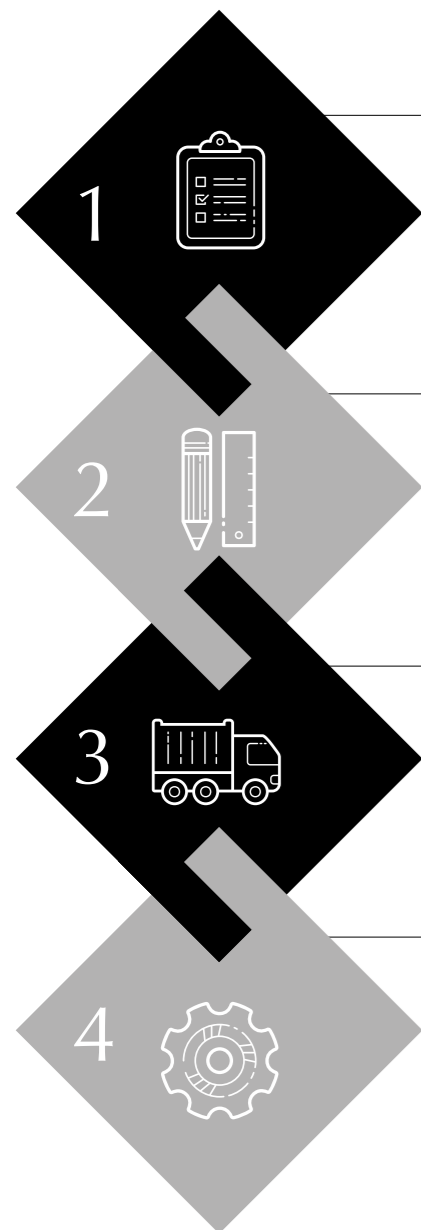
Per tali motivi DiMar ha implementato molteplici policy, tra cui un **Codice di Condotta Fornitori**, una **Politica per una Supply Chain Sostenibile**, una **procedura Gestione Approvvigionamento e Supply Chain** e richiede a tutti i fornitori l'adesione ai requisiti della norma SA8000 (per maggiori informazioni sulla filiera di DiMar Group S.p.A. si rimanda al capitolo 6 "Filiera e qualità").

I principali fornitori di cui DiMar si avvale sono rappresentati da fornitori di pelli - infustiture e rinforzi - accessori - tinte, collanti e prodotti per le pulizie in produzione - sub-fornitori di semilavorati.



I processi produttivi: sedi e stabilimenti

Le attività svolte da DiMar possono essere suddivise in **quattro processi principali**:



Valutazione iniziale

Individuazione delle esigenze dei Clienti e l'analisi di fattibilità.

Progettazione, Sviluppo e Industrializzazione

Insieme delle attività necessarie per la progettazione, per lo sviluppo e per la prototipia e per la successiva industrializzazione degli articoli per la successiva fase di produzione.

Approvvigionamento e Supply chain

Approvvigionamento dei materiali e gestione della filiera di produzione.

Produzione

Pianificazione e produzione fino al controllo finale del prodotto. Le macrofasi della produzione sono: taglio, preparazione, tingitura, assemblaggio, controllo finale, imballaggio e spedizione.

DiMar Group può anche avviare la **produzione di prodotti già precedentemente progettati dai clienti**. In questi casi, la Società si occupa dell'industrializzazione e della realizzazione del prototipo del prodotto finale per avviare, previa approvazione da parte del cliente, la produzione.

DiMar Group opera in due distretti. Il più grande è il **distretto di Valentano in provincia di Viterbo (Lazio)**, composto da 15 unità locali, mentre il secondo è situato nella zona industriale di **Campoli in provincia di Teramo (Abruzzo)**. I lavori di

ristrutturazione dello stabilimento di Campoli sono stati conclusi nel 2021 e le attività di produzione nel nuovo stabilimento sono state avviate nel 2022.

Nel 2023 lo stabilimento situato a Campoli ha ottenuto la certificazione Gold secondo il sistema di valutazione **LEED v4 Building Design and Construction: Warehouses and Distribution Centers** con un punteggio totale di 67/110. Per maggiori informazioni sulla certificazione LEED si rimanda al capitolo 5 "L'impegno verso l'ambiente".



GRI Standard

2-6

I clienti e i prodotti

DiMar Group è da decenni il **fornitore diretto dei più grandi brand internazionali del lusso**.

Inizialmente, DiMar Group ha adottato un **modello in conto lavorazione**, dedicando particolare attenzione ai tempi di produzione e consegna, garantendo sempre gli **standard qualitativi** richiesti. Lo sviluppo aziendale avvenuto nel corso degli anni ha permesso di **acquisire clienti anche con il modello in conto vendita**, il quale costituisce, ad oggi, il modello prevalente nel business aziendale, con il quale **non vengono fatturate ore lavoro, ma il valore del prodotto finito**.

Nel corso degli anni DiMar Group ha fornito i più prestigiosi brand internazionali del lusso, fondando il suo modello sulla qualità, la ricerca e il rispetto dei requisiti dei clienti stessi.

DiMar Group lavora per realizzare prodotti che soddisfino i clienti e il benessere delle comunità circostanti e che rispettino i requisiti enunciati dalla norma internazionale SA8000. Inoltre, DiMar punta a ricavare quante più informazioni dai clienti, garantendo la massima correttezza e controllo dei dati, per identificare i loro requisiti e comprendere le loro necessità.



GRI Standard

2-7
2-8
2-30

I dipendenti

Al 31 dicembre 2023, i dipendenti di DiMar Group sono 536, in aumento di oltre il 10% rispetto al 2022. Tutti i dipendenti sono collocati sul territorio italiano, tra la sede di Valentano (291) e la sede di Campi (245).

Tutti i dipendenti di DiMar Group sono assunti con Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro Pelli e Cuoio industria, consolidato il 26 maggio 2023, con decorrenza a far data dal 1° aprile 2023 al 31 marzo 2026.

DiMar Group punta a creare un ambiente di lavoro positivo e coeso, attraverso la creazione di relazioni stabili, migliorando la

collaborazione e la fiducia reciproca. La volontà dell'azienda di creare rapporti continuativi emerge anche dalla lettura dei dati: nel 2023, in continuità con il 2022, il 99% dei contratti è a tempo indeterminato e il 96,8% è full-time.

Nel 2023 il genere maggiormente rappresentato è quello femminile, che costituisce il 60,6% dell'organico complessivo.

La tabella riporta i dati relativi al numero di dipendenti alla fine dei due esercizi di rendicontazione, suddivisi per tipologia di contratto e per genere.

| Dipendenti ¹ | 2022 | | | 2023 | | |
|---|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| | Donne | Uomini | Totale | Donne | Uomini | Totale |
| Totale numero dipendenti alla fine del periodo / per genere | 294 | 192 | 486 | 325 | 211 | 536 |
| Totale numero dipendenti per genere / tipologia di contratto | | | | | | |
| a tempo determinato | 3 | 1 | 4 | 2 | 3 | 5 |
| a tempo indeterminato | 291 | 191 | 482 | 323 | 208 | 531 |
| Totale | 294 | 192 | 486 | 325 | 211 | 536 |
| Totale numero dipendenti per tipo di impiego / per genere | | | | | | |
| Full-time | 281 | 190 | 471 | 311 | 208 | 519 |
| Part-time | 13 | 2 | 15 | 14 | 3 | 17 |
| Totale | 294 | 192 | 486 | 325 | 211 | 536 |

¹ I dati relativi al personale si riferiscono alla consistenza degli organici a fine periodo (Head Count)

Altri lavoratori

I **lavoratori non dipendenti** sono coloro **che svolgono mansioni per l'organizzazione**, ma non mantengono con essa un rapporto di impiego di tipo subordinato; pertanto, tale classificazione si riferisce a forme di impiego a titolo di lavoro somministrato. Al 31 dicembre 2023 sono 38 i lavoratori somministrati, in diminuzione rispetto ai 64 del 2022, in quanto numerosi lavoratori sono stati assunti direttamente da DiMar Group.

Nel corso del biennio 2022-2023 DiMar Group, in collaborazione con le Agenzie per il lavoro e Forma.Temp, ha organizzato corsi di formazione professionali che hanno coinvolto 47 giovani, dei quali 37 (78,7%) hanno iniziato un'attività lavorativa in DiMar Group tramite contratto di somministrazione.

| Lavoratori non dipendenti | 2022 | | | 2023 | | |
|---------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| | Donne | Uomini | Totale | Donne | Uomini | Totale |
| Lavoratori somministrati | 31 | 33 | 64 | 23 | 15 | 38 |
| Totale | 31 | 33 | 64 | 23 | 15 | 38 |



GRI Standard

3-3

Innovazione, ricerca e sviluppo

L'innovazione rappresenta per DiMar Group uno dei principali driver del proprio modello di business, in quanto costituisce un prerequisito per poter competere e crescere sul mercato e continuare a sviluppare prodotti e processi.

Nel corso degli ultimi anni DiMar Group ha realizzato un'operazione di riorganizzazione, con il rafforzamento dello staff manageriale, propedeutico allo sviluppo di nuovi modelli di produzione e, allo stesso tempo, per garantire le condizioni di sviluppo della società.

Lean production

Il processo ha portato DiMar Group a fondare il proprio operato sui cinque principi della **Lean Production**, ovvero identificare il valore per il cliente, identificare il flusso di valore, creare il flusso continuo, sistema "pull" e ricerca della perfezione. Tale approccio, che permea tutta la gestione aziendale e tutti i relativi strumenti, ha permesso di diffondere in azienda una cultura per la qualità e per il miglioramento continuo ormai diffusa in tutte le funzioni e i reparti di produzione.

I principi e gli strumenti Lean si applicano a partire dalla fase di industrializzazione con l'analisi del prodotto, del processo produttivo, dei tempi e dei costi per arrivare alla creazione del prototipo. Da tali principi della Lean Production e della tecnologia è nato in DiMar Group il nuovo concept di linea produttiva **Lean 4.0**, che amplifica i benefici interni e per i clienti.

Industria 4.0 - Investimenti

DiMar Group investe nell'**Industria 4.0** e in **nuovi macchinari**, in modo da realizzare progetti continui di interconnessione dati per la condivisione in tempo reale tra le fasi produttive e con i clienti. Allo stato attuale sulle oltre 1.000 macchine in uso negli stabilimenti, 50 macchine sono predisposte a Industria 4.0 (di cui 17 sono state già periziate e 33 sono in corso di perizia). Le macchine a Industria 4.0 in DiMar sono **macchine da cucire automatiche, macchine per il taglio di pelli e tessuti e tavoli digitalizzati per la digitalizzazione della pelle**.



Governance

02

| | |
|--|----|
| Modello di governance | 26 |
| Governance della sostenibilità e processo di delega | 27 |

GRI Standard

- 2-9
- 2-10
- 2-11

Modello di governance

La governance adottata dalla Società, secondo il modello organizzativo tradizionale di amministrazione e controllo, prevede i seguenti organi sociali:

Assemblea dei soci

L'assemblea è l'organo collegiale deliberativo interno della società, nel quale si forma la volontà della stessa. Si tratta di un organo con funzioni esclusivamente deliberative, le cui competenze sono strettamente connesse alle decisioni più rilevanti per la compagine societaria. La compagine societaria è costituita dai due soci di DiMar Group, Fabio Martinelli e Angelo Cionco, entrambi detentori del diritto di proprietà al 50%.

Consiglio di Amministrazione

La gestione dell'impresa spetta all'organo amministrativo, il quale compie le operazioni necessarie per l'attuazione dell'oggetto sociale. La governance di DiMar Group prevede un Consiglio di Amministrazione, investito, in via esclusiva, di tutti i poteri per la gestione ordinaria e straordinaria della società, ad esclusione dei poteri riservati per legge o per statuto ai soci. Il Consiglio di Amministrazione di DiMar Group è composto da quattro membri e rimane in carica fino all'approvazione del bilancio del 31/12/2024.

| Consiglio di Amministrazione | |
|---|------------------|
| Presidente Consiglio di Amministrazione | Angelo Cionco |
| Amministratore Delegato | Fabio Martinelli |
| Consigliera | Manuela Cionco |
| Consigliere | Luca Martinelli |

Collegio Sindacale

Il Collegio Sindacale svolge l'attività di vigilanza prevista dalla normativa vigente sull'osservanza della legge e dello statuto, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione, sull'adeguatezza della struttura organizzativa del sistema di controllo interno e del sistema amministrativo-contabile, nonché sull'affidabilità di quest'ultimo nel rappresentare correttamente i fatti di gestione e sulle modalità di concreta attuazione delle regole di governo societario. Inoltre, come previsto dall'art. 2409 bis, il Collegio Sindacale di DiMar Group esercita anche la revisione legale dei conti, in quanto tutti i componenti sono revisori legali iscritti nell'apposito registro. Il Collegio Sindacale di DiMar Group è composto da 5 membri, di cui 3 effettivi e 2 sindaci supplenti.

| Collegio sindacale | |
|-----------------------------------|------------------------|
| Presidente del Collegio Sindacale | Massimiliano Troiani |
| Sindaco | Glauco Vico |
| Sindaco | Stefano La Placa |
| Sindaca Supplente | Maria Carmela D'Errico |
| Sindaco Supplente | Carlo Cardoni |

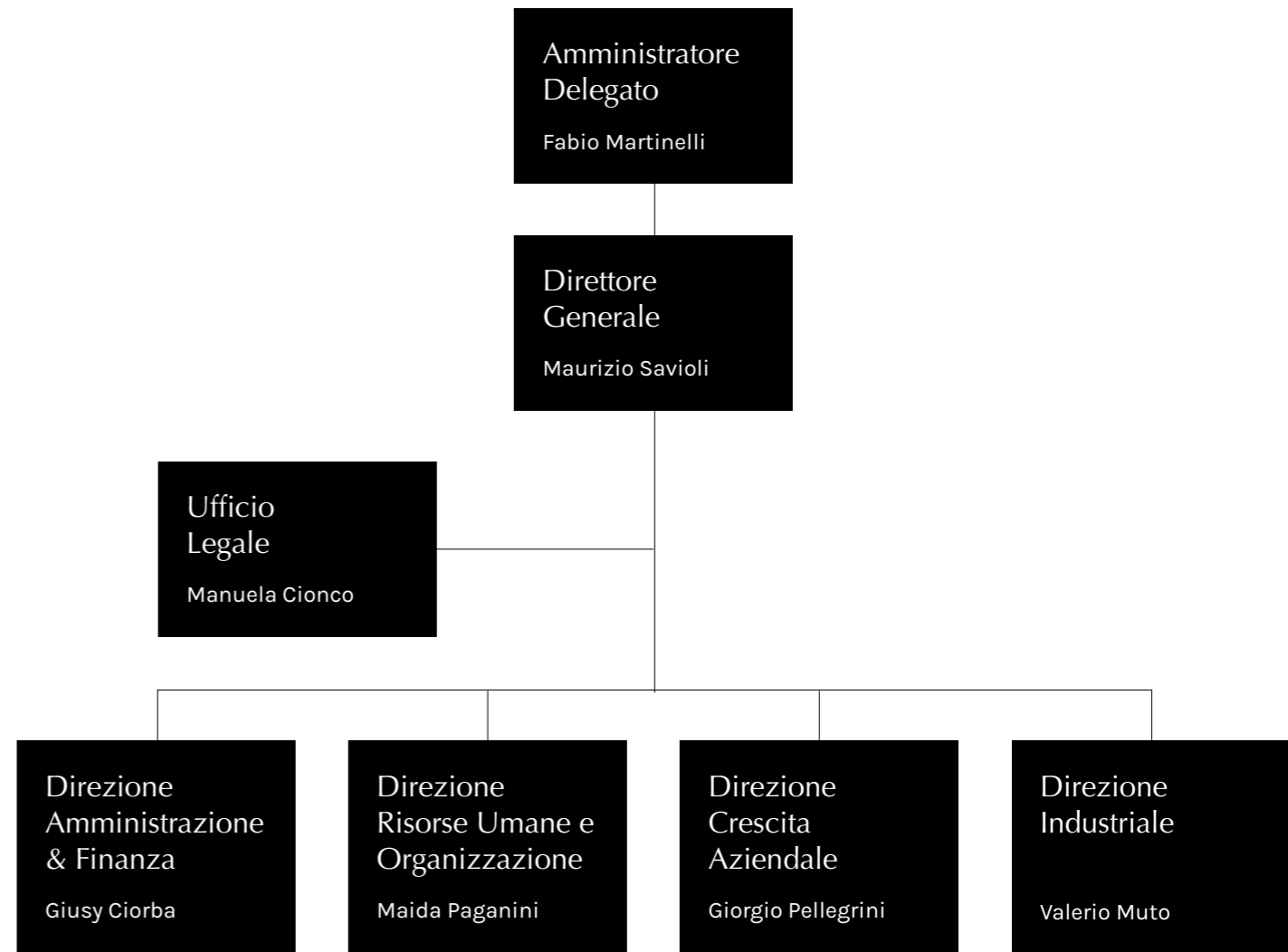
GRI Standard

- 2-12
- 2-13
- 2-23
- 2-24

Governance della sostenibilità e processi di delega

Struttura organizzativa e responsabilità

L'organizzazione delle prime linee di DiMar Group è evidenziata nel seguente diagramma.



Nel 2023 è stata costituita ufficialmente la funzione dedicata alla Sostenibilità.

La funzione Sostenibilità

Nel 2023 è stata costituita ufficialmente la funzione dedicata alla **Sostenibilità**, inserita nell'area **HSE** (Health Safety Environment) e all'interno della **Direzione Risorse Umane e Organizzazione**. Tale scelta è stata dettata dalla consapevolezza dell'importanza strategica di presidiare tutti i processi legati al tema della sostenibilità, con una funzione dedicata in grado di gestire la strategia aziendale, che tenga in considerazione i fattori e i rischi ambientali, sociali, legati alla governance e all'etica.

La funzione è strutturata con un **HSE & Sustainability Manager** e due HSE Officer, uno dedicato al Distretto di Valentano e uno allo Stabilimento di Campi.

Il Consiglio di Amministrazione supervisiona il Bilancio di sostenibilità ed i relativi temi materiali risultanti dalle fasi di valutazione e prioritizzazione degli impatti ed inoltre si impegna a garantire un costante aggiornamento delle proprie conoscenze, a coinvolgere gli stakeholder per la gestione degli impatti e della supervisione del processo di rendicontazione in materia di sostenibilità, e ad indentificare e gestire gli impatti negativi economici, ambientali e sociali, effettivi o potenziali.

Comitato COPIL

Il **Comitato di Pilotaggio sulla salute e sicurezza- Equipe de Direction (COPIL)** è stato costituito nel 2023 per rafforzare l'impegno dell'azienda nella **tutela della salute e della sicurezza dei dipendenti**.

Il Comitato, che si riunisce mensilmente, ha il compito di monitorare e migliorare costantemente le condizioni di sicurezza sul lavoro, promuovendo una cultura aziendale orientata alla prevenzione degli infortuni e alla protezione della salute. Il COPIL agisce in conformità con **la Politica per l'Ambiente, la Salute e la Sicurezza** di DiMar, supportando le strategie HSE e garantendo che tutte le decisioni e le azioni intraprese siano in linea con gli obiettivi di sostenibilità e sicurezza.

Il comitato **si impegna a coinvolgere attivamente tutti i dipendenti**, incoraggiando una partecipazione continua e responsabile nel mantenimento di un ambiente di lavoro sano e sicuro. Durante gli incontri del Comitato di Pilotaggio vengono discussi anche gli eventi sulla salute e sicurezza aziendali e quelli condivisi dagli altri siti di produzione.

Social Performance Team

L'Amministratore Delegato ha istituito il **Social Performance Team (SPT)** all'interno dell'organizzazione aziendale con l'obiettivo di garantire che **sia istituito, applicato, mantenuto attivo e sostenuto un sistema di gestione per la responsabilità sociale conforme alla norma SA8000**.

La composizione del SPT è stata bilanciata tra rappresentanti dei lavoratori e del management. In particolare, il team è composto

da 2 rappresentanti dei lavoratori provenienti dagli stabilimenti di Valentano e Campi e da 2 rappresentanti del management, anch'essi dai medesimi stabilimenti.

Il Social Performance Team ha il compito di **applicare tutti gli elementi dello standard SA8000**, monitorando e garantendo la piena attuazione delle politiche e delle pratiche aziendali in materia di responsabilità sociale. Tra i compiti principali del SPT figurano **l'identificazione e la valutazione dei rischi, nonché il monitoraggio costante delle attività aziendali**.





Strategia e impegno per lo sviluppo sostenibile

Temi Materiali

Rapporti con la comunità e sviluppo del territorio

SDGs



| | |
|--|----|
| L'impegno di DiMar Group | 32 |
| La condotta responsabile del business | 34 |
| Le politiche e i sistemi di gestione | 37 |
| Il rispetto delle norme | 40 |
| Associazioni | 41 |
| Sostegno del territorio e delle comunità | 42 |
| Stakeholder | 43 |

L'impegno di DiMar Group

Gli SDGs - Obiettivi per lo sviluppo sostenibile

L'integrazione degli aspetti ESG (ambientali - sociali - governance) nella rendicontazione periodica nei confronti degli stakeholder ha l'obiettivo di dare evidenza degli impatti sull'ambiente e sulle persone

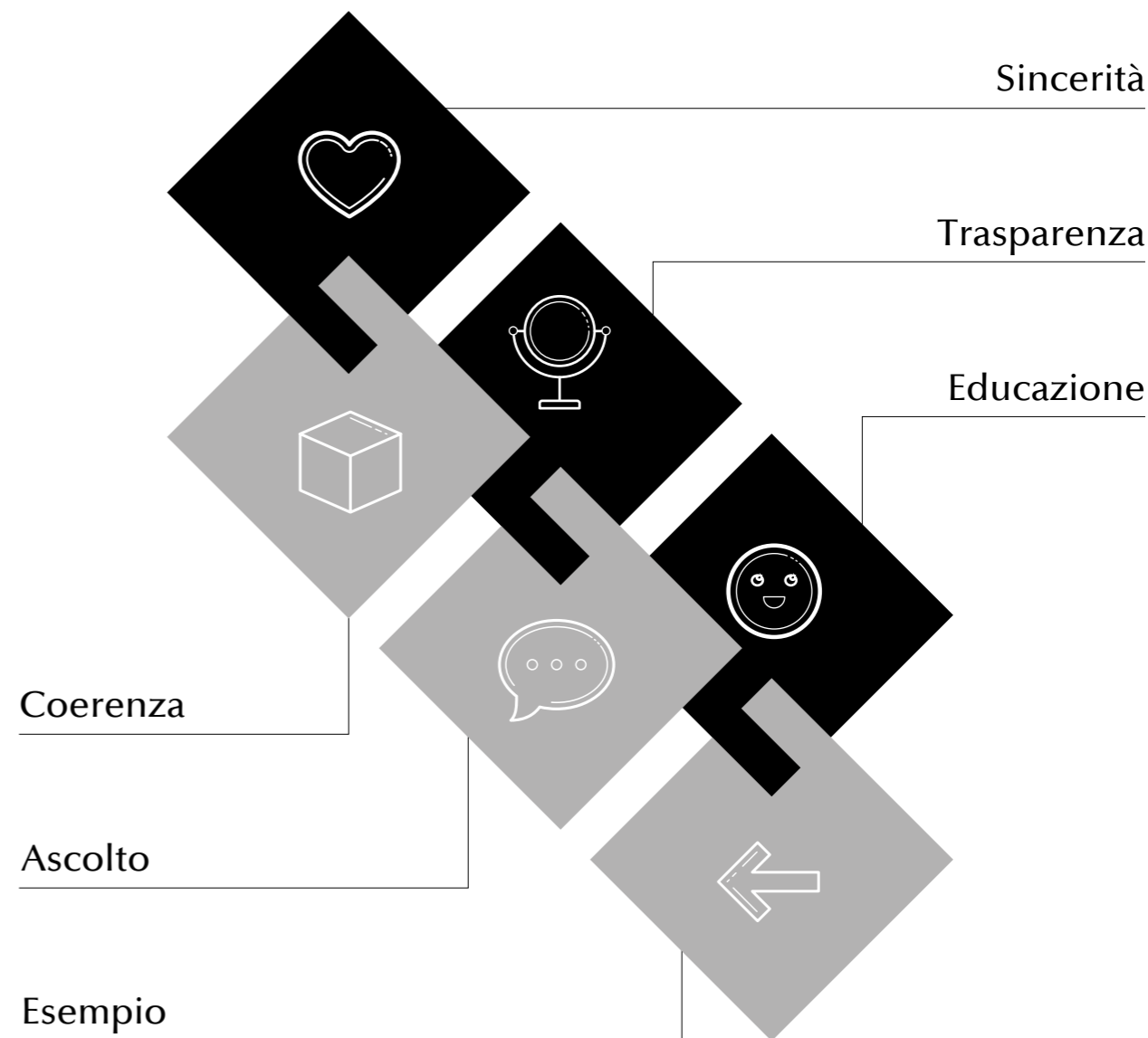
e su come la società gestisce tali aspetti. Tra i 17 SDGs (Sustainable Development Goals) definiti dall'Agenda 2030 della Nazioni Unite e parte integrante, si riportano di seguito quelli **considerati prioritari da DiMar Group** in termini di contributo e di impegno per uno sviluppo economico coerente con obiettivi anche ambientali e sociali.

Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs) - Il contributo di DiMar Group

| | | | |
|--|--|---|---|
|  | SDG 3 Assicurare la salute e il benessere per tutti e per tutte le età |  | SDG 9 Costruire un'infrastruttura resiliente e promuovere l'innovazione ed una industrializzazione equa, responsabile e sostenibile |
|  | SDG 4 Fornire un'educazione di qualità, equa ed inclusiva, e opportunità di apprendimento per tutti |  | SDG 12 Garantire modelli sostenibili di produzione e di consumo |
|  | SDG 5 Raggiungere l'uguaglianza di genere ed emancipare tutte le donne e le ragazze |  | SDG 13 Promuovere azioni, a tutti i livelli, per combattere il cambiamento climatico |
|  | SDG 6 Garantire a tutti la disponibilità e la gestione sostenibile dell'acqua e delle strutture igienico-sanitarie |  | SDG 16 Pace, giustizia e istituzioni forti |
|  | SDG 7 Assicurare a tutti l'accesso a sistemi di energia economici, affidabili, sostenibili e moderni |  | SDG 17 Rafforzare le modalità di attuazione e rilanciare il partenariato globale per lo sviluppo sostenibile |
|  | SDG 8 Incentivare una crescita economica duratura, inclusiva e sostenibile, un'occupazione piena e produttiva ed un lavoro dignitoso per tutti | | |

Valori

All'interno della Politica di Responsabilità Sociale sono identificati i valori che ispirano l'azione di DiMar Group.



GRI Standard

2-23

2-26

La condotta responsabile del business

Modello 231 e Organismo di Vigilanza

Il Dlgs 231/2001, riguardante la disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche delle società e delle associazioni anche prive di persona giuridica, ha introdotto la responsabilità amministrativa - penale per le persone giuridiche, in base alla quale queste entità possono essere ritenute responsabili, e conseguentemente sanzionate, in relazione a taluni reati commessi o tentati nell'interesse o a vantaggio della società dagli amministratori o dai dipendenti.

DiMar Group ha adottato il proprio **Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ex. 231**, con delibera del Consiglio di Amministrazione il 3 ottobre 2023, ed ha nominato un Organismo di Vigilanza dotato di poteri autonomi di iniziativa e controllo. Il Modello 231 definisce e orienta precipue **condizioni di correttezza e trasparenza** nel compimento degli affari e delle attività aziendali, tutelando la posizione e l'immagine dell'azienda nei confronti dei propri stakeholder.

Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo redatto ai sensi del Dlgs 231/2001 è composto da due sezioni: la parte generale e la parte speciale. Mentre la prima parte si concentra sul quadro normativo, sul modello di organizzazione e gestione, sull'Organismo di Vigilanza, sul sistema di formazione-informazione e diffusione del modello, oltre che sul sistema sanzionatorio, la seconda parte, cioè quella speciale, divisa per sezioni identificate da lettere, detta la disciplina dei relativi casi. Inoltre, il Modello si prefigge l'obiettivo di sviluppare all'interno del contesto aziendale la cultura della compliance e di sensibilizzare tutti gli organi sociali e il personale al rispetto dei principi cardine dell'ordinamento e della normativa di settore.

Completa il modello il **Codice Etico**, che costituisce per la Società, al di là delle prescrizioni di legge, un essenziale strumento di sensibilizzazione per tutti coloro che lavorano per e con la Società.

Di seguito si riporta l'elenco delle fattispecie di reato trattate dalla parte speciale:

A Relazioni con la Pubblica Amministrazione

B Amministrazione e finanza

C Gestione della sicurezza e salute sul lavoro

D Tutela dell'ambiente

E Gestione dei rapporti commerciali

F Gestione delle risorse umane

G Gestione dei sistemi informativi

H Gestione delle tasse e dei tributi

DiMar Group ha istituito un apposito **Organismo di Vigilanza (OdV)**, dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo, con compiti di vigilanza, applicazione ed aggiornamento del Modello 231. L'OdV è interno alla Società, ma distinto dagli altri Organi Sociali, poiché tale Organismo ha il compito di svolgere attività che, se per un verso presuppongono una conoscenza delle dinamiche aziendali e della struttura societaria, per altro richiedono una posizione di terzietà rispetto alla stessa.

I componenti dell'Organismo di Vigilanza, oltre che dei requisiti di autonomia e indipendenza, professionalità e onorabilità, sono distinti da requisiti di continuità e stabilità d'azione e adeguata esperienza nell'ambito dei controlli aziendali. DiMar Group ha optato per una **composizione collegiale (3 componenti)** dell'Organismo di Vigilanza, al fine di garantire una corretta osservanza del Modello.

Codice etico

La società ha adottato, tramite delibera del Consiglio di Amministrazione nel 2023, il Codice Etico, parte integrante del Modello 231, che disciplina i **principi generali e le regole di comportamento** cui viene riconosciuto un valore etico positivo, con la finalità di **orientare l'agire aziendale verso comportamenti eticamente corretti**. Il documento è composto da Preambolo ed Etica aziendale, all'interno della quale vengono enunciate le disposizioni e principi generali, i principi etici generali, i principi ESG, la salute e sicurezza dei lavoratori, la tutela della riservatezza, Etica nei rapporti con gli organi di informazione, Etica nei rapporti di lavoro, Etica nei rapporti con le autorità pubbliche e con le autorità di controllo, Prevenzione dei reati e Disposizioni finali.

DiMar Group, attraverso il proprio Codice Etico, ha spostato la riflessione sull'etica dall'agire individuale a un più ampio ambito organizzativo e di business, la cosiddetta **Responsabilità Sociale d'Impresa**. Tale responsabilità consiste nell'applicazione e integrazione dei **principi di sostenibilità, volontarietà, trasparenza, qualità integrazione nella condotta del business**.

Whistleblowing

La società si è dotata di una **procedura di Whistleblowing** in conformità alle Linee Guida approvate dall'ANAC e alle disposizioni normative di cui al D.Lgs. 10 marzo 2023, n. 24, attuativo della Direttiva UE 2019/1937 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019.

Lo scopo della procedura è, anche attraverso indicazioni operative, quello di disciplinare formalmente il processo di invio, ricezione, analisi, trattamento e gestione delle segnalazioni di condotte illecite rilevanti ai sensi della normativa applicabile, nonché le tutele accordate al segnalante ed ai soggetti ad egli collegati ai sensi della normativa di legge e aziendale applicabile.

DiMar Group ha istituito il **Comitato whistleblowing** con il ruolo di ricevere le segnalazioni, gestire la relativa fase istruttoria, nonché fornire riscontro nelle modalità ed entro i termini previsti dalla normativa di settore. Inoltre, sono stati costituiti appositi canali interni per la trasmissione delle segnalazioni, che garantiscono la riservatezza dell'identità del soggetto segnalante, della persona coinvolta e di tutte le persone comunque menzionate nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione di supporto.

Le attività in cui si articola il processo gestionale delle segnalazioni sono trasmissione, ricezione e gestione, istruttoria ed accertamento, archiviazione. La segnalazione, oltre a dover essere il più possibile completa sotto il profilo della descrizione del fatto oggetto della segnalazione, con una indicazione chiara delle circostanze di tempo e di luogo in cui tale fatto si è verificato, deve anche indicare in modo preciso le generalità

o gli altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati, al fine di garantirgli protezione.

Le segnalazioni effettuate in forma anonima non sono prese in considerazione, a meno che non si riferiscano a fatti di particolare gravità e con un contenuto che risulti adeguatamente dettagliato e circostanziato.



Le politiche e i sistemi di gestione

GRI Standard

2-23

2-24

Responsabilità Sociale

Salute e Sicurezza sul lavoro

Ambiente

Il sistema di gestione integrato

La Società ha strutturato nel tempo il proprio **sistema di gestione integrato** nel rispetto degli standard internazionali in materia di **Responsabilità Sociale, Salute e Sicurezza sul lavoro e Ambiente**.

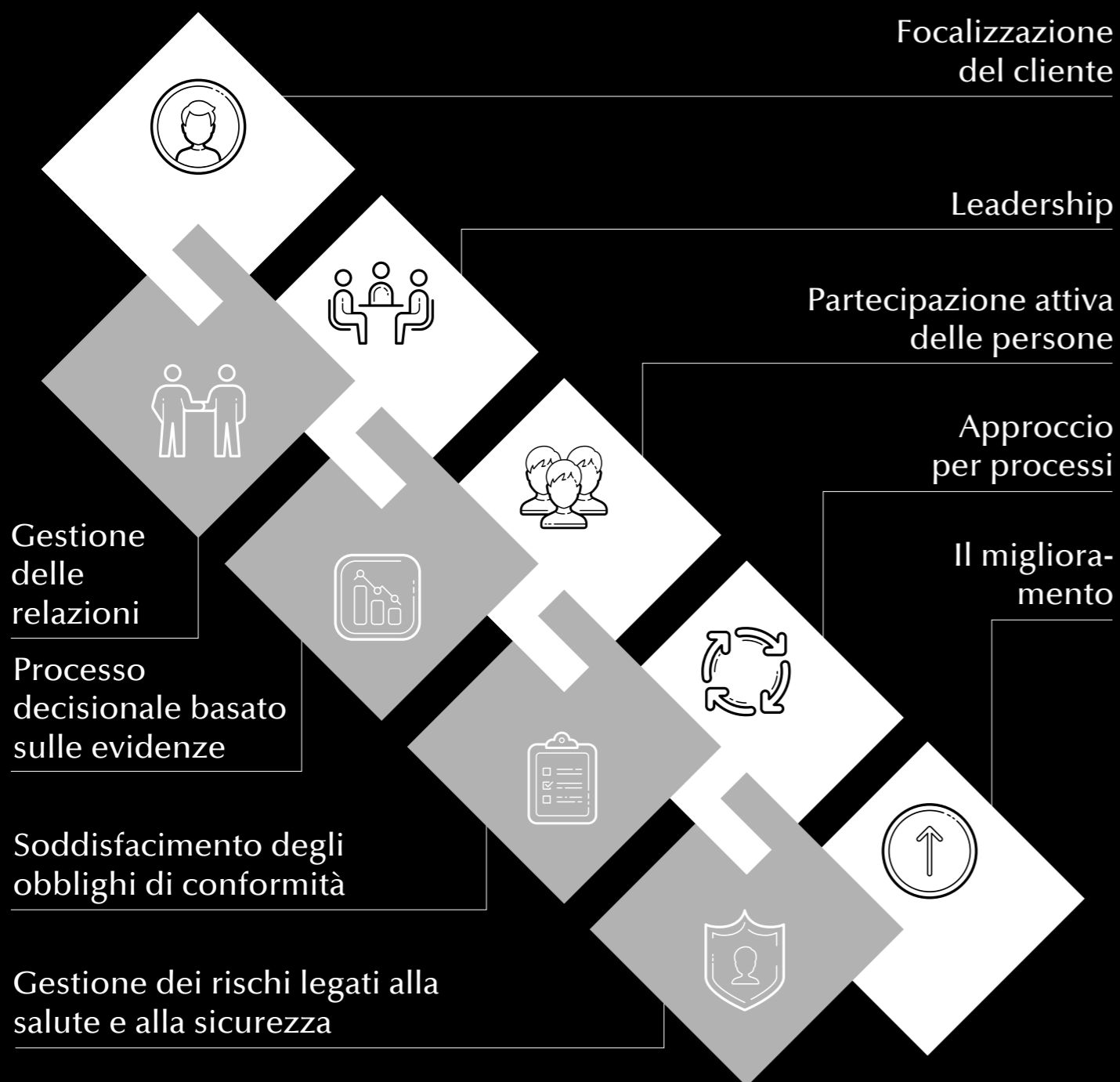
Al fine di identificare i valori che ispirano l'azione di DiMar Group, le strategie adottate nei diversi ambiti della sostenibilità e gli indicatori utilizzati per verificare il rispetto degli impegni presi, la Società ha predisposto sia la **Politica per la gestione della Responsabilità Sociale d'Impresa**, che la **Politica per la gestione della Salute e Sicurezza nei luoghi di lavoro e dell'Ambiente**.

Il Sistema di gestione coinvolge tutte le attività e le operazioni svolte nei siti, che hanno o possono avere un impatto sull'ambiente e sulle persone. Il sistema viene periodicamente controllato e sottoposto ad audit, per assicurare la conformità alle leggi, alle norme di riferimento, ai principi del miglioramento continuo e della prevenzione dell'inquinamento.

La scelta strategica di DiMar Group di adottare il sistema di gestione descritto ha aiutato a migliorare la prestazione complessiva ed a costruire una solida base per iniziative di sviluppo sostenibile.



I PRINCIPI DEL SISTEMA DI GESTIONE INTEGRATO



I BENEFICI DEL SISTEMA DI GESTIONE

Capacità di **fornire prodotti conformi** ai requisiti clienti, compresi quelli ambientali e sociali

Accrescere la **soddisfazione dei clienti** attraverso un'efficace gestione del sistema

Raggiungere gli **obiettivi aziendali** per la qualità, l'ambiente, la salute e sicurezza e la responsabilità sociale

Migliorare la gestione di salute e sicurezza e degli impatti ambientali

Gestione del **miglioramento continuo**

La Società si è dotata del **Manuale del Sistema di Gestione integrato**, un mezzo per assicurare che gli aspetti ambientali e sociali inerenti alle attività della Società siano conformi alla **ISO 14001:2015**, **ISO 45001:2018** e alla **SA 8000:2014** e ne rappresentino i relativi obiettivi e risultati programmati. Grazie a tale strumento completo e metodico, DiMar Group garantisce un'efficiente e corretta gestione aziendale che contribuisce, in modo determinante, alla qualità ed affidabilità nella produzione degli articoli di pelletteria.

Di seguito si riporta un quadro di riepilogo dei sistemi di gestione adottati.

| Nome della certificazione | Descrizione |
|--|---|
|  UNI ISO 14001:2015 Sistema di gestione ambientale | La norma ISO 14001 prevede linee guida per la creazione di un sistema di gestione ambientale (SGA) . Grazie a tale norma, le aziende e le organizzazioni hanno la facoltà di migliorare le misure da attuare per un metodo di lavoro e una produzione che siano il più possibile rispettosi dell'ambiente . Lo standard è stato progettato in modo da poter essere applicato indipendentemente dalle dimensioni dell'azienda e dal settore. |
|  UNI ISO 45001:2018 Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro | La norma ISO 45001 prevede linee guida per la creazione di un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro (SGSL) . Tale standard internazionale per la salute e la sicurezza sul lavoro è stato emanato per proteggere dipendenti e visitatori da incidenti e malattie legate al lavoro. Lo standard è stato progettato in modo da poter essere applicato indipendentemente dalle dimensioni dell'azienda e dal settore. |
|  SA8000:2014 Sistema di gestione della Responsabilità sociale | Lo standard internazionale SA 8000 è un modello gestionale che si propone di valorizzare e tutelare tutto il personale ricadente nella sfera di controllo e di influenza delle Organizzazioni che lo adottano, permettendo di migliorare le condizioni del personale e promuovere trattamenti etici ed equi del personale. |

GRI Standard

2-27

Il rispetto delle norme

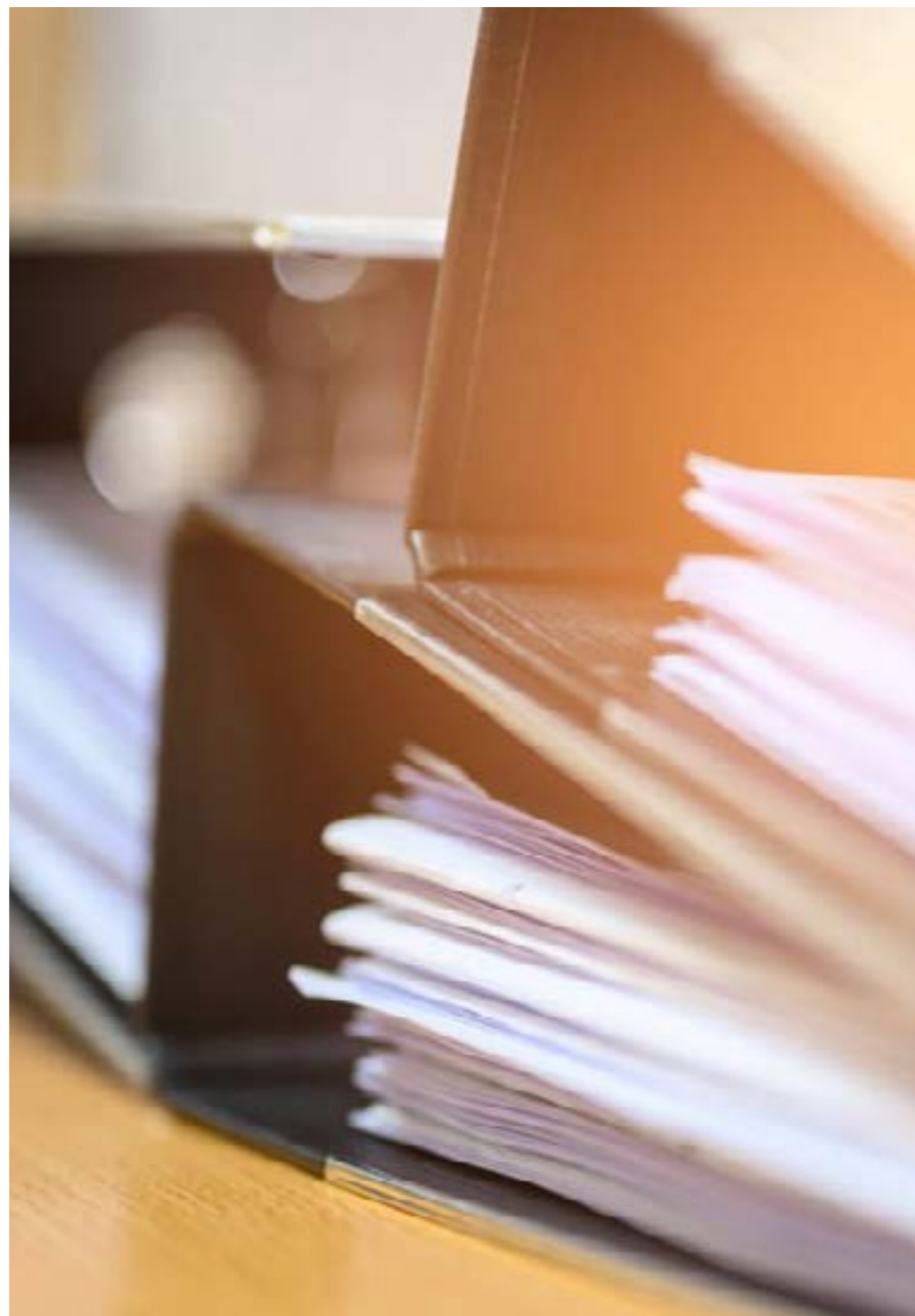
DiMar Group riconosce come principio imprescindibile il rispetto di leggi, dei regolamenti, delle procedure e delle prassi applicabili nell'espletamento dell'attività, oltre al Codice Etico, nonché il Modello 231 ed eventuali procedure adottate.

Ambiente

Nel periodo oggetto di rendicontazione (2022-2023) non sono insorti contenziosi di carattere ambientale. Alla data di redazione del presente documento, non sono peraltro in essere contenziosi di carattere ambientale che abbiano dato origine a sanzioni di rilievo per non conformità a leggi, normative, regolamenti in materia ambientale.

Area sociale ed economica

Nel periodo oggetto di rendicontazione (2022-2023) non sono insorti contenziosi o casi di violazioni di leggi e/o regolamenti rilevanti relativi a disposizioni di carattere sociale ed economico. Nessuna sanzione significativa avente tale natura è stata ricevuta nell'arco temporale 2022-2023 e non si segnalano procedimenti di rilievo al riguardo.



GRI Standard

2-28

Associazioni



DiMar Group aderisce a **Confindustria**, la principale associazione di rappresentanza delle imprese manifatturiere e di servizio in Italia e ad **Assopellettieri**, l'Associazione che rappresenta le imprese di pelletteria in Italia.

In particolare, DiMar Group aderisce a **Unindustria Lazio** già da molti anni e, in seguito all'inaugurazione del nuovo stabilimento a Campli, anche a **Confindustria Chieti Pescara**. La scelta di aderire a tali associazioni deriva dalla volontà della proprietà e

del management di **aderire ai valori di Confindustria e per confrontarsi sul territorio** con un partner importante e strategico, in modo da perseguire gli obiettivi di sviluppo industriale, ma anche culturale, sociale ed etico.

Inoltre, Manuela Cionco, membro del Consiglio di Amministrazione di DiMar Group, è entrata nel **Direttivo del Sistema Moda di Confindustria Chieti Pescara**, che comprende imprese che operano in molti ambiti del settore, dalla produzione di capi alla realizzazione di tessuti e filati, le quali si trovano alle prese con le sfide produttive legate alla sostenibilità e alla formazione.

GRI Standard

2-28
3-3

Sostegno del territorio e delle comunità

DiMar Group pone una particolare attenzione ai territori in cui opera, per cercare di contribuire al miglioramento della qualità della vita delle comunità locali, coniugando gli aspetti economici con quelli sociali e ambientali.

A seguito della grave emergenza sanitaria del 2020, attraverso il progetto di sviluppo e industrializzazione di mascherine è stato ampliato l'oggetto sociale di DiMar Group, costituendo la Divisione Medica, composta da un team dedicato, che ha iniziato la ricerca di materiali e fornitori ed implementato un sistema di gestione per la qualità per lo sviluppo, la produzione e la commercializzazione di mascherine filtranti e chirurgiche.

DiMar Group ha ribadito il proprio impegno nel sostenere il territorio e le comunità locali aderendo nel 2023 al progetto presentato dal **Comune di Valentano** sull'Avviso "Attrattività dei borghi storici", finanziato dall'Unione Europea nell'ambito del PNRR. Questa iniziativa, volta a

valorizzare e potenziare il patrimonio storico e culturale dei piccoli centri abitati, è stata selezionata e inserita nell'elenco dei progetti finanziati, a dimostrazione del contributo di DiMar Group nello sviluppo e nella promozione del tessuto socioeconomico locale.

L'impegno di DiMar Group nei confronti del territorio e della comunità locale si realizza anche tramite sponsorizzazioni a eventi, associazioni e attività sul territorio. Nel corso del 2023, DiMar Group ha supportato, infatti, il territorio attraverso diverse **sponsorizzazioni ed erogazioni liberali** a iniziative e associazioni culturali, sportive e turistiche, elencate di seguito, per un totale di oltre 16.000 euro.

Beneficiario

- CBA CAMPLI BASKET ACADEMY ASSOCIAZIONE SPORTIVA DILETTANTISTICA
- SOCIETA' SPORTIVA DILETTANTISTICA VALENTANO
- A.S.D. UNITED ALTA TUSCIA
- ASSOCIAZIONE INRI MMXV
- ASSOCIAZIONE PRO LOCO DI VALENTANO
- IL CANTIERE DELLE ARTI
- ASD TENNIS CLUB VALENTANO
- CROCE BIANCA

GRI Standard

2-29

Stakeholder

Gli stakeholder, individui o gruppi con i quali un'organizzazione crea, mantiene e sviluppa nel tempo relazioni, sono espressione di interessi, valutazioni e portatori di aspettative nei confronti dell'impresa. Le relazioni con gli stakeholder richiedono la definizione e l'utilizzo da parte delle imprese di strumenti adeguati e differenziati per le diverse

categorie. Strumenti adeguati di coinvolgimento favoriscono ricadute positive sull'evoluzione e sviluppo del modello di business e di realizzazione della strategia d'impresa. Le **attività di engagement** degli stakeholder sono pertanto parte integrante della gestione e dei processi aziendali e riguardano tutte le funzioni della società.

| Stakeholder | Attività di coinvolgimento (engagement) Progetti – Iniziative – Relazioni |
|---|---|
| Azionisti | Assemblea azionisti - Consiglio di Amministrazione - Bilanci - Comitato COPIL - Dialoghi della sicurezza - Verifiche risultati audit interni ed esterni |
| Banche-finanziatori | Compilazione questionari ESG - Incontri- Report periodici - Bilanci |
| Dipendenti Altri lavoratori | Relazioni e dialogo con funzione Risorse Umane & Organizzazione - Incontri periodici / informali - Percorsi / eventi / incontri piano formativo - Incontri su formazione e informazione salute e sicurezza - Iniziative di welfare - Iniziative e strumenti di comunicazione interna (bacheche informative) - Sito internet e canali social - Eventi sociali - Comitato Social Performance Team - Applicazione smartphone AWMS Azzurra - Dialoghi della sicurezza - Obeya room - Riunione periodica RLS - Questionario Report di Sostenibilità - Incontri sindacali periodici |
| Organizzazioni sindacali | Incontri periodici di Confronto con le RSA e le Organizzazioni Sindacali - Incontri periodici sulla sicurezza dei lavoratori - Comitato Social Performance Team per condividere aspetti relativi alla responsabilità sociale - Riunione periodica RLS |
| Fornitori di beni e servizi | Definizione e condivisione di standard produzione / servizio - Incontri commerciali e audit - Vendor rating sostenibile - Definizione criteri di qualifica e selezione fornitori - Sito internet - Codice di Condotta - Politica per una supply chain sostenibile |
| Clienti | Incontri formali e informali one-to-one/ Incontri commerciali e visite reciproche - Pubblicazioni e contenuti sociali media - Strumenti di valutazione / questionari Supply chain e audit / verifica - Sito web - Incontri per definizione specifiche tecniche / richieste - Giornate tematiche - Canali di comunicazione su tematiche specifiche |
| Pubblica amministrazione | Incontri / invio e scambio comunicazioni per adempimenti o richieste specifiche - Audit e verifiche - Invio materiale informativo- Partecipazione a bandi |
| Comunità locali | Iniziative di supporto e di dialogo, relazioni e responsabilità sociale (CSR) - Sponsorizzazioni ed eventi - Partnership istituzionali |
| Media | Comunicati stampa - Social media - Website - Pubblicazioni - Eventi - Interviste ed approfondimenti specialistici |
| Associazioni di categoria e Fondi interprofessionali | Eventi di settore - Riunioni periodiche - Bandi di finanziamento su formazione - Conto formazione - Newsletter |



I temi materiali

04

| | |
|--|----|
| Il processo di identificazione, valutazione e prioritizzazione delle tematiche | 47 |
| I Temi Materiali | 50 |
| Temi materiali: obiettivi e strategia | 52 |

Secondo i GRI Standard, gli **impatti** si riferiscono agli effetti che un'impresa ha o potrebbe avere a livello **economico, ambientale e sociale**, inclusi quelli sui diritti umani, quale conseguenza delle proprie attività o delle relazioni di business e commerciali. Gli impatti possono essere effettivi o potenziali, negativi o positivi, di breve o di lungo termine, intenzionali o non intenzionali, reversibili o irreversibili, e rappresentano il contributo positivo o negativo dell'organizzazione allo sviluppo sostenibile. Gli impatti, secondo la loro diversa natura sono correlati tra loro e indicano il **contributo dell'impresa, negativo o positivo, allo sviluppo sostenibile**. Gli impatti più significativi, identificati secondo l'approccio descritto nei successivi paragrafi, rappresentano i temi materiali (**Material Topic**).

Gli impatti delle attività e dei rapporti di business di un'impresa sull'economia, sull'ambiente e sulle persone possono avere conseguenze positive e negative anche sull'operatività o la reputazione dell'impresa e pertanto, in molti casi, tali conseguenze sono anche **finanziarie** o potrebbero diventarle nel medio e lungo termine. Comprendere tali impatti è pertanto necessario per un'impresa al fine di identificare eventuali rischi e opportunità rilevanti connessi a tali impatti e che possono influenzare il **valore dell'impresa**.

Unione Europea - La Direttiva EU 2022/2464 e la doppia materialità

La Direttiva EU 2022 / 2464 (CSRD Corporate Sustainability Reporting Directive) approvata dal Parlamento Europeo nel mese di novembre 2022 e che entrerà in vigore a partire dalla rendicontazione relativa all'esercizio 2024, ha integrato la definizione di temi materiali, introducendo il concetto di doppia materialità. Secondo tale approccio, i temi materiali sono:

- ambiti e tematiche di governance, ambientale e sociale sui quali l'impresa, attraverso la propria attività, ha un impatto rilevante (Impact Materiality);
- aspetti che possono avere impatti significativi sullo sviluppo, le prestazioni e, di conseguenza, sul valore finanziario di un'impresa (Financial Materiality).

Si sottolinea che il presente documento, non essendo la Società ancora sottoposta all'obbligo da Direttiva EU 2022/2464, è redatto secondo quanto previsto dai GRI Standards, adottando la definizione di temi materiali come da GRI Standards. Come già evidenziato, le due direzioni della materialità, sono ovviamente strettamente interconnesse.



GRI Standard

3-1

Il processo di identificazione, valutazione e prioritizzazione delle tematiche

Il processo di identificazione, valutazione e successiva prioritizzazione dei temi materiali, condotto per il reporting 2023, secondo quanto richiesto dal GRI Standard 3 Material Topic 2021, è applicato ad un contesto dinamico, quale quello della gestione d'impresa. Le tematiche e gli impatti associati si modificano, evolvono nel tempo, sia come natura che come rilevanza dell'impatto e influenzano la strategia, il modello di business, il sistema di relazioni e le decisioni.

Comprensione del contesto dell'organizzazione

Lo scenario e quadro di riferimento di DiMar Group, il modello di business, le attività e relazioni commerciali, così come il contesto di sostenibilità e l'analisi degli stakeholder, sono riportati nei precedenti capitoli 1 *DiMar Group* e 3 *Strategia e impegno per lo sviluppo sostenibile* del presente documento.

Individuazione di impatti effettivi e potenziali

Gli impatti effettivi e potenziali sull'economia, sull'ambiente e sulle persone, compresi quelli sui diritti umani, sono stati identificati attraverso un processo di analisi di diverse fonti esterne e fonti interne, tenuto conto delle risultanze del dialogo e relazioni con gli stakeholder. La caratterizzazione degli impatti effettivi e potenziali sull'economia, sull'ambiente e sulle persone, compresi quelli sui diritti umani, nell'ambito delle attività e delle relazioni di business, ha richiesto un'attività di mappatura, analisi e approfondimento sia di fonti interne all'azienda che di fonti esterne, unitamente al coinvolgimento dei dipendenti tramite questionario, quale parte del processo costante di confronto e di ascolto degli stessi.

Le fonti principali vengono di seguito elencate.

Fonti Esterne

Studi e ricerche di settore: [BOF - The State of Fashion 2024](#) / [Global Powers of Luxury Goods 2023](#)

World Economic Forum - Strategic Intelligence / [Global Risk Report: Global Risks Report 2024](#) | World Economic Forum | World Economic Forum ([weforum.org](#))

OECD (Organization for Economic Co-operation and Development): [OECD Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct](#), [OECD Framework for assessment Nature related financial risk](#)

International Labour Conference, 111th Session, 2023: [Advancing social justice \(ILO\) 2023](#)

International Labour Organization (ILO), 2022: [ILO Transforming enterprises through diversity and inclusion](#)

United Nations Human Rights (UNHR), 2011: [Guiding Principles on Business and Human Rights. Implementing the United Nations "Protect, Respect and Remedy"](#)

SASB - Industry Standards

ESRS - European Sustainability Reporting Standards

IFRS-S

Kunming-Montreal: [Global-biodiversity-framework](#)

Benchmark per comparazione con principali peer e partner strategici di DiMar Group in tema: Gestione dei temi materiali / Gestione dei rischi / Sustainable Development Goals

Fonti Interne

Analisi Ambientale Iniziale - Floriano

Analisi Ambientale Iniziale - Valentano

Analisi Rischi e Opportunità

[Bilancio Sociale 2022](#)

[Codice Condotta Fornitori](#)

[Politica Supply Chain Sostenibile](#)

Analisi del ciclo di vita dei processi aziendali

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

Manuale del Sistema di Gestione Integrato

Questionario materialità sottoposto ai dipendenti



Valutazione della rilevanza e prioritizzazione degli impatti

La fase di valutazione della significatività degli impatti identificati ha l'obiettivo di stabilire la loro priorità. La definizione delle priorità consente all'impresa di determinare i temi materiali da rendicontare, ma, soprattutto, di definire in modo più efficace e secondo una logica di rilevanza gli impegni e le azioni necessarie per affrontare gli impatti. La rilevanza di un impatto dipende dalle condizioni specifiche di un'impresa, dal settore nel quale opera e dal suo modello di business.

La rilevanza di un **impatto negativo** effettivo dipende dalla gravità dell'impatto stesso, mentre quella di un impatto negativo potenziale dipende dalla gravità e dalla probabilità dell'impatto. La gravità è definita dai GRI Standards sulla base di tre dimensioni:

- scala: quanto grave è l'impatto;
- ambito: quanto diffuso è l'impatto;
- caratteristiche di irrimediabilità.

La rilevanza di un **impatto positivo** effettivo dipende dalla scala e dall'ambito dell'impatto stesso, mentre la portata di un potenziale impatto positivo dipende sia dalla scala e dall'ambito sia dalla probabilità dell'impatto stesso. Nel caso di impatti positivi, la scala di un impatto si riferisce ai benefici reali e/o potenziali dell'impatto stesso, mentre l'ambito si riferisce alla sua effettiva o possibile ampiezza.

La conclusione del processo ha riguardato l'assegnazione della priorità (prioritizzazione) agli impatti individuati e valutati, in relazione alla loro importanza e sulla base di una soglia (threshold), definita a tale scopo. Gli impatti che sono stati identificati come maggiormente rilevanti sono oggetto di rendicontazione all'interno del presente documento.

In particolare, dal processo di coinvolgimento dei dipendenti, tramite un questionario strutturato sulla base di 13 domande a risposta chiusa e 2 domande a risposta aperta, è emerso come gli impatti e, di conseguenza, i temi più rilevanti per DiMar Group siano quelli legati all'occupazione, formazione e benessere delle persone, alla diversità, inclusione e rispetto dei diritti dei lavoratori e alla salute e sicurezza dei lavoratori.

I Temi Materiali





I risultati delle attività svolte sono sintetizzati nella successiva tabella, che evidenzia i temi materiali, le aree di impatto sottostanti (descrizioni e le ragioni della rilevanza dei temi selezionati), le caratteristiche del tema materiale, gli indicatori specifici (GRI Standards) utilizzati per la rendicontazione, riportati in dettaglio nel GRI Content Index, parte integrante del presente documento. I temi materiali vengono raggruppati secondo la classificazione ESG (Environmental, Social, Governance), peraltro prevista dalla Direttiva EU 2022/2464 (CSRD).















| | Tem materiali | Impatti in sintesi | Caratteristiche impatti | GRI Topic Standards | Ref |
|----------|---|---|--|---|-------|
| E | Ambientali | | | | |
| 1 | Consumo energetico e cambiamento climatico | Impatti relativi al consumo di energia per le attività produttive e relative azioni indirizzate all'efficientamento dei consumi energetici e alla transizione verso fonti rinnovabili. [Negativo] Impatti negativi da emissioni originate dalle attività produttive e progetti / piani per riduzione delle stesse per la mitigazione degli effetti in ambito cambiamenti climatici. [Negativo] | Effettivo: utilizzo dell'energia e produzione di emissioni a seguito delle attività aziendali Diretto e tramite relazioni commerciali: causato dalle attività aziendali e dai fornitori Di breve-medio-lungo termine (strutturale rispetto al modello di business) Previsto: connesso alle attività aziendali | 302 Energia 305 Emissioni | Cap 5 |
| 2 | Utilizzo e gestione della risorsa idrica | Impatti derivanti dall'utilizzo della risorsa idrica nei processi produttivi, in particolare per il processo di pulizia dei macchinari di produzione [Negativo] | Effettivo: utilizzo di acqua per i processi aziendali Diretto: causato dalle attività aziendali Di breve - medio - lungo termine (strutturale rispetto al modello di business) Previsto: connesso alle attività aziendali | 303 Acqua e scarichi idrici | Cap 5 |
| 3 | Gestione risorse, rifiuti ed economia circolare | Utilizzo responsabile dei materiali impiegati nella produzione e negli imballaggi e integrazione di pratiche di economia circolare anche nella gestione dei rifiuti. [Negativo] | Effettivo: utilizzo di materiali e produzione di rifiuti a seguito delle attività aziendali Diretto e tramite relazioni commerciali: causato dalle attività aziendali e dai fornitori Di breve-medio-lungo termine (strutturale rispetto al modello di business) Previsto: connesso alle attività aziendali | 301 Materiali 306 Rifiuti | Cap 5 |
| S | Sociali | | | | |
| 4 | Occupazione, formazione e benessere delle persone | Impatti su occupazione e livello di conoscenze e competenze. Capacità di attrarre e trattenere talenti e fornire loro supporto nella crescita / sviluppo professionale attraverso piano formativi e sviluppo delle competenze. [Positivo] | Effettivo: connesso all'attività aziendale Diretto: causato dall'attività aziendale Di breve-medio-lungo termine (strutturale rispetto al modello di business) Previsto: connesso alle attività aziendali | 401 Occupazione 404 Formazione e istruzione | Cap 7 |
| 5 | Diversità, inclusione e rispetto dei diritti dei lavoratori | Creazione di un ambiente di lavoro che garantisca rispetto, pari opportunità, diversità e inclusione per tutti i lavoratori e li tuteli contro ogni forma di discriminazione. [Positivo] | Effettivo: utilizzo dell'energia e produzione di emissioni a seguito delle attività aziendali Diretto e tramite relazioni commerciali: causato dalle attività aziendali e dai fornitori Di breve-medio-lungo termine (strutturale rispetto al modello di business) Previsto: connesso alle attività aziendali | 405 Diversità e pari opportunità 406 Non discriminazione | Cap 7 |

| | Tem materiali | Impatti in sintesi | Caratteristiche impatti | GRI Topic Standards | Ref |
|-----------|--|---|---|---|----------------|
| 6 | Salute e sicurezza sul lavoro | Politiche di tutela della salute e sicurezza sul lavoro, monitoraggio degli infortuni o altri incidenti sul luogo di lavoro al fine di mitigare il rischio e la gravità degli infortuni. [Negativo] | Potenziale: possibilità di infortuni sul lavoro Diretto e tramite relazioni commerciali: causato dall'attività aziendale e dai propri fornitori Di breve-medio-lungo termine (strutturale rispetto al modello di business) Non intenzionale: possibilità di infortuni causati da disattenzione dei lavoratori | 403 Salute e sicurezza sul lavoro | Cap 7 |
| 7 | Gestione responsabile della catena di fornitura | Selezione e qualifica dei fornitori secondo criteri e valutazioni di carattere sociale e ambientale in relazione ai possibili impatti in materia di tutela dei diritti umani, salute e sicurezza dei lavoratori e corretta gestione ambientale. [Negativo] | Effettivo: connesso all'attività aziendale Diretto e tramite relazioni: causato dall'attività aziendale e dai propri fornitori Di breve-medio-lungo termine (strutturale rispetto al modello di business) Previsto e non intenzionale: connesso all'attività aziendale ma non completamente controllabile dall'azienda | 308 Valutazione ambientale dei fornitori 414 Valutazione sociale dei fornitori | Cap 6 |
| 8 | Rapporti con la comunità e sviluppo del territorio | Iniziative di supporto e sviluppo economico, sociale e culturale della comunità e del territorio di riferimento, partnership con istituzioni del territorio. [Positivo] | Effettivo: connesso all'attività aziendale Diretto: causato dall'attività aziendale Di breve-medio-lungo termine (strutturale rispetto al modello di business) Previsto: connesso alle attività aziendali | Tema rendicontato con GRI 2 Informativa generale | Cap 3 |
| 9 | Qualità del prodotto e sicurezza dei clienti | Capacità di realizzare ed offrire prodotti di elevata qualità che soddisfino e incontrino le aspettative dei clienti, in linea con gli standard di conformità e a tutela della salute e sicurezza degli utenti finali. [Negativo] | Potenziale: possibilità che un prodotto sia difettoso o non conforme Diretto e tramite relazioni commerciali: causato dall'attività aziendale e dai propri fornitori Di breve-medio-lungo termine (strutturale rispetto al modello di business) Previsto: connesso alle attività aziendali | 416 Salute e sicurezza dei clienti 417 Marketing ed etichettatura | Cap 6 |
| G | Governance | | | | |
| 10 | Creazione e distribuzione del valore economico | Capacità di generare risultati economici positivi, che garantiscano la sostenibilità economica dell'impresa e la distribuzione del valore generato a tutti gli stakeholder. [Positivo] | Effettivo: connesso all'attività aziendale Diretto: causato dall'attività aziendale Di breve-medio-lungo termine (strutturale rispetto al modello di business) Previsto: connesso alle attività aziendali | 201 Performance economiche | Cap 8 |
| 11 | Etica e integrità nella condotta di business | Condotta / gestione etica del business attraverso politiche e procedure che gestiscano gli impatti negativi e garantiscano la integrità e la compliance normativa. [Negativo] | Potenziale: legato all'attività aziendale Diretto: causato dall'attività aziendale Di breve-medio-lungo termine (strutturale rispetto al modello di business) Previsto: connesso alle attività aziendali | 205 Anticorruzione 206 Comportamento anticoncorrenziale | Cap 2 Cap 8 |
| 12 | Innovazione, ricerca e sviluppo | Capacità di sviluppare e implementare nuove tecnologie e processi per migliorare la competitività dell'impresa e processi produttivi meno impattanti. [Positivo] | Effettivo: connesso all'attività aziendale Diretto e tramite relazioni commerciali: causato dall'attività aziendale e dai propri partner Di breve-medio-lungo termine (strutturale rispetto al modello di business) Previsto: connesso alle attività aziendali | N/A | Cap 1 |

Temati materiali: obiettivi e strategia

Gli impegni della società rispetto ai temi identificati sono rappresentati nella grafica successiva, che richiama anche la correlazione e coerenza degli stessi con l'Agenda 2030 delle Nazioni Unite e gli SDGs - Sustainable Development Goals (Obiettivi per lo sviluppo sostenibile - 17 Obiettivi e 169 target identificati dall'Agenda). Gli obiettivi, le azioni e per la gestione dei temi e gli impatti correlati, così come i processi e le procedure adottati per il monitoraggio della performance e dell'efficacia delle azioni, sono approfonditi nei capitoli del presente documento, dove i temi sono trattati e rendicontati.

| Tema materiale | Obiettivo | SDGs |
|---|--|---|
| Ambientali | | |
| Consumo energetico e cambiamento climatico | Riduzione dei consumi energetici tramite sostituzione di lampade a tubo fluorescente con lampade a LED Valutazione installazione/ampliamento impianto fotovoltaico Valutazione sostituzione automezzi aziendali con veicoli ad alimentazione elettrica |   |
| Utilizzo e gestione della risorsa idrica | Valutazione installazione impianto di depurazione acque di lavaggio macchine tingibordi Installazione rubinetti a pedale per ottimizzazione consumo di acqua nelle macchine lavapezzi |  |
| Gestione risorse, rifiuti ed economia circolare | Aumento percentuale dei rifiuti destinati a recupero Creazione di partnership con altre aziende per il riciclo dei rifiuti Diminuzione significativa del consumo di plastica monouso, incoraggiando l'utilizzo di alternative sostenibili |  |

| Tema materiale | Obiettivo | SDGs |
|---|---|---|
| Sociali | | |
| Occupazione, formazione e benessere delle persone | Ottenimento certificazione WELL (standard di valutazione del comfort degli edifici, focalizzato sul benessere e sulla salute delle persone) Formazione specifica su tematiche ESG Incremento ore formazione pro-capite Estensione piano welfare |   |
| Diversità, inclusione e rispetto dei diritti dei lavoratori | Valutazione ottenimento certificazione UNI-Pdr 125:2022 (Parità di genere) Formazione e sensibilizzazione su diversità e inclusione Somministrazione questionario su temi relativi alla parità di genere, diversità e inclusione |   |
| Salute e sicurezza sul lavoro | Decremento del tasso di infortuni (Indice di gravità e Indice di frequenza) Sensibilizzazione e formazione non obbligatoria (oltre i limiti di legge) Introduzione corso di formazione per i team leader su cultura HSE |  |
| Gestione responsabile della catena di fornitura | Incremento numero di audit nei confronti dei fornitori Rafforzamento requisiti / criteri di sostenibilità nei contratti di fornitura |   |
| Rapporti con la comunità e sviluppo del territorio | Ricerca di opportunità di partnership con la comunità |   |
| Qualità del prodotto e sicurezza dei clienti | Riduzione numero di non conformità del prodotto Riduzione quantitativo di sostanze chimiche pericolose utilizzate |   |
| Governance | | |
| Creazione e distribuzione del valore economico | Introduzione di un sistema di incentivazione MBO basato su criteri ESG Incremento fatturato |  |
| Etica e integrità nella condotta di business | Introduzione di una policy che incentivi comportamenti virtuosi sugli aspetti ambientali Introduzione di un sistema di due diligence per analisi impatti ESG nella Value chain Implementazione di un sistema di gestione anticorruzione (es. ISO 37001) Incremento ore di formazione sul Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo 231 |  |
| Innovazione, ricerca e sviluppo | Incremento numero di macchine a Industria 4.0 Ricerca di soluzioni tecnologicamente all'avanguardia per migliorare la gestione dei rifiuti |  |

05

L'impegno verso l'ambiente

Temi Materiali

Consumo energetico e cambiamento climatico
Utilizzo e gestione della risorsa idrica
Gestione risorse, rifiuti ed economia circolare

SDGs



| | |
|-----------------------------------|----|
| La politica ambientale | 56 |
| Utilizzo delle risorse | 57 |
| Gestione dei rifiuti | 59 |
| L'acqua | 62 |
| Energia | 64 |
| Emissioni e cambiamenti climatici | 67 |

La politica ambientale



DiMar Group **si impegna nella tutela dell'ambiente e nella promozione dello sviluppo sostenibile**, valori che indirizzano quotidianamente le operazioni. DiMar Group considera, infatti, la gestione ambientale non solo un obbligo normativo, ma una leva strategica per il miglioramento continuo e una sfida costante. La promozione dell'artigianato italiano attraverso innovazione e sostenibilità, parte della vision aziendale, rappresenta un **impegno strategico non solo per DiMar, ma anche per il contesto sociale e ambientale in cui opera**.

Attraverso la propria **Politica per l'Ambiente, la Salute e la Sicurezza**, DiMar Group si impegna a rispettare rigorosamente i requisiti legali e le aspettative degli stakeholder, nonché gli impegni volontariamente assunti nei loro confronti, lavorando

costantemente per migliorare l'ambiente di lavoro sotto il profilo della sostenibilità. Obiettivo è quello di migliorare costantemente gli aspetti ambientali, riducendo gli impatti negativi e mirando a raggiungere zero incidenti ambientali.

DiMar, inoltre, promuove attivamente le logiche dell'economia circolare, cercando di ridurre al minimo gli sprechi e di riutilizzare le risorse, e sostiene l'uso di sistemi energetici che siano economici, affidabili, sostenibili e moderni.

La certificazione **ISO 14001:2015**, ottenuta nel 2023 per entrambi gli stabilimenti aziendali e valida fino al 2026, attesta l'adesione di DiMar Group agli standard internazionali più elevati in materia di gestione ambientale, confermando tale impegno.

Utilizzo delle risorse

La pelle utilizzata da DiMar Group proviene per la quasi totalità dallo scarto alimentare.

I materiali utilizzati e i processi di controllo

I materiali utilizzati da DiMar Group per la produzione delle borse sono principalmente **pelle, infustiture e rinforzi, accessori, collanti, tinte e imballaggi**.

La materia prima maggiormente utilizzata, con oltre **130.000 mq acquistati nel 2023**, è la **pelle**, che può essere di diverse tipologie, a seconda delle specifiche del prodotto richiesto dai propri clienti.

Le pelli sono di origine bovina o ovina, provenienti da conterie, selezionate in accordo con i clienti, che garantiscano l'adozione dei più alti standard qualitativi e ambientali, nel rispetto delle normative vigenti e delle best practice, al fine di fornire pelli di alta qualità e con un minore impatto ambientale. DiMar Group adotta stringenti protocolli sulle pelli in ingresso, assicurandosi sia che vengano rispettati i limiti chimici in accordo ai principali organismi regolatori, sia che le pelli siano di alta qualità.

Inoltre, **la pelle utilizzata da DiMar Group proviene per la quasi totalità dallo scarto alimentare**, cioè da animali provenienti dalla filiera alimentare e non da animali allevati per l'abbigliamento, riutilizzando un materiale di scarto di altri processi industriali / settori.

Le altre tipologie di materiali utilizzate sono le **infustiture**, necessarie per dare il sostegno alla borsa, gli **accessori**, come bottoni e

fibbie, lampo, fodere e tessuti per la parte interna, i **collanti**, le **tinte** per la colorazione e i semilavorati forniti dai subfornitori.

Da diverso tempo e anticipando i tempi nel settore della pelletteria, **per la fase di incollaggio**, DiMar ha abbandonato i collanti tradizionali, **utilizzando esclusivamente collanti all'acqua**, che, non contenendo solventi, risulta essere meno impattante per le persone e per l'ambiente. Un risultato che ha permesso un miglioramento importante nella valutazione dei rischi per la salute delle persone e una drastica riduzione dell'impatto ambientale delle lavorazioni.

La riduzione degli scarti di lavorazione e degli imballaggi

Attraverso i controlli e le tecnologie d'avanguardia, DiMar Group ha l'obiettivo di ridurre i consumi di materie prime, minimizzando gli scarti, coniugando la sostenibilità ambientale con quella economica.

Tramite i macchinari predisposti secondo **Industria 4.0**, le **pelli** vengono tagliate con precisione sulla base di quanto progettato, attraverso l'interconnessione tra i macchinari. Grazie a queste tecnologie è possibile impiegare in modo più efficiente le pelli e utilizzare pelli di spessori diversi, progettando il taglio in modo da destinare le parti più sottili per specifiche sezioni del prodotto finito, riducendo così al minimo lo scarto di materiale.

Inoltre, DiMar Group pone particolare attenzione anche ai materiali di **imballaggio**, tramite il progressivo passaggio a carta certificata FSC (Forest Stewardship Council). Tale certificazione garantisce che il materiale da imballaggio acquistato sia stato prodotto nel rispetto dei diritti delle comunità locali, della conservazione della biodiversità e della gestione sostenibile delle risorse forestali, senza compromettere la funzionalità e qualità legata alla protezione del prodotto.

I materiali

Nella tabella si riportano i quantitativi dei materiali in ingresso acquistati nel biennio per produrre e confezionare i prodotti.

| Tipologia di materiale | UdM | 2022 | 2023 |
|------------------------|--------|-----------|-----------|
| Pelle | mq | 76.780 | 132.421 |
| Infustiture | Fogli | 15,6 | - |
| | Rotoli | - | 240 |
| | mt | 134.263 | 206.401 |
| Accessori | mq | 40.615 | 70.333 |
| | pz | 33.531 | 16.261 |
| | pz | 3.603.971 | 4.287.973 |
| Collanti | Kg | 8.805 | 9.265 |
| | lt | 300 | 515 |
| Consumabili a rotoli | Mq | 30 | 77 |
| | pz | 5 | 40 |
| | Rotoli | 7.334 | 18.164 |
| Fili | Coni | 8.484 | 14.010 |
| | mt | 68.880 | 93.988 |
| Fodere e tessuti | mq | 134 | 285 |
| | Kg | 144 | 296 |
| Imballaggi | mt | 50.750 | 28.000 |
| | pz | 1.376.360 | 1.932.038 |
| | Rotoli | 842 | 1.449 |
| | Mt | 1.440 | 7.070 |
| Lampo | pz | 175.303 | 319.584 |
| | Mt | 34.613 | 22.758 |
| Nastri | pz | 3.370 | 13.461 |
| | pz | 110.509 | 103.169 |
| Semilavorati | Mt | - | 28.616 |
| | Rotoli | - | 45 |
| | pz | 66 | 214 |
| Timbri e punzoni | Kg | 2.629 | 3.731 |
| | lt | 922 | 1.133 |

Come evidenziato nella tabella sottostante, nel 2023 vi è stato un significativo **incremento nell'acquisto dei materiali**, dovuto principalmente al cambiamento del modello di business. Difatti, dal 2023 DiMar Group è prevalentemente **gestita con il modello del conto vendita**, che prevede l'**acquisto di tutti i materiali** e la vendita dei prodotti finiti, diversamente dal passato, quando i materiali venivano forniti, in parte, direttamente dai clienti.

Inoltre, nell'ultimo anno è stato accelerato il **processo di internalizzazione** delle produzioni, comportando, anche in questo caso, un aumento dei materiali acquistati, dato il minor ricorso a terzisti e sub-fornitori.

DiMar Group ha stipulato un contratto con **CINTEST (Centro per l'innovazione tecnologica e lo Sviluppo del Territorio - UNITUS)** per lo studio e la realizzazione di **innovativi prodotti basati su riuso e riciclo degli scarti**, nonché per lo sviluppo di soluzioni tecnologiche per la manutenzione, sicurezza e formazione.

Tra i principali risultati dell'accordo vi è la **partecipazione al Bando Proper Effect**, a cui DiMar Group partecipa con un progetto di economia circolare, che prevede, a partire dagli scarti di lavorazione, la realizzazione di un pannello termoisolante per edilizia. Il progetto è coordinato dall'**Università ROMA TRE** e vede la partecipazione di altre due aziende e dell'**Università di Roma la Sapienza**. Allo stato attuale, sono stati svolti alcuni test per valutare la fattibilità tecnica della soluzione.

GRI Standard

- 3-3
- 306-1
- 306-3
- 306-4
- 306-5

46,1%
Rifiuti inviati a recupero
(vs 45,1% del 2022)

94,36%
Rifiuti non pericolosi

Gestione dei rifiuti

DiMar Group si impegna a gestire i rifiuti minimizzandone il quantitativo prodotto, cercando di migliorare costantemente l'efficienza nell'utilizzo dei materiali nei processi produttivi, per un'ottimizzazione dei costi e per ottenere, al contempo, un beneficio per l'ambiente.

I rifiuti urbani o assimilati vengono raccolti in modo differenziato secondo il regolamento comunale, mentre i **rifiuti speciali, sia pericolosi che non pericolosi, sono stoccati secondo il codice CER in aree dedicate e identificate** con cartelli specifici e gestiti tramite il Registro di Carico e Scarico, i Formulari di Identificazione dei Rifiuti e il MUD annuale.

Il 94,36% dei rifiuti prodotti nel 2023 è non pericoloso. I rifiuti generati da DiMar Group riguardano prevalentemente:

- rifiuti liquidi acquosi;
- rifiuti dalle operazioni di confezionamento e finitura;
- imballaggi in carta e cartone.

Nel corso del 2023, il **46,1% dei rifiuti è stato inviato a recupero**, migliorando la performance rispetto al 2022 (45,1%). Tale percentuale risente dell'ingente quantitativo di **rifiuti liquidi acquosi inviati a smaltimento**, per il quale, allo stato attuale, non è possibile prevedere operazioni di recupero. Tali rifiuti (sia pericolosi che non) rappresentano il 98% dei rifiuti inviati a smaltimento.

I rifiuti prodotti

Nelle tabelle delle pagine successive si riportano i dati del periodo 2022-2023 dei rifiuti prodotti, con l'indicazione delle quantità di rifiuti pericolosi e non pericolosi smaltiti o recuperati, suddivisi per tipologia. Le quantità sono espresse in tonnellate (t). Sono riportate anche le tabelle con l'indicazione specifica dell'opzione di recupero o smaltimento. La quasi totalità dei rifiuti inviati a recupero, sia pericolosi che non, è sottoposta ad "altre operazioni di recupero", mentre la totalità dei rifiuti inviati a smaltimento è sottoposta ad "altre operazioni di smaltimento".



| Rifiuti per categoria (t) | 2022 | | | 2023 | | |
|---|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
| | Recupero | Smaltimento | Totale | Recupero | Smaltimento | Totale |
| Rifiuti pericolosi | | | | | | |
| Pitture e vernici di scarto contenenti solventi organici o altre sostanze pericolose | 0,320 | 1,161 | 1,481 | 0,679 | 0,328 | 1,007 |
| Imballaggi contenenti residui di sostanze pericolose o contaminati da tali sostanze | - | 0,821 | 0,821 | - | 0,619 | 0,619 |
| Imballaggi metallici contenenti matrici solide porose pericolose (compresi contenitori a pressione vuoti) | 0,048 | 0,015 | 0,063 | 0,025 | 0,020 | 0,045 |
| Adesivi e sigillanti di scarto contenenti solventi organici o altre sostanze pericolose | - | 0,309 | 0,309 | - | 0,281 | 0,281 |
| Corpi d'utensile e materiale di rettifica esauriti contenenti sostanze pericolose | - | 0,096 | 0,096 | - | 0,039 | 0,039 |
| Rifiuti liquidi acquosi contenenti sostanze pericolose | - | 9,400 | 9,400 | - | 17,625 | 17,625 |
| Batterie al piombo | 0,027 | - | 0,027 | - | - | - |
| Assorbenti, materiali filtranti, stracci e indumenti protettivi contaminati da sostanze pericolose | - | 1,035 | 1,035 | - | 0,912 | 0,912 |
| Veicoli fuori uso | - | - | - | 1,580 | - | 1,580 |
| Carbone attivo esaurito | - | - | - | - | 0,630 | 0,630 |
| Totale rifiuti pericolosi | 0,395 | 12,837 | 13,232 | 2,284 | 20,454 | 22,738 |
| Rifiuti non pericolosi | | | | | | |
| Toner per stampa esauriti | 0,078 | - | 0,078 | 0,043 | - | 0,043 |
| Imballaggi di plastica | 2,427 | - | 2,427 | 0,862 | - | 0,862 |
| Imballaggi di carta e cartone | 34,090 | - | 34,090 | 26,780 | - | 26,780 |
| Rifiuti non specificati altrimenti (accessori metallici) | 0,208 | - | 0,208 | - | - | - |
| Rifiuti delle operazioni di confezionamento e finitura | 69,960 | - | 69,960 | 137,990 | - | 137,990 |
| Rifiuti plastici | 5,370 | - | 5,370 | 4,965 | - | 4,965 |
| Ferro e acciaio | 2,960 | - | 2,960 | 1,499 | - | 1,499 |
| Segatura, trucioli, residui di taglio, legno, pannelli di truciolare | 7,370 | - | 7,370 | - | - | - |
| Adesivi sigillanti di scarto diversi da quelli di cui alla voce 080409 | 0,220 | - | 0,220 | 0,065 | - | 0,065 |
| Imballaggi compositi | 0,050 | - | 0,050 | 0,178 | - | 0,178 |
| Assorbenti, materiali filtranti, stracci, indumenti protettivi diversi da quelli di cui alla voce 150202 | - | 0,810 | 0,810 | - | 1,570 | 1,570 |
| RAEE | 0,070 | - | 0,070 | 0,252 | - | 0,252 |
| Rifiuti organici diversi da quelli di cui alla voce 160305 | - | 0,025 | 0,025 | - | 0,215 | 0,215 |
| Rifiuti liquidi acquosi diversi da quelli di cui alla voce 161001 | - | 136,240 | 136,240 | - | 195,340 | 195,340 |
| Imballaggi in legno | - | - | - | 9,910 | - | 9,910 |
| Rifiuti ingombranti | - | - | - | 0,805 | - | 0,805 |
| Corpi d'utensile e materiale di rettifica esauriti | - | - | - | - | 0,016 | 0,016 |
| Tubi fluorescenti | - | - | - | - | 0,002 | 0,002 |
| Rifiuti inorganici (accessori metallici) | - | - | - | 0,240 | - | 0,240 |
| Totale rifiuti non pericolosi | 122,803 | 137,075 | 259,878 | 183,589 | 197,143 | 380,732 |
| Totale rifiuti prodotti | 123,198 | 149,912 | 273,110 | 185,873 | 217,597 | 403,470 |
| % Rifiuti destinati al recupero | | | 45,1% | | | 46,1% |

Rifiuti e recupero

| Rifiuti per categoria (t) | 2022 | | | 2023 | | |
|---|----------|----------------|----------------|----------|----------------|----------------|
| | In loco | Fuori sede | Totale | In loco | Fuori sede | Totale |
| Rifiuti pericolosi | | | | | | |
| Preparazione per il riutilizzo | - | - | - | - | - | - |
| Riciclo | - | - | - | - | - | - |
| Altre operazioni di recupero | - | 0,395 | 0,395 | - | 2,284 | 2,284 |
| Totale rifiuti pericolosi recuperati | - | 0,395 | 0,395 | - | 2,284 | 2,284 |
| Rifiuti non pericolosi | | | | | | |
| Preparazione per il riutilizzo | - | - | - | - | - | - |
| Riciclo | - | 0,208 | 0,208 | - | 0,240 | 0,240 |
| Altre operazioni di recupero | - | 122,595 | 122,595 | - | 183,349 | 183,349 |
| Totale rifiuti non pericolosi recuperati | - | 122,803 | 122,803 | - | 183,589 | 183,589 |

Rifiuti e smaltimento

| Rifiuti per categoria (t) | 2022 | | | 2023 | | |
|---|----------|----------------|----------------|----------|----------------|----------------|
| | In loco | Fuori sede | Totale | In loco | Fuori sede | Totale |
| Rifiuti pericolosi | | | | | | |
| Discarica | - | - | - | - | - | - |
| Incenerimento (con recupero energetico) | - | - | - | - | - | - |
| Altre operazioni di smaltimento | - | 12,837 | 12,837 | - | 20,454 | 20,454 |
| Totale Rifiuti Pericolosi smaltiti | - | 12,837 | 12,837 | - | 20,454 | 20,454 |
| Rifiuti non pericolosi | | | | | | |
| Incenerimento (con recupero energetico) | - | - | - | - | - | - |
| Discarica | - | - | - | - | - | - |
| Altre operazioni di smaltimento | - | 137,075 | 137,075 | - | 197,143 | 197,143 |
| Totale Rifiuti non Pericolosi smaltiti | - | 137,075 | 137,075 | - | 197,143 | 197,143 |



GRI Standard

3-3
303-1
303-3

L'acqua



DiMar Group utilizza come fonti di approvvigionamento idrico l'acquedotto comunale, un pozzo presso la sede di Campli e una cisterna esterna. In particolare, l'acqua approvvigionata da acquedotto viene impiegata in gran parte ad uso civile per i servizi igienici e sanitari e, in via minoritaria, per il lavaggio di alcuni macchinari, mentre l'acqua proveniente dal pozzo è utilizzata per la cisterna della pompa antincendio e per l'irrigazione delle aree esterne.

DiMar Group tiene sotto **controllo** i consumi tramite **i contatori installati sul pozzo e nel locale degli impianti**, in modo da **verificare periodicamente l'andamento degli obiettivi sulla riduzione dell'uso della risorsa idrica**.

Al fine di ridurre il consumo dell'acqua da attività di produzione sono state **installate nel 2022 delle macchine lavapezzi a circuito chiuso, che, tramite il riciclo di**

acqua interno, consentono un risparmio idrico e una migliore gestione degli scarti.

Per quel che riguarda lo smaltimento delle acque reflue, gli impianti dello stabilimento sono collegati direttamente alla rete fognaria pubblica, mentre le acque di lavaggio vengono smaltite tramite società specializzata e autorizzata al trasporto rifiuti.

I prelievi idrici

I dati dei prelievi idrici vengono riportati in Mega Litri (1 metro cubo = 0,001 Mega Litri). La tabella evidenzia i prelievi in relazione alla fonte di approvvigionamento e alle caratteristiche dell'acqua, che viene distinta in: a) acqua dolce¹, ovvero acqua con una concentrazione di solidi disciolti totali pari o inferiori a 1.000 mg/l; b) altre tipologie di acqua, che presentano una concentrazione di solidi disciolti totali superiore a 1.000 mg/l.

Nel corso del 2023 **il quantitativo di acqua prelevata è aumentato considerevolmente rispetto al 2022**. Tale incremento è dovuto, per quanto riguarda l'acqua prelevata da acquedotto, all'acquisizione di nuove unità locali a Valentano, mentre per quanto riguarda i prelievi da pozzo, il dato risulta non omogeneo, in quanto il sistema di monitoraggio sui prelievi nel 2022 è stato attivato soltanto nell'ultimo quadrimestre dell'anno.

Inoltre, il quantitativo di acqua prelevata è influenzato dal maggior numero di dipendenti nel 2023

rispetto all'anno precedente e dalla tipologia di borse prodotte durante l'anno, che possono richiedere differenti lavorazioni, come la verniciatura, con un'influenza differente sulla quantità di acqua utilizzata in produzione.

In considerazione di quanto esposto, si prevede che i dati nella prossima edizione del bilancio di sostenibilità saranno maggiormente comparabili, grazie al sistema di monitoraggio dei consumi pienamente operativo sul biennio e la stabilità del modello commerciale e industriale.

| Prelievi idrici (in Mega Litri) | 2022 | 2023 |
|--|-------------|-------------|
| Risorse idriche di terze parti (acquedotto - rete) | | |
| Acqua dolce ¹ (≤1,000 mg/L Totale Solidi Disciolti) | 2,58 | 3,55 |
| Altre tipologie di acqua (>1,000 mg/L Totale Solidi Disciolti) | - | - |
| Acque sotterranee (pozzi) | | |
| Acqua dolce (≤1,000 mg/L Totale Solidi Disciolti) | 0,35 | 2,33 |
| Altre tipologie di acqua (>1,000 mg/L Totale Solidi Disciolti) | - | - |
| Totale | 2,92 | 5,88 |

¹ La definizione di acqua dolce / altre tipologie di acqua, adottata dai GRI Standards, si basa sulla norma ISO 14046:2014 e sul documento dell'USGS (United States Geological Survey), Water Science Glossary of Terms, water.usgs.gov/edu/dictionary.html, (accesso 1° giugno 2018) e sul documento dell'OMS (Organizzazione Mondiale della Sanità) Guidelines for Drinking-water Quality (Linee guida sulla qualità dell'acqua potabile) del 2017.

Lo **stress idrico** fa riferimento alla capacità o incapacità di soddisfare la domanda di acqua, sia umana che da parte degli ecosistemi nel loro complesso, ovvero il rapporto tra prelievo di acqua totale e l'approvvigionamento rinnovabile disponibile da fonti di superficie e acque sotterranee. Come strumento per la valutazione delle aree a stress idrico è stato utilizzato lo strumento Aqueduct Water Risk Atlas wri.org/aqueduct del World Resources Institute. I territori in cui si svolgono le attività della società sono classificati come aree a **stress idrico estremamente alto** per la sede di Valentano e **alto** per la sede di Campli.

Gli scarichi idrici

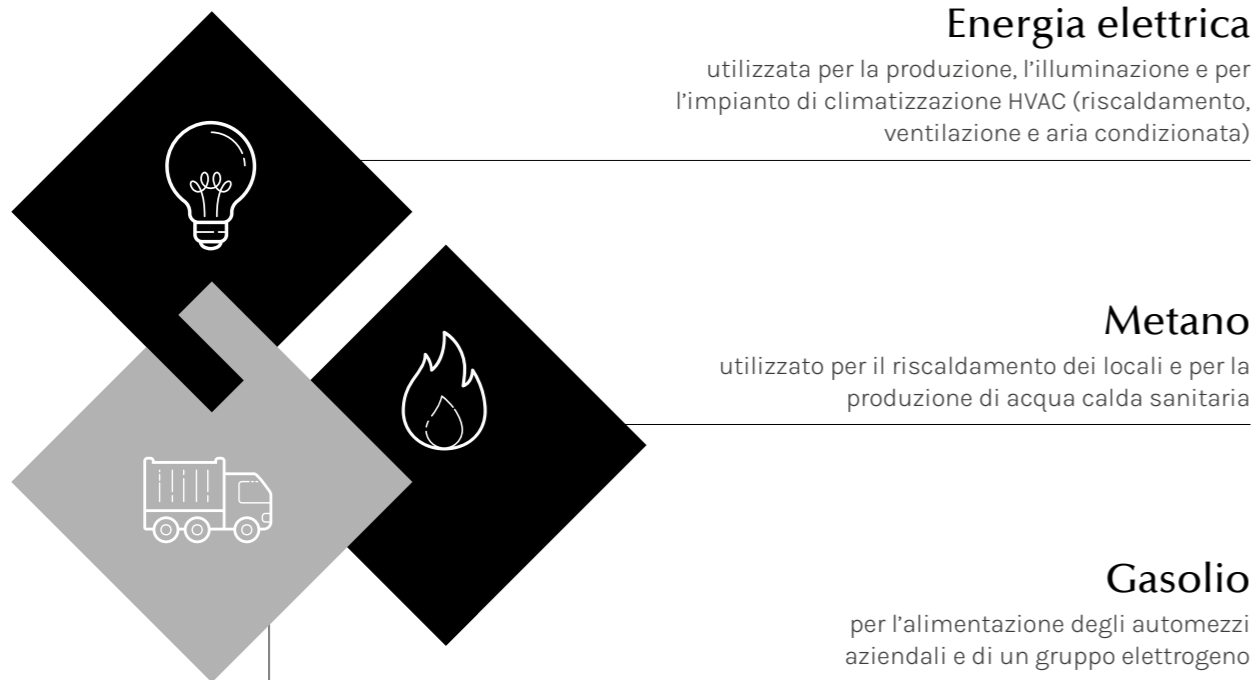
DiMar Group monitora esclusivamente il dato sui prelievi idrici, ma non il dato sugli scarichi idrici, non avendo scarichi industriali. Difatti, l'acqua scaricata è esclusivamente l'acqua ad uso sanitario, mentre una parte dell'acqua utilizzata diventa rifiuto e, come tale, è classificata all'interno delle apposite tabelle dei rifiuti (rifiuti liquidi acquosi pericolosi e non) e la restante parte viene utilizzata per l'irrigazione e, dunque, non scaricata.

GRI Standard

3-3
302-1
302-3

Energia

I consumi energetici in DiMar Group sono legati all'utilizzo principalmente di:



Energia elettrica

utilizzata per la produzione, l'illuminazione e per l'impianto di climatizzazione HVAC (riscaldamento, ventilazione e aria condizionata)

Metano

utilizzato per il riscaldamento dei locali e per la produzione di acqua calda sanitaria

Gasolio

per l'alimentazione degli automezzi aziendali e di un gruppo elettrogeno

I processi e gli interventi di efficientamento energetico

DiMar Group promuove l'utilizzo di sistemi di energia che siano sostenibili, affidabili e moderni e a tal fine numerosi sono stati gli interventi volti all'efficientamento energetico negli ultimi anni, tra i quali l'installazione presso lo stabilimento di Campli di lampade CutOff e a basso consumo energetico. Sin dalla fase di progettazione dei lavori di ristrutturazione di tale stabilimento, massima attenzione è stata posta ai criteri ambientali, dimostrata dall'ottenimento nel 2023 della certificazione LEED livello Gold, che costituisce il riconoscimento

delle azioni condotte tese a ridurre l'impatto ambientale del sito di produzione.

LA CERTIFICAZIONE LEED DELLO STABILIMENTO DI CAMPLI (TERAMO)

Nel 2023 lo stabilimento situato a Campli ha ottenuto la certificazione Gold secondo il sistema di valutazione **LEED v4 Building Design and Construction: Warehouses and Distribution Centers** con un punteggio totale di 67/110.

LEED è un programma di certificazione volontario, che promuove un approccio orientato alla sostenibilità, attraverso il quale si ottiene un riconoscimento ufficiale, che attesta che un progetto sia conforme ai requisiti prescritti nei

sistemi di valutazione LEED, creati e mantenuti dal *U.S. Green Building Council® (USGBC®)*. In particolare, la certificazione valuta 8 differenti categorie: trasporto e ubicazione, sostenibilità del sito, efficienza risorse idriche, energia e atmosfera, materiali e risorse, qualità degli ambienti interni, innovazione, priorità regionale. Il percorso per la certificazione dello stabilimento è partito già in fase di progettazione della ristrutturazione dell'edificio e ha

visto l'implementazione di importanti interventi rivolti alla sostenibilità dell'intervento, dell'immobile e dell'ambiente circostante.

I consumi di energia

Vengono di seguito riportati i principali consumi energetici di DiMar Group per il biennio 2022-2023, rappresentati in GJoule secondo quanto previsto dai GRI Standards.

| Energia consumata - GJ | 2022 | 2023 |
|--|---------------|---------------|
| Energia elettrica | | |
| Energia elettrica acquistata dalla rete | 1.672 | - |
| Energia elettrica acquistata con contratti di Garanzia d'Origine | 703 | 4.807 |
| Energia elettrica prodotta da impianto fotovoltaico | 562 | 762 |
| Meno: energia ceduta in rete prodotta da impianto fotovoltaico | 89 | 144 |
| Totale Energia Elettrica consumata | 2.848 | 5.426 |
| <i>Di cui da fonti rinnovabili</i> | 1.176 | 5.426 |
| Carburante Autoveicoli | | |
| Diesel (gasolio) | 1.677 | 1.196 |
| Benzina | 608 | 501 |
| GPL | 415 | 402 |
| Altri combustibili | | |
| Diesel (gasolio) per gruppo elettrogeno | - | 591 |
| Metano/Riscaldamento | | |
| Metano | 1.040 | 1.169 |
| Totale consumi energia - GJ | 6.588 | 9.284 |
| <i>Di cui da fonti rinnovabili</i> | 1.176 | 5.426 |
| Incidenza % fonti rinnovabili | 17,85% | 58,44% |

Nel corso del biennio i consumi di energia risultano in aumento, a causa principalmente dei rilevanti cambiamenti intercorsi nell'anno dal punto di vista commerciale e industriale. L'aumento del consumo di energia, infatti, è connesso al processo di **internalizzazione della produzione** avvenuto nel corso del 2023, sostenuto anche dall'investimento in macchinari ed attrezzature per garantire l'adeguamento tecnologico e il supporto ai flussi di produzione interni presso entrambi i siti di produzione. Tale percorso

di trasformazione del modello industriale di produzione da esterno ad interno, ha implicato, dunque, sia l'investimento in nuovi macchinari, che l'integrazione di alcuni atelier a Valentano.

In particolare, nel 2023 DiMar ha integrato all'interno delle proprie attività i centri taglio, prima esterni, che hanno comportato un elevato consumo energetico.

Nel 2023 il 100% dell'energia elettrica utilizzata da DiMar Group proviene da fonti rinnovabili, migliorando la

100%
Energia elettrica utilizzata
proveniente da fonti
rinnovabili
(vs 41% del 2022)

58,44%
Energia totale consumata
proveniente da fonti
rinnovabili

performance rispetto al 2022, anno nel quale il 41% dell'energia elettrica proveniva da fonti rinnovabili. L'autoproduzione di energia elettrica è realizzata presso lo stabilimento di Campli, dove è installato un impianto fotovoltaico da 200 KW di potenza per la produzione di energia elettrica. L'energia elettrica acquistata dalla rete, nel 2023, è stata acquistata esclusivamente da fonti rinnovabili, come attestato dai certificati di Garanzia d'Origine.

Considerando il totale delle fonti energetiche, il 58,44% dell'energia consumata da DiMar Group nel 2023 proviene da fonti rinnovabili.

Si riporta di seguito l'indicatore di misurazione dell'intensità di energia calcolato in base alle **ore lavorate**. Nel 2023, come mostrato dalla tabella, si è registrato un peggioramento rispetto al 2022 dell'indice di intensità rapportato alle ore lavorate a causa dei cambiamenti intercorsi nell'anno.

Nel dettaglio, la strategia legata all'internalizzazione della produzione ha comportato l'acquisto e l'utilizzo di numerosi macchinari energivori, per il quale funzionamento non sono necessarie numerose ore/uomo.

| Intensità energetica | Unità di misura | 2022 | 2023 |
|--------------------------|------------------|-------------|--------------|
| Consumi energia | GJ | 6.588 | 9.284 |
| Ore lavorate | h | 878.511 | 928.569 |
| Indice intensità* | GJ/h*1000 | 7,50 | 10,00 |

* L'indice indica il consumo energetico (GJ) ogni mille ore lavorate.



Emissioni e cambiamenti climatici

GRI Standard

3-3
305-1
305-2
305-4

Il dato delle emissioni è riportato in tonnellate equivalenti di anidride carbonica (tCO₂e) e si riferisce alle emissioni dirette (GHG Scope 1 - Greenhouse Gas), unitamente a quelle indirette associate ai consumi dell'energia elettrica acquistata dalla rete (GHG Scope2 - Greenhouse Gas). Come previsto dai GRI Standard di riferimento (GRI 305-2), il calcolo delle emissioni indirette da consumo di energia elettrica (GHG - Scope 2) può essere effettuato e presentato secondo due distinti approcci:

- il metodo market-based, che richiede di determinare le emissioni GHG - Scope 2 derivanti dall'acquisto di elettricità, considerando i fattori di emissione specifici comunicati dai fornitori. Per gli acquisti di energia elettrica proveniente da fonti rinnovabili si attribuisce un fattore emissivo di tCO₂e nullo. Nel caso in cui non siano stati definiti specifici accordi contrattuali, l'approccio in esame richiede l'utilizzo del fattore di emissione "residual mix" nazionale, ove tecnicamente applicabile;
- il metodo location-based prevede di contabilizzare le emissioni derivanti dal consumo di elettricità, applicando fattori di emissione medi nazionali per la produzione di energia elettrica.

Considerata la natura del business e delle attività di DiMar Group, le emissioni in atmosfera più significative sono quelle legate ai gas a effetto serra (GHG Greenhouse gas).

In particolare, con riferimento alle categorie di emissioni identificate dal GHG Protocol, le emissioni dirette (GHG Scope 1) derivano dal funzionamento di impianti, macchinari e mezzi di proprietà o sotto la completa gestione della Società, come ad esempio gli impianti termici (alimentati a gas naturale) e gli automezzi alimentati a gasolio.

Le emissioni indirette (GHG Scope 2) derivano dai consumi energetici degli stabilimenti, provenienti da fornitura esterna (elettricità), al netto della produzione e fornitura da impianti a fonte rinnovabile (impianto fotovoltaico e contratti con garanzia d'origine - GO).

Il calcolo delle emissioni indirette da consumo di energia elettrica (GHG - Scope 2) è stato effettuato sia secondo l'approccio location-based, che secondo quello market-based. Si sottolinea come il valore più rappresentativo per DiMar Group sia quello **market-based**, in quanto è su tali valori che DiMar agisce e può agire riducendo le proprie emissioni.

Come già evidenziato, presso lo stabilimento di Campli è installato un impianto fotovoltaico da 200 KW di potenza e, per entrambi gli stabilimenti, sono stati sottoscritti contratti di fornitura dell'energia elettrica con garanzie d'origine (GO), che certificano che il 100% dell'energia elettrica acquistata da DiMar Group proviene da fonti rinnovabili.

-45%
Emissioni totali (Scope 1 + Scope 2 market-based) (vs 2022)

Nel corso del biennio l'andamento delle **emissioni dirette (Scope 1)** è determinato dal leggero aumento dei consumi energetici, dovuto principalmente all'introduzione del gruppo elettrogeno nel 2023. Le **emissioni indirette (Scope 2)** calcolate con il metodo **location-based** sono aumentate, a causa dell'aumento dell'energia elettrica consumata.

Il dato che riflette maggiormente il profilo emissivo della Società è quello relativo alle emissioni indirette

(Scope 2) calcolate con il metodo **market-based**: in questo caso le emissioni indirette sono pari a 0 (zero) nel 2023.

Pertanto, grazie all'acquisto e all'autoproduzione di energia elettrica, DiMar Group ha ridotto le proprie emissioni totali (Scope 1 + Scope 2 market-based) del 45% nel 2023 rispetto al 2022, dimostrando l'impegno concreto nel ridurre il proprio impatto sull'ambiente e, in particolare, sul cambiamento climatico.

| Emissioni GHG/CO ₂ - Scope 1 tCO ₂ e | 2022 | 2023 |
|--|------------|------------|
| Diesel per autotrazione | 119 | 84 |
| Benzina per autotrazione | 40 | 33 |
| GPL per autotrazione | 27 | 26 |
| Metano | 59 | 66 |
| Diesel per gruppo elettrogeno | - | 42 |
| Perdite F-Gas | - | 1,42 |
| Totale - Emissioni Scope 1 | 245 | 252 |

Fonte
Metano Ministero Ambiente Italia - Parametri Nazionali EU ETS - Italia: News (minambiente.it)
Diesel - DEFRA UK -Greenhouse gas reporting: conversion factors 2023 - GOV.UK (<https://www.gov.uk>) / DEFRA

| Emissioni GHG / CO ₂ - Scope 2 tCO ₂ e | 2022 | 2023 |
|--|------|------|
| Energia elettrica | | |
| Emissioni Location Based | 176 | 356 |
| Emissioni Market Based | 212 | - |

Fonte
Energia elettrica Location Based: ISPRA rapporto 386/2023
Energia elettrica Market Based: come da GHG Protocol, il fattore di emissione dell'energia elettrica autoprodotta o acquistata da fonti rinnovabili è pari a 0.

| Emissioni GHG / CO ₂ - Scope 1 + Scope 2 tCO ₂ e | 2022 | 2023 |
|--|------|------|
| Totale emissioni GHG Scope 1 + Scope 2 Location Based | 421 | 608 |
| Totale emissioni GHG Scope 1 + Scope 2 Market Based | 457 | 252 |

Intensità emissioni

Per quanto riguarda l'intensità delle emissioni, calcolata con riferimento alle ore lavorate, si registra un **consistente miglioramento nel biennio (-48%)**. Ai fini del calcolo degli indici di intensità delle emissioni per lo Scope 2 si è fatto riferimento ai valori risultanti dalla metodologia di calcolo market based, in quanto maggiormente rappresentativa del profilo attuale di acquisto e autoproduzione di energia elettrica e parametri omogenei a

quelli utilizzati per il calcolo degli indici di intensità energetica.

Dunque, nonostante l'aumento del consumo di energia all'interno dell'organizzazione dovuto ai processi di internalizzazione della produzione, il totale delle emissioni generate da DiMar Group attraverso le proprie attività è diminuito considerevolmente, grazie all'autoproduzione di energia elettrica tramite impianto fotovoltaico e all'acquisto di energia esclusivamente tramite Certificati di Garanzia d'Origine.

| Intensità energetica | Unità di misura | 2022 | 2023 |
|----------------------------|--------------------------------|-------------|-------------|
| Emissioni Scope 1+ Scope 2 | tCO ₂ e | 457 | 252 |
| Ore lavorate | h | 878.511 | 928.569 |
| Indice intensità* | tCO₂e/h*1000 | 0,52 | 0,27 |

* L'indice indica le emissioni ogni mille ore lavorate.





Filiera e qualità

Temi Materiali

Gestione responsabile della catena di fornitura
Qualità del prodotto e sicurezza dei clienti

SDGs



| | |
|---------------------------|----|
| Filiera responsabile | 72 |
| La gestione della qualità | 77 |
| Marketing responsabile | 79 |

GRI Standard

3-3
308-1
414-1

Filiera responsabile

Politica fornitori

Codice di condotta fornitori

Sistema di valutazione

La politica di selezione e monitoraggio della filiera

L'attenzione alla responsabilità etica, sociale e ambientale è un asset strategico per DiMar Group ed è fondamentale nel processo di selezione dei fornitori. DiMar Group ha sviluppato un programma per integrare questi fattori nella gestione aziendale e si aspetta che i fornitori aderiscano ai medesimi principi. A tal fine, ha adottato una **politica sostenibile**, un **codice di condotta** per i fornitori e un **sistema di valutazione sostenibile**.

La qualifica

I fornitori o i subfornitori di DiMar Group devono soddisfare elevati livelli di **qualità**, elevati standard **etici** e di **onorabilità** ed elevata **idoneità tecnico-professionale**.

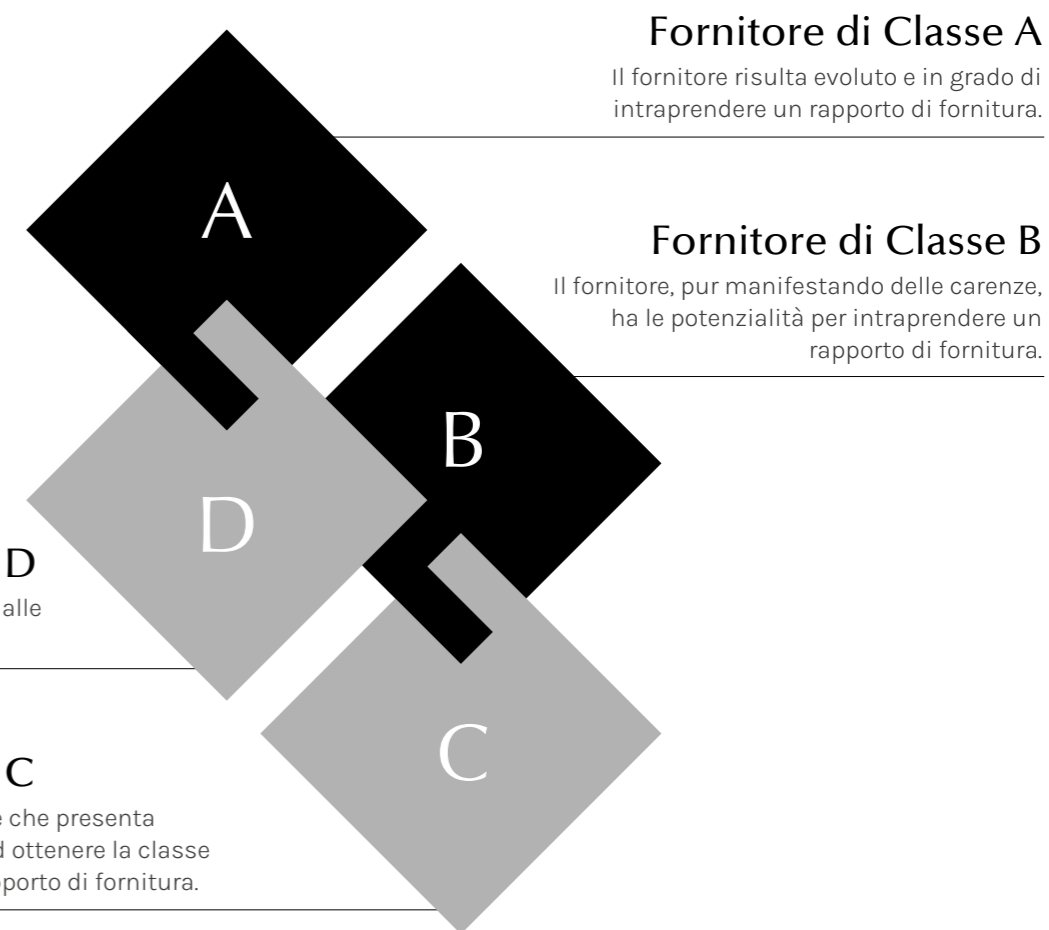
La qualifica iniziale avviene tramite visite aziendali, raccolta di documentazione, questionari di self-assessment di sostenibilità e audit iniziali su aspetti sociali, ambientali e di sicurezza sul lavoro. Gli audit sono pianificati periodicamente per monitorare la filiera, assegnando un **Vendor Rating Sostenibile**.



Il grado di idoneità di ciascun fornitore viene valutato tramite un audit, incentrato sulle tematiche di Salute e Sicurezza, Ambiente e Responsabilità Sociale. Per ciascun aspetto contenuto nelle checklist di valutazione viene assegnato un punteggio da 0 a 3, in base al grado di idoneità. In particolare, il punteggio 0 indica un'attività né effettuata né

formalizzata, mentre il punteggio 3 corrisponde ad un'attività sotto controllo e attuata secondo le procedure.

In funzione del risultato ottenuto per singolo aspetto e relativo settore, si ha una valutazione complessiva del fornitore secondo la seguente classificazione:



Codice Condotta

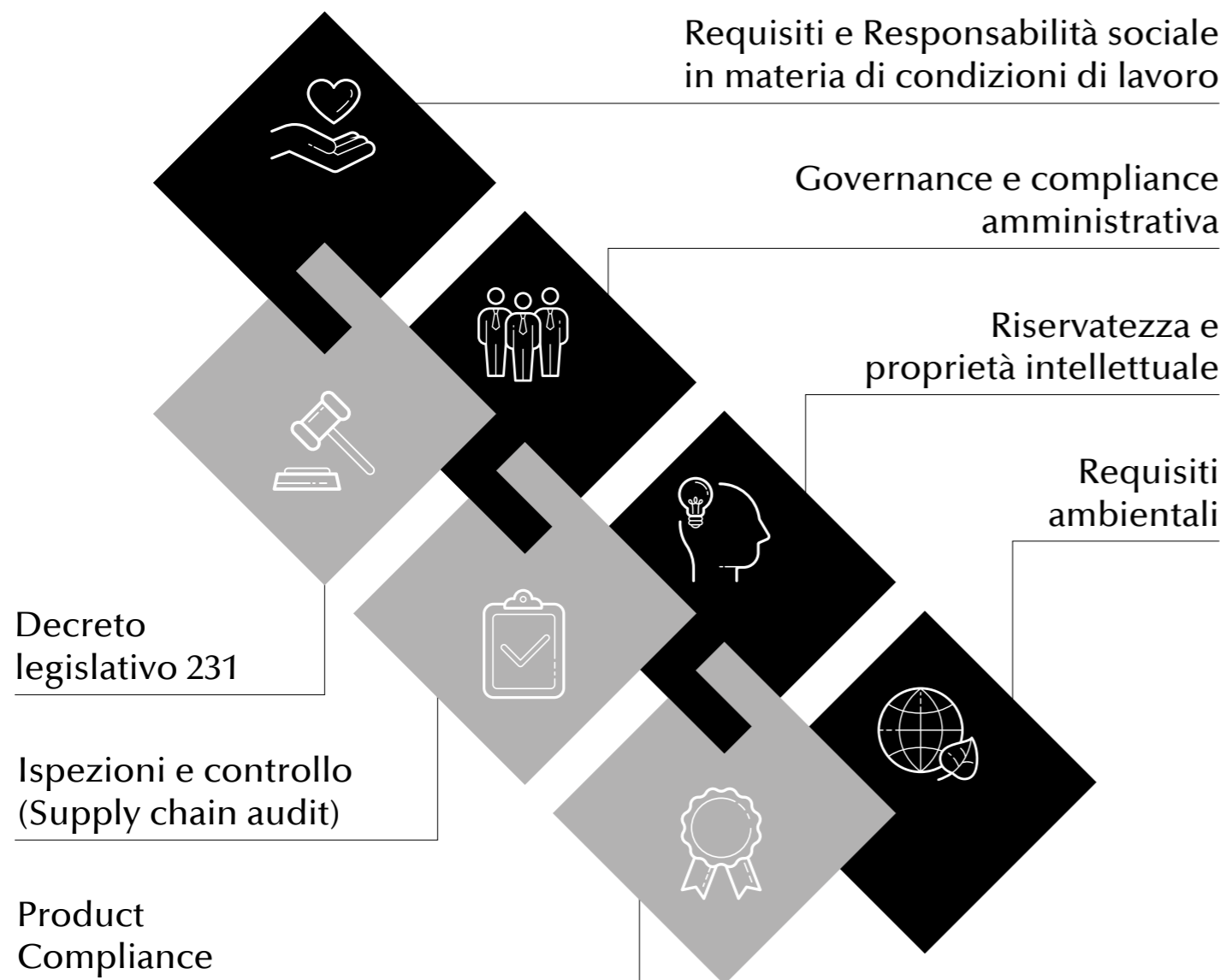
Dopo la qualificazione iniziale, ai fornitori è richiesto di **sottoscrivere un impegno formale ai principi di DiMar Group**, con la consapevolezza che il mancato rispetto di tali principi può portare alla risoluzione del contratto. DiMar Group, avendo sviluppato un programma per includere i fattori etici, sociali ed ambientali nella gestione aziendale, si aspetta, dunque, che anche i propri fornitori rispettino e aderiscano ai medesimi principi.

Il **Codice di Condotta** dei Fornitori, ispirato alla Dichiarazione Universale

dei Diritti dell'Uomo, alle convenzioni dell'ILO, alla legislazione applicabile e ai principi del Global Compact, definisce gli standard che la catena di fornitura deve rispettare. Inoltre, DiMar richiede il rispetto delle leggi sul lavoro nei rispettivi paesi e l'adesione alla norma SA8000, con particolare attenzione a lavoro minorile, forzato, salute e sicurezza, libertà di associazione, discriminazione, pratiche disciplinari, orario di lavoro e retribuzione.

I fornitori devono anche garantire la riservatezza della **proprietà intellettuale** e il rispetto dei **requisiti ambientali** e relativi al prodotto.

Requisiti e Responsabilità sociale in materia di condizioni di lavoro



Il monitoraggio

DiMar Group monitora costantemente la propria catena di fornitura per assicurare l'allineamento ai principi etici della Società e per **valutare l'impegno su temi sociali e ambientali**.

DiMar Group si riserva il diritto di verificare l'aderenza ai principi del Codice di Condotta e alla legge, conducendo verifiche di conformità in qualsiasi momento e anche senza preavviso sia con personale interno che attraverso società esterne e/o enti di certificazione. Le verifiche

sono condotte su tematiche sociali, ambientali e relativa alla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro e possono essere sia documentali, che prevedere una visita al fornitore stesso.

I fornitori sono sottoposti ad audit di sorveglianza, in modo da verificare l'implementazione delle azioni correttive e di miglioramento suggerite anche in fase di qualifica iniziale. In base ai risultati ottenuti nell'audit di sorveglianza, i fornitori sono classificati in base alla tabella sopra riportata.



L'engagement dei fornitori

Negli ultimi anni, DiMar Group ha implementato anche ulteriori verifiche sulla catena di fornitura per promuovere consapevolezza e

miglioramento, **richiedendo azioni correttive** quando necessario e svolgendo **audit di follow-up** per verificarne l'adozione. Ogni anno, vengono raccolti e condivisi i dati sugli audit e sulle non conformità rilevate.

GRI Standard

3-3
416-2

| | 2022 | 2023 |
|--|------|------|
| Audit su fornitori effettuati da DiMar | 1 | 1 |
| Audit effettuati dai clienti su fornitori di DiMar | 3 | 3 |

DiMar Group **supporta i fornitori durante gli audit effettuati dai clienti** e negli ultimi anni è stato promosso un progetto per aumentare il coinvolgimento dei sub-fornitori tramite **formazione e sensibilizzazione** sui temi della responsabilità sociale, salute e

sicurezza e ambiente. Tale attività può prevedere sia il supporto nella risoluzione di eventuali non conformità rilevate da clienti, che la formazione specifica da parte di addetti di DiMar Group o di esperti qualificati su particolari tematiche.



La gestione della qualità

La gestione dei clienti

I clienti continuano a riporre fiducia in DiMar Group grazie alla **qualità offerta, la sostenibilità, la continua ricerca dell'eccellenza e dell'innovazione**. I punti di forza includono l'esperienza decennale e la profonda conoscenza del settore, oltre alle garanzie offerte ai clienti attraverso le certificazioni del sistema di gestione SA8000, ISO 14001 e ISO 45001.

Inoltre, i rapporti che la Società intrattiene con i propri clienti sono ancorati ai **principi di lealtà, trasparenza e buona fede**. DiMar Group si impegna affinché cortesia, attenzione, professionalità, correttezza e chiarezza di comunicazione rimangano elementi distintivi nei rapporti intrattenuti con i clienti.

L'obiettivo è soddisfare i propri clienti attraverso prodotti di alta qualità e pregio e per tale motivo DiMar Group ha incluso una **policy all'interno del Codice Etico** che prevede di:

- praticare **condizioni adeguate** a ciascun tipo di cliente;
- evitare ogni forma illecita di pressione ai fini di agevolare l'erogazione della commessa;
- operare affinché sia rispettata la conformità della commessa agli standard di legge e ai requisiti richiesti;
- tutelare la salute, la sicurezza, la riservatezza e ogni altro diritto dei clienti.



Il controllo della qualità

DiMar Group orienta la propria attività alla soddisfazione e alla tutela dei clienti, ascoltando le loro richieste per migliorare la qualità dei prodotti offerti. DiMar intrattiene rapporti commerciali con le più importanti aziende di moda a livello nazionale e internazionale, il che impone di mantenere elevati standard qualitativi.

A tal fine, il personale monitora costantemente la qualità dei prodotti, garantendo il rispetto degli standard minimi richiesti e promuovendo il miglioramento. Prima di immettere i prodotti sul mercato, vengono

effettuati controlli di qualità, con verifiche periodiche da parte dei clienti. Ogni borsa prodotta attraversa numerose **microfasi di lavorazione**, dallo stoccaggio delle materie prime alla trasformazione dei semilavorati, e per ciascuna fase sono previsti controlli specifici.

In ciascuna di queste fasi viene aggiunto valore, per assicurare che il montaggio finale rispetti i requisiti qualitativi concordati con il cliente.

Il **rispetto delle tempistiche** e **l'attenzione alla qualità** del prodotto sono fondamentali nella gestione delle ordinazioni e delle commesse, per garantire la conformità alle richieste del cliente.

Ricevimento di materiali e prodotti

Gli addetti provvedono al controllo dei prodotti approvvigionati, con lo scopo di verificare la rispondenza alle specifiche di acquisto.

Controlli in fase di produzione

I controlli in tale fase risultano essere particolarmente importanti e per tale motivo vengono effettuati nelle varie fasi previste e mirano a verificare la conformità del servizio e della lavorazione rispetto alle specifiche attraverso controlli visivi e strumentali.

Controlli finali

L'incaricato provvede a verificare tramite controllo visivo la presenza di tutte le parti previste, verifica la qualità prevista dal cliente e l'assenza di imperfezioni.

Lean production

Per rispondere alle aspettative delle parti interessate, DiMar Group adotta la metodologia della **Lean Production**, una filosofia di produzione orientata al miglioramento continuo. Tale approccio mira a minimizzare gli sprechi e ad aumentare l'efficienza dei processi produttivi

e della gestione aziendale. La Lean Production permette a DiMar Group di verificare la **coerenza dei processi produttivi con le richieste del mercato**, adattando la produzione alle variazioni del contesto economico e alle esigenze dei clienti, per rispondere alle dinamiche del mercato.

Gli audit dei clienti e degli enti di certificazione

| | 2022 | 2023 |
|----------------------------------|------|------|
| Audit ricevuti | 3 | 5 |
| di cui per certificazione SA8000 | 2 | 2 |
| di cui per certificazione 14001 | - | 1 |
| di cui per certificazione 45001 | - | 1 |
| di cui per certificazione LEED | - | 1 |
| di cui da clienti | 1 | - |

Si segnala che nel corso del biennio non sono state rilevate non conformità riguardanti impatti sulla salute e sicurezza dei propri prodotti.

GRI Standard

3-3
417-2
417-3

Marketing responsabile

DiMar Group considera **l'identificazione e l'etichettatura dei prodotti finiti** non soltanto un requisito normativo, ma anche un pilastro fondamentale per garantire la qualità, la tracciabilità e la soddisfazione del cliente.

Nell'ambito delle attività di marketing, promozionali e pubblicitarie di DiMar, le comunicazioni verso l'esterno devono essere veritiere, coerenti, omogenee e accurate, nonché conformi alla normativa di legge e aziendale applicabile.

I rapporti con la stampa e con gli altri mezzi di comunicazione di massa sono riservati alle funzioni

aziendali preposte e si svolgono nel rispetto delle prassi applicabili e in osservanza dei principi etici delineati dal Codice Etico che ispirano l'attività della società. Inoltre, la Società salvaguarda i diritti di proprietà intellettuale propri o dei terzi, ivi compresi le opere dell'ingegno, i diritti d'autore, i brevetti, i marchi e i segni di riconoscimento, attenendosi alle politiche e alle procedure previste per la loro tutela.

Si segnala che nel corso dell'ultimo biennio non si sono verificati episodi di non conformità in materia di informazione ed etichettatura dei prodotti e neanche episodi di non conformità riguardanti comunicazioni di marketing.



Le persone

Temi Materiali

Occupazione, formazione e benessere delle persone
 Diversità, inclusione e rispetto dei diritti dei lavoratori
 Salute e sicurezza sul lavoro

SDGs



| | |
|---|----|
| Gestione del personale e welfare | 82 |
| Occupazione e turnover | 84 |
| Diversità, equità e inclusione | 86 |
| Formazione e sviluppo delle competenze | 89 |
| Tutela dei lavoratori: salute e sicurezza | 91 |

Gestione del personale e welfare

DiMar Group pone al centro della sua attenzione le persone, in quanto patrimonio fondamentale ed insostituibile per il proprio successo e sviluppo. Per tale motivo, tutela e promuove il valore e la crescita del proprio personale, che corrisponde al vero vantaggio competitivo nel settore.

DiMar Group ha avviato, dalla fondazione, il percorso per la progettazione e l'implementazione di un **sistema di gestione per la responsabilità sociale** in accordo alla norma internazionale **SA8000 (Social Accountability SA8000)**, ottenendo la relativa certificazione, con l'obiettivo primario di migliorare continuamente le proprie prestazioni etico-sociali.

DiMar Group, infatti, sostiene l'importanza di sviluppare un ambiente di lavoro socialmente responsabile e di favorire la crescita professionale di tutti i dipendenti, nel rispetto delle leggi regionali, nazionali, delle norme internazionali sui diritti umani (es. Dichiarazioni e Raccomandazioni dell'ONU, Convenzioni ILO, etc.), nonché della norma SA8000. A tale scopo l'Azienda diffonde la sua politica per la responsabilità sociale ai dipendenti

e alle altre parti interessate (fornitori, filiera di produzione, clienti, consumatori, associazioni, etc.) affinché sia resa pubblica e trasparente la volontà dell'azienda di realizzare prodotti che assicurino la soddisfazione della clientela e il benessere delle comunità circostanti.

Per assicurarne la visione e attuazione in tutti i livelli aziendali, DiMar ha esposto in visione a tutto il personale una copia della **Politica di Responsabilità Sociale**, che ha condiviso sul sito web istituzionale ed è stata oggetto di incontri tra Direzione Aziendale, Responsabile del Sistema di Responsabilità Sociale (SRS) e rappresentanti di area e della formazione al personale. La Società si impegna a mantenere attiva la Politica di responsabilità sociale, assicurando il monitoraggio periodico delle attività e attuando azioni correttive e di miglioramento.



Divieto lavoro minorile

Divieto di lavoro forzato o coatto

Diritto alla salute e sicurezza

Libertà sindacale

Divieto di coercizione fisica - mentale o abuso verbale

La politica di responsabilità sociale

Tra i requisiti da rispettare contenuti all'interno della **Politica di responsabilità sociale** vi è il divieto di impiego minorile e di impiego di lavoro forzato o coatto nel ciclo produttivo, il diritto alla sicurezza e alla salute sul luogo di lavoro, il rispetto del diritto di libertà sindacale e di contrattazione collettiva e il divieto di coercizione fisica, mentale o abuso verbale nei confronti del personale.

Al fine di creare le condizioni per un ambiente socialmente responsabile, DiMar Group coinvolge il personale interno per sensibilizzare sui temi della responsabilità sociale attraverso **corsi di formazione, distribuzione di materiale informativo, distribuzione di un questionario di soddisfazione interno e diffusione delle politiche aziendali sulla responsabilità sociale, sull'ambiente e sulla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.**

Nel corso del 2023 è stata adibita a Campli all'interno del nuovo impianto la **nuova mensa aziendale**, uno spazio dove tutti i dipendenti possono usufruire del pasto e socializzare con i colleghi. Tale iniziativa rappresenta un segnale della volontà aziendale di assicurare **ambienti confortevoli e sicuri per il benessere dei dipendenti.**

Il Regolamento aziendale

Inoltre, DiMar ha implementato un **Regolamento Aziendale** per tutti i dipendenti, un manuale comportamentale oltre che un compendio obbligatorio. Tra le varie informazioni contenute all'interno del Regolamento, vi è un elenco dei canali attraverso il quale avviene la **comunicazione interna:**

- bacheche informative
- posta elettronica

- riunioni informative
- applicazioni digitali
- cartelle condivise su Drive e/o server

Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva

DiMar Group nella conduzione dei rapporti contrattuali con tutti i lavoratori, applica le prescrizioni previste dalla normativa vigente e dal CCNL e, pertanto, viene data la possibilità di eleggere liberamente i propri rappresentanti sindacali e di aderire a qualsiasi organizzazione senza che ciò comporti ritorsioni o conseguenze negative sul lavoro stesso o comunque discriminazioni. Come previsto dalle procedure per la selezione ed assunzione del personale tutti i lavoratori sono informati su tali diritti.

Ne corso del 2023 è stata istituita una rappresentanza sindacale nella sede di Campli, che ha contribuito ad un ulteriore miglioramento delle relazioni industriali all'interno dello stabilimento. Inoltre, è stato siglato dalle istituzioni di rappresentanza e dai sindacati il nuovo Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro triennale (2023-2026) che prevede un importante recupero dell'inflazione a favore dei dipendenti e meccanismi più stringenti sui livelli contrattuali.

Orario di Lavoro - La Società garantisce a tutto il personale il rispetto delle leggi e del CCNL in materia di orario di lavoro, festività, ferie e lavoro straordinario.

Lavoro supplementare e straordinario - La Società tende a non favorire l'utilizzo di lavoro supplementare e straordinario presso la propria Organizzazione e la richiesta di straordinario è comunque sempre rivolta entro i limiti di quanto prescritto dal CCNL e dalle prescrizioni cogenti applicabili.

Occupazione e turnover

Nel corso degli ultimi anni DiMar Group ha intrapreso un percorso di **crescita per linee interne**, aumentando consistentemente il proprio personale a partire dal 2022. Tale trend di crescita si conferma anche nel 2023 con un turnover complessivo del 10,3%. Inoltre, **nel 2023 il 45,5% delle nuove assunzioni è rappresentato dalla fascia under 30**, contro il 9,1% degli over 50. Tali dati sono in linea con la volontà aziendale di creare un **ambiente di lavoro dinamico e innovativo, incentivando opportunità lavorative per i giovani**.

Nel 2023 DiMar Group ha ottenuto il riconoscimento **Top Employer 2022 e 2023 come azienda di pelletteria indipendente con maggiore crescita assoluta del numero dei dipendenti nel 2022** consegnato da Gi.Goup SPA. L'ottenimento di questa certificazione conferma l'impegno Di DiMar nei confronti dei dipendenti, in quanto vengono valutate e certificate anche le pratiche HR implementate.

La tabella che segue raccoglie i dati relativi al turnover registrato nel corso del biennio di rendicontazione.

| Nuove assunzioni e turnover | 2022 | | | 2023 | | |
|---|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| | Donne | Uomini | Totale | Donne | Uomini | Totale |
| Assunzioni | | | | | | |
| Fino a 29 anni | 9 | 17 | 26 | 24 | 16 | 40 |
| Da 30 a 50 anni | 36 | 23 | 59 | 18 | 22 | 40 |
| Oltre 50 anni | 9 | 3 | 12 | 3 | 5 | 8 |
| Totale | 54 | 43 | 97 | 45 | 43 | 88 |
| Cessazioni | | | | | | |
| Fino a 29 anni | - | 3 | 3 | 5 | 14 | 19 |
| Da 30 a 50 anni | 5 | 5 | 10 | 7 | 6 | 13 |
| Oltre 50 anni | 6 | 1 | 7 | 2 | 4 | 6 |
| Totale | 11 | 9 | 20 | 14 | 24 | 38 |
| Motivo cessazione | | | | | | |
| Uscite volontarie | 5 | 8 | 13 | 6 | 7 | 13 |
| Pensionamento | 5 | 1 | 6 | 3 | 2 | 5 |
| Licenziamento | - | - | - | - | 3 | 3 |
| Altro (es. fine di contratti a tempo determinato) | 1 | - | 1 | 5 | 12 | 17 |
| Totale | 11 | 9 | 20 | 14 | 24 | 38 |
| Turnover / tassi % | | | | | | |
| Turnover positivo - assunzioni | - | - | - | 15,3% | 22,4% | 18,1% |
| Turnover negativo - cessazioni | - | - | - | 4,8% | 12,5% | 7,8% |
| Turnover complessivo | - | - | - | 10,5% | 9,9% | 10,3% |

Procedure disciplinari - DiMar Group non ammette l'impiego di pratiche disciplinari coercitive mentali o fisiche, violenze verbali, o corporali. La Società si attiene rigorosamente a quanto prescritto dal CCNL e tale impegno e rispetto delle procedure viene applicato anche ai fornitori e ai sub-fornitori.

| | 2022 | 2023 |
|------------------------|------|------|
| N° Azioni Disciplinari | - | - |



GRI Standard

3-3
405-1
406-1

Diversità, equità e inclusione

60,6%
Dipendenti donne

74,8%
Dipendenti con età inferiore ai 50 anni

La tutela della persona e del lavoratore viene perseguita secondo quanto previsto dalla relativa normativa nazionale ed europea applicabile, dal Modello 231 e dai requisiti di responsabilità sociale elencati all'interno della propria Politica per la gestione della Responsabilità Sociale d'Impresa. Di seguito i principi più rilevanti appartenenti ai regolamenti citati:

- rispetto, anche in sede di selezione, della personalità e della dignità di ciascun individuo, evitando la creazione di situazioni in cui le persone si possano trovare in condizioni di disagio anche sul piano della libera espressione;
- promozione delle pari opportunità all'interno della Società fin dalla fase di selezione del personale;
- prevenzione di discriminazioni e abusi di ogni tipo, in base a razza, credo religioso, appartenenza politica e sindacale, lingua, sesso, orientamento sessuale e handicap;
- riconoscimento di aumenti salariali o altri strumenti incentivanti, nonché l'accesso a ruoli ed incarichi superiori, legati, oltre che alle norme stabilite dalla legge e dal contratto collettivo di lavoro applicato, anche al merito dei dipendenti e al rispetto dei principi previsti dal Codice Etico;
- un esercizio prudente equilibrato ed obiettivo, da parte dei responsabili di specifiche attività o unità organizzative, dei poteri connessi alla delega ricevuta, ivi

compresi quelli della gestione disciplinare interna;
– uso corretto e riservato dei dati personali.

Inoltre, DiMar mira ad ottenere un ambiente di lavoro che promuova il **rispetto reciproco** e le **libertà di espressione** del dipendente, non tollerando pertanto alcuna forma di molestia, pratica di mobbing o atteggiamenti considerati ad essi equivalenti, tra cui atti intimidatori che possano creare un ambiente ostile, atteggiamenti che possono impedire ostacolare le prestazioni lavorative altrui e azioni che interferiscono con le prospettive lavorative altrui.

Con riferimento ai periodi oggetto di rendicontazione si evidenzia che non sono intervenuti o sono stati segnalati casi di discriminazione nella gestione delle relazioni con le risorse umane, così come non si sono manifestati eventi in materia di violazione dei diritti umani.

Il genere femminile rappresenta il **60,6%** del totale dei dipendenti al 31 dicembre 2023. A livello dirigenziale, al 31 dicembre 2023, risultano presenti 4 dirigenti, di cui 3 uomini e 1 donna (25%).

Relativamente alle **classi di età**, è rilevante la quota di dipendenti con un'età inferiore a 50 anni (il **74,8%** al 31 dicembre 2023), quale evidenza di un'azienda nella quale si sta progressivamente attuando

un ricambio generazionale. In linea al tipo di attività che svolge DiMar Group, la maggior parte dei dipendenti (89,6%) risulta inquadrato come operaio, sia per quanto riguarda le donne (55,6%) che per gli uomini (34%).

| Diversità dipendenti | 2022 | | | 2023 | | |
|--|--------------|--------------|---------------|--------------|--------------|---------------|
| | Donne | Uomini | Totale | Donne | Uomini | Totale |
| Dipendenti per categoria / per genere | | | | | | |
| Dirigenti | 1 | 3 | 4 | 1 | 3 | 4 |
| Quadri | - | 2 | 2 | 2 | 3 | 5 |
| Impiegati | 25 | 24 | 49 | 24 | 23 | 47 |
| Operai | 268 | 163 | 431 | 298 | 182 | 480 |
| Totale | 294 | 192 | 486 | 325 | 211 | 536 |
| Dipendenti per categoria / per genere % | | | | | | |
| Dirigenti | 0,2% | 0,6% | 0,8% | 0,2% | 0,6% | 0,7% |
| Quadri | 0,0% | 0,4% | 0,4% | 0,4% | 0,6% | 0,9% |
| Impiegati | 5,1% | 4,9% | 10,1% | 4,5% | 4,3% | 8,8% |
| Operai | 55,1% | 33,5% | 88,7% | 55,6% | 34,0% | 89,6% |
| Totale | 60,5% | 39,5% | 100,0% | 60,6% | 39,4% | 100,0% |
| Dipendenti per fascia di età / per genere | | | | | | |
| Fino a 29 anni | 38 | 53 | 91 | 46 | 48 | 94 |
| Da 30 a 50 anni | 166 | 107 | 273 | 181 | 126 | 307 |
| Oltre 50 anni | 90 | 32 | 122 | 98 | 37 | 135 |
| Totale | 294 | 192 | 486 | 325 | 211 | 536 |
| Dipendenti per fascia di età / per genere % | | | | | | |
| Fino a 29 anni | 7,8% | 10,9% | 18,7% | 8,6% | 9,0% | 17,5% |
| Da 30 a 50 anni | 34,2% | 22,0% | 56,2% | 33,8% | 23,5% | 57,3% |
| Oltre 50 anni | 18,5% | 6,6% | 25,1% | 18,3% | 6,9% | 25,2% |
| Totale | 60,5% | 39,5% | 100,0% | 60,6% | 39,4% | 100,0% |

| Diversità dipendenti | 2022 | | | | 2023 | | | |
|---|----------------|-----------------|---------------|---------------|----------------|-----------------|---------------|---------------|
| | Fino a 29 anni | Da 30 a 50 anni | Oltre 50 anni | Totale | Fino a 29 anni | Da 30 a 50 anni | Oltre 50 anni | Totale |
| Dipendenti per categoria / fascia di età | | | | | | | | |
| Dirigenti | - | - | 4 | 4 | - | - | 4 | 4 |
| Quadri | - | 1 | 1 | 2 | - | 5 | - | 5 |
| Impiegati | 5 | 35 | 9 | 49 | 5 | 35 | 7 | 47 |
| Operai | 86 | 237 | 108 | 431 | 89 | 267 | 124 | 480 |
| Totale | 91 | 273 | 122 | 486 | 94 | 307 | 135 | 536 |
| Categoria / fascia di età % | | | | | | | | |
| Dirigenti | 0,0% | 0,0% | 0,8% | 0,8% | 0,0% | 0,0% | 0,7% | 0,7% |
| Quadri | 0,0% | 0,2% | 0,2% | 0,4% | 0,0% | 0,9% | 0,0% | 0,9% |
| Impiegati | 1,0% | 7,2% | 1,9% | 10,1% | 0,9% | 6,5% | 1,3% | 8,8% |
| Operai | 17,7% | 48,8% | 22,2% | 88,7% | 16,6% | 49,8% | 23,1% | 89,6% |
| Totale | 18,7% | 56,2% | 25,1% | 100,0% | 17,5% | 57,3% | 25,2% | 100,0% |

Rapporto tra salario base e retribuzione

Per la presente edizione del Bilancio di Sostenibilità, non è stato possibile presentare il confronto delle retribuzioni per genere, a causa di difficoltà gestionali nel reperimento dei dati.

Tale indicatore verrà rendicontato nell'edizione 2024 del Bilancio di sostenibilità, coerentemente con l'impegno di DiMar Group per una rendicontazione trasparente.

Si segnala, comunque, che DiMar Group si impegna a garantire l'equità retributiva e a promuovere un ambiente di lavoro inclusivo, garantendo retribuzioni non discriminatorie tra dipendenti di genere maschile e femminile.



GRI Standard

- 3-3
- 404-1
- 403-5

Formazione e sviluppo delle competenze

DiMar Group adotta un sistema di formazione strutturato e finalizzato alla gestione complessiva degli obblighi formativi e del processo di miglioramento continuo. La formazione costituisce un presupposto per il mantenimento della capacità competitiva e per un'efficace valorizzazione personale e professionale delle persone.

DiMar Group considera le competenze e la crescita delle persone di tutte le aree strategiche fondamentale per lo sviluppo aziendale e, a tal fine, vengono erogati percorsi formativi in entrambi i distretti operativi. La Società reputa la formazione professionalizzante parte integrante della gestione delle risorse umane e, per questo motivo, predispone una pianificazione annuale della formazione e del training delle risorse orientata a soddisfare le reali esigenze e a raggiungere gli obiettivi che la Società si prefigge con cadenza annuale.

Per soddisfare le esigenze del mercato, come per esempio la digitalizzazione, sviluppare nuove hard e soft skills, diffondere la propensione al cambiamento come una leva positiva, l'azienda ha dato vita al progetto della costituzione della **Corporate University interna**.

Il progetto è focalizzato su formazione, aggiornamento, sviluppo e condivisione di know how tecnico, professionale e specialistico per collaboratori e

partner dell'azienda. La Corporate University ha anche l'obiettivo di promuovere e diffondere specifiche metodologie come la Lean Production e i temi della qualità. Nello specifico, sono state attivate tre linee di intervento:

- Formazione di prodotto e istituzionale;
- Formazione di processo (Lean Center);
- Formazione culturale a supporto dei cambiamenti.

Il piano formativo aziendale prevede, quindi, sia ore di formazione obbligatorie in materia di salute e sicurezza, che percorsi di formazione trasversali, volti a sensibilizzare le risorse al mutamento degli scenari e dei contesti operativi aziendali e sociali.

Nel 2023 sono state erogate 8.725 ore di formazione totale, riguardanti formazione generale e specifica a seconda della mansione, pari a oltre 16 ore di formazione pro-capite nell'anno. Sono state erogate 2.214 ore di formazione su salute e sicurezza obbligatoria e 2.237 non obbligatoria, 34 ore di formazione tecnica, 1.845 ore su sostenibilità e Corporate Social Responsibility, 458 ore di formazione manageriale, 238 ore ICT, 1.440 ore formazione istituzionale e 260 ore di formazione di lingua (in particolare francese). Tale impegno riflette l'attenzione di DiMar Group nel rafforzare le

competenze sia hard che soft dei propri dipendenti, in modo da ottimizzare le competenze e le abilità delle persone sul posto di lavoro per favorirne, sia la crescita professionale, attraverso le competenze tecniche, che quella personale, attraverso le competenze trasversali.

| Ore medie di formazione per dipendente | 2023 | | |
|--|--------------|--------------|--------------|
| | Donne | Uomini | Totale |
| Ore formazione - Totale | | | |
| Dirigenti | 2 | 7 | 9 |
| Quadri | 75 | 102 | 177 |
| Impiegati | 903 | 1.058 | 1.961 |
| Operai | 3.726 | 2.853 | 6.578 |
| Totale | 4.706 | 4.019 | 8.725 |
| Ore medie formazione | | | |
| Dirigenti | 2,0 | 2,2 | 2,1 |
| Quadri | 37,5 | 34,0 | 35,4 |
| Impiegati | 37,6 | 46,0 | 41,7 |
| Operai | 12,5 | 15,7 | 13,7 |
| Totale | 14,5 | 19,0 | 16,3 |



Le Academy in DiMar Group

L'esigenza di attrarre nuovi giovani nel settore della pelletteria ha spinto negli anni DiMar Group ad organizzare corsi di formazione professionali in collaborazione con le Agenzie per il lavoro e grazie al supporto di Forma.Temp è riuscita a formare decine di ragazzi e ragazze, che successivamente sono stati assunti.

Nel corso del 2022 sono state effettuate per operatori di pelletteria due Academy, della durata, tra formazione teorica e pratica, di 130 ore per la prima e 178 per la seconda, rivolte a giovani disoccupati per un totale di 24 partecipanti.

L'impegno di DiMar è perdurato anche nel 2023, durante il quale sono state effettuate altre due Academy per operatori di pelletteria per un totale di 23 partecipanti. La prima edizione ha avuto una durata di 160 ore, mentre la seconda ha visto impegnati i partecipanti per 262 ore.

Tutti i partecipanti hanno avuto la possibilità di acquisire, grazie agli insegnamenti di docenti esperti interni ed esterni, le competenze base per operare a banco, nella tingitura e con le macchine da cucire. Durante i percorsi, inoltre, sono state approfondite le tematiche relative alla salute e sicurezza con il corso previsto dall'Art. 37 del D.Lgs. 81/2008 e ai diritti e doveri dei lavoratori.

Nel corso del biennio, dunque, sono stati formati 47 giovani, di cui 37 sono stati assunti in DiMar Group, risultando una percentuale di inserimento pari al 78,72%.

GRI Standard

- 3-3
- 403-1
- 403-2
- 403-3
- 403-9
- 403-10

Tutela dei lavoratori: salute e sicurezza

La politica sulla salute e sicurezza e il sistema gestione

DiMar Group considera prioritaria la salute e la sicurezza dei lavoratori e per questo pone un costante impegno nella diffusione della cultura della sicurezza sul lavoro a tutti i livelli aziendali.

DiMar Group ha elaborato una **Politica per l'Ambiente, la Salute e la Sicurezza**, attraverso la quale si impegna a garantire la salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, migliorando continuamente l'ambiente di lavoro in termini di salute e sicurezza e mettendo al centro delle proprie attività la tutela dei dipendenti e degli stakeholder.

La tutela della salute e sicurezza per DiMar Group non è soltanto un obbligo legale, ma una **leva strategica** per il miglioramento continuo, che si traduce nell'impegno concreto verso l'obiettivo di zero infortuni e malattie professionali.

L'ottenimento della certificazione **ISO 45001:2018** nel 2023, valida fino al 2026, attesta l'adesione dell'azienda ai più elevati standard internazionali in materia di gestione della salute e sicurezza sul lavoro.

La Società organizza ed eroga programmi di formazione e training in materia di sicurezza e salute sul lavoro, rispettando le normative

vigenti, offrendo un piano di formazione aggiuntiva e facoltativa oltre a quella obbligatoria prevista dalla legge.

Al fine di mantenere attive le misure di prevenzione e l'adozione di dispositivi di protezione l'azienda ha identificato i pericoli, valutato i rischi e determinato i relativi controlli su tutte le attività in modo continuo, attraverso il **Documento di Valutazione dei Rischi (DVR)**. In fase di valutazione dei rischi per la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro vengono consultati i rappresentanti dei lavoratori e si organizza annualmente la riunione con il datore di lavoro, il medico competente, Responsabile del servizio prevenzione e protezione e i responsabili per la sicurezza dei lavoratori, i quali vengono eletti e adeguatamente formati.

I dialoghi della sicurezza

All'interno di DiMar Group, al fine di aumentare il livello della cultura della sicurezza di ciascuno, sono stati istituiti i **dialoghi della sicurezza**, momenti tipicamente di 5 minuti in cui i responsabili HSE si confrontano con i lavoratori durante lo svolgimento delle proprie mansioni con un focus esclusivamente sulla sicurezza.

Il primo momento di tali dialoghi consiste nella verifica della

disponibilità della persona, assicurandosi di non interrompere il suo lavoro e cercando di valorizzare gli sforzi già in corso. Una volta stabilito il dialogo, è fondamentale descrivere ciò che è stato osservato, sia le buone pratiche che quelle da migliorare, in modo chiaro e costruttivo. Successivamente, si illustrano le regole di sicurezza, le procedure da seguire e l'obiettivo comune di ridurre gli infortuni a zero. Risulta essere essenziale in tale processo ascoltare attentamente il lavoratore per comprendere le cause

profonde dei comportamenti rischiosi e delle situazioni pericolose. Infine, il dialogo deve concludersi ottenendo un impegno concreto da parte della persona nel migliorare e scambiando idee per trovare e implementare la soluzione migliore, promuovendo così un ambiente di lavoro più sicuro per tutti. Tali dialoghi vengono considerati riusciti quando riescono a generare un'interazione interattiva e positiva, a generare azioni immediate di correzione, che incoraggiano le buone pratiche eliminando le cattive.

DiMar Group azienda cardio-protetta

Tra i progetti realizzati negli ultimi anni legati alla tutela della salute e sicurezza dei lavoratori è stato realizzato quello dell'acquisto di due defibrillatori (DAE), rendendo così DiMar Group un'azienda cardioprotetta, nonostante non fosse obbligata dalla normativa vigente.

Tale progetto è iniziato con l'organizzazione di corsi BLS (Basic Life Support Defibrillation) con il Comitato di Viterbo della Croce Rossa Italiana e con la Croce Bianca Val Vibrata di Sant'Egidio alla Vibrata, che hanno coinvolto 27 dipendenti tra i due distretti aziendali. Durante i corsi i partecipanti hanno approfondito i temi del soccorso ai soggetti colpiti da arresto cardiaco improvviso mediante la rianimazione cardiopolmonare e la defibrillazione precoce.

Al termine dei percorsi formativi e con il rilascio degli attestati ai 27 partecipanti, DiMar Group ha acquistato i due defibrillatori (DAE) che sono stati posizionati negli ingressi principali dei due distretti aziendali.



Infortuni sul lavoro – Personale dipendente

Nel corso del periodo di rendicontazione si sono verificati alcuni infortuni, che hanno interessato un numero limitato di dipendenti di DiMar Group, che svolge un monitoraggio e un'analisi di tutti gli infortuni. A tal fine viene redatto da parte dell'ufficio HSE un modulo specifico per l'analisi delle cause e la predisposizione di eventuali misure correttive delle procedure e della valutazione del rischio. Le tipologie di infortuni che si sono riscontrate nel biennio riguardano caduta di oggetti sul piede, malori, tagli e infortuni legati all'interazione con macchine.

Nel corso del 2022 si sono registrati 2 infortuni di lavoratori dipendenti

e 1 infortunio di lavoratore non dipendente, mentre nel 2023 si sono registrati 5 infortuni di lavoratori dipendenti e 2 di lavoratori non dipendenti. Tutti gli infortuni registrati nel biennio 2022-2023 sono classificati come "Altri infortuni", ovvero infortuni non gravi, mentre non sono stati registrati infortuni gravi (durata superiore a 6 mesi) o infortuni mortali.

Si segnalano, per trasparenza nella rendicontazione, anche 1 infortunio in itinere nel 2022 e 4 infortuni in itinere nel 2023, i cui trasporti non erano organizzati da DiMar Group e, pertanto, non rientrano nel calcolo degli indici.

Inoltre, nel corso del biennio non sono stati riscontrati casi di malattie professionali.

| Infortuni sul lavoro di lavoratori dipendenti | UdM | 2022 | 2023 |
|--|-----|----------|----------|
| Infortuni sul lavoro | | | |
| Infortuni mortali | | - | - |
| Infortuni gravi | | - | - |
| Altri infortuni | | 2 | 5 |
| Totale infortuni registrati | | 2 | 5 |
| Totale ore lavorate in azienda | h | 789.525 | 852.201 |
| Giorni assenza per infortuni | Nr | 12 | 155 |
| Indici infortuni | | | |
| Indice Frequenza Infortuni (Nr infortuni/ore lavorate x 1.000.000) | | 2,53 | 5,87 |
| Indice Gravità Infortuni (giorni assenza infortuni / ore lavorate x 1.000) | | 0,02 | 0,18 |

Tutti gli infortuni riportati nella tabella sottostante si riferiscono a lavoratori somministrati.

| Infortuni sul lavoro di lavoratori non dipendenti | UdM | 2022 | 2023 |
|--|-----|----------|----------|
| Infortuni sul lavoro | | | |
| Infortuni mortali | | - | - |
| Infortuni gravi | | - | - |
| Altri infortuni | | 1 | 2 |
| Totale infortuni registrati | | 1 | 2 |
| Totale ore lavorate in azienda | h | 88.986 | 76.368 |
| Giorni assenza per infortuni | Nr | 10 | 43 |
| Indici infortuni | | | |
| Indice Frequenza Infortuni (Nr infortuni/ore lavorate x 1.000.000) | | 11,24 | 26,19 |
| Indice Gravità Infortuni (giorni assenza infortuni / ore lavorate x 1.000) | | 0,11 | 0,56 |



Etica del business e sviluppo economico sostenibile

Temi Materiali

Etica e integrità nella condotta di business

SDGs



| | |
|--|----|
| La generazione e distribuzione di valore | 97 |
| Anti-corruzione | 99 |
| Rispetto della concorrenza | 99 |

La Società ha spostato la riflessione sull'etica dall'agire individuale a un più ampio ambito organizzativo e di business, la cosiddetta **Responsabilità Sociale d'Impresa**. L'azione sociale è volta a perseguire il proprio business considerando il rispetto dovuto a tutti gli esseri

viventi e il valore delle cose inanimate, come fine del proprio agire e non come mezzo per raggiungere il profitto.

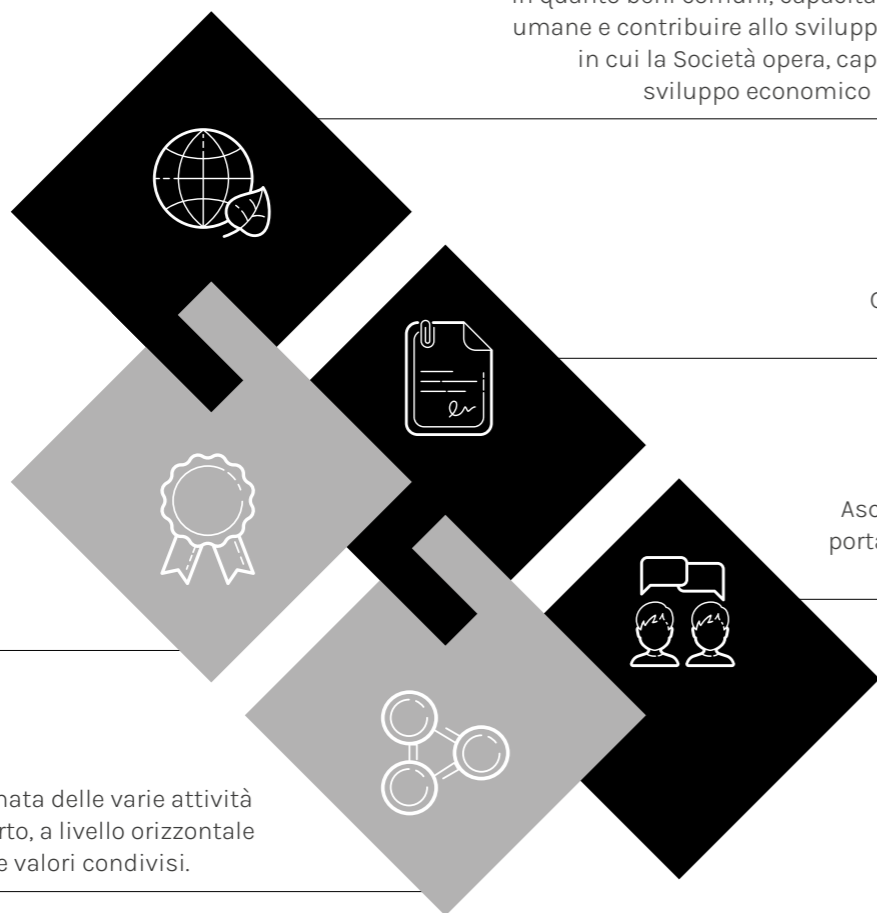
La Responsabilità Sociale d'Impresa di DiMar Group consiste nell'applicazione di diversi principi:

Qualità

In termini di prodotti e processi produttivi.

Integrazione

Visione e azione coordinata delle varie attività di ogni direzione e reparto, a livello orizzontale e verticale, su obiettivi e valori condivisi.



Sostenibilità

Uso consapevole ed efficiente delle risorse ambientali in quanto beni comuni, capacità di valorizzare le risorse umane e contribuire allo sviluppo della comunità locale in cui la Società opera, capacità di mantenere uno sviluppo economico dell'impresa nel tempo.

Volontarietà

Come azioni svolte oltre gli obblighi di legge.

Trasparenza

Ascolto e dialogo con i vari portatori di interesse diretti e indiretti d'impresa.

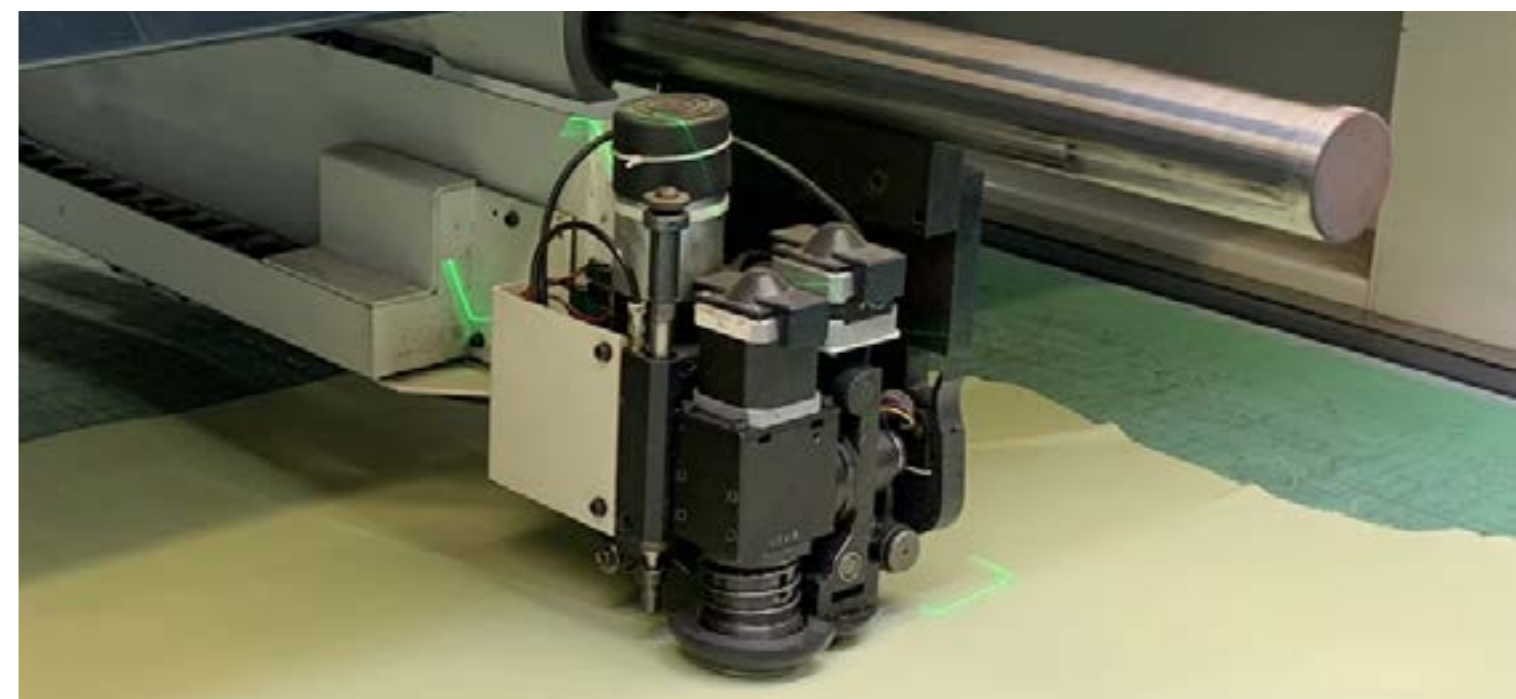
GRI Standard

3-3
201-1

La generazione e distribuzione di valore

Il conto economico riclassificato, di seguito presentato, evidenzia la generazione del valore e la sua distribuzione agli stakeholder, interni ed esterni. Il valore generato comprende i ricavi netti (Ricavi, Altri ricavi operativi, al netto delle perdite su crediti e Proventi finanziari), mentre il Valore economico distribuito accoglie i costi riclassificati per categoria di stakeholder. Il Valore economico trattenuto è relativo alla differenza tra Valore economico generato e distribuito, e comprende gli ammortamenti dei beni materiali ed immateriali, accantonamenti, la fiscalità anticipata / differita e l'utile di esercizio.

Le importanti variazioni avvenute nel corso del 2023 sul valore economico generato, distribuito e trattenuto sono dovute ai rilevanti cambiamenti intercorsi nell'anno dal punto di vista commerciale e industriale, attraverso il **passaggio completo dal modello del conto lavorazione al modello del conto vendita**. Il modello di business in conto vendita si differenzia dal conto trasformazione per il fatto che l'oggetto della vendita è costituito dalla borsa finita (comprensiva di pellami e accessori) e non più soltanto dall'attività di trasformazione (ore/lavoro).



Tale cambiamento ha avuto da una parte un impatto positivo sulla crescita dei ricavi e dei margini e dall'altra ha comportato anche un aumento dei costi connessi alla crescita del business per linee interne. In particolare, sono aumentati i costi aziendali legati all'acquisto

di materie prime e semilavorati e i costi del personale, che nel 2023 è aumentato ulteriormente, grazie anche all'investimento in macchinari e attrezzature per garantire l'adeguamento tecnologico e il supporto ai flussi di produzione interni presso entrambi i siti di produzione.

| Valore Economico (Euro) | 2022 | 2023 |
|--|-------------------|-------------------|
| Valore economico generato | 48.014.495 | 63.438.435 |
| Valore economico distribuito | | |
| Fornitori - Costi operativi | 27.433.372 | 36.513.088 |
| Risorse umane - Costo del personale | 17.004.278 | 19.378.452 |
| Banche e altri finanziatori - Oneri finanziari | 568.913 | 883.632 |
| Pubblica Amministrazione - Imposte | 421.995 | 1.627.683 |
| Valore economico distribuito | 45.428.558 | 58.402.855 |
| Valore economico trattenuto | 2.585.937 | 5.035.580 |

Premio Industria Felix- L'Italia che compete

A dimostrazione della grande crescita avvenuta nel corso degli ultimi anni, nel 2023 DiMar Group ha ricevuto il premio Industria Felix per le imprese più competitive del centro Italia.

Il premio "Industria Felix - L'Italia che compete" si sviluppa sulla base di una maxi inchiesta sui bilanci dell'anno 2022 di 700.000 società di capitali realizzata in collaborazione con l'Ufficio studi di Cerved Group. Le imprese premiate, selezionate tramite algoritmo di bilancio e scelte da un qualificato Comitato Scientifico, sono individuate in base alle migliori performance gestionali e all'affidabilità finanziaria determinata dal Cerved Group Score.

In particolare, DiMar Group ha ricevuto il premio alta onorificenza di bilancio come miglior impresa del settore moda per performance gestionale e affidabilità finanziaria Cerved con sede legale nella regione Lazio.

GRI Standard

- 3-3
- 205-1
- 205-3

Anti-corrruzione

Nel corso del periodo oggetto di rendicontazione non sono stati accertati episodi di corruzione attiva o passiva che hanno coinvolto amministratori o dipendenti di DiMar Group.

Al fine di prevenire tali fenomeni di corruzione, il DiMar Group ha adottato il Modello di Organizzazione Gestione e Controllo previsto dal D.Lgs. 231/2001 ("Modello 231"). Per maggiori dettagli riguardanti tale Modello e le politiche aziendali implementate, si rimanda al paragrafo "Modello 231 e Organismo di Vigilanza" all'interno del Capitolo 03 "Strategia e impegno per lo sviluppo sostenibile".



GRI Standard

- 3-3
- 206-1

Rispetto della concorrenza

La Società riconosce il valore della concorrenza libera, aperta e leale, astenendosi da accordi illeciti, comportamenti vessatori e qualsivoglia abuso di posizione dominante.

Nel corso del periodo oggetto di rendicontazione, così come nei precedenti esercizi, non si è verificato alcun episodio e/o apertura di procedimento o azione legale, nei confronti della società, relativamente a violazioni della libera concorrenza, pratiche monopolistiche e antitrust.



GRI Content Index

| | |
|-------------------------|---|
| Statement of use | Il Bilancio di sostenibilità di DiMar Group relativo all'esercizio 2023 [01 gennaio - 31 dicembre 2023] è stato redatto secondo l'opzione di rendicontazione <i>with reference to the GRI Standards</i> (con riferimento ai GRI Standards). |
| GRI 1 adottati | GRI 1 Foundation 2021 |

GRI Standards - Informativa generale

| GRI Sustainability Reporting Standard | Riferimenti Capitolo/Paragrafo | Note Applicazione standard |
|--|---|---|
| GRI 2 - Informativa generali - Versione 2021 | | |
| L'organizzazione e le sue prassi di rendicontazione | | |
| 2-1 | Dettagli organizzativi | Nota Metodologica 1 DiMar Group / Profilo e identità |
| 2-2 | Entità incluse nella rendicontazione di sostenibilità dell'organizzazione | Nota Metodologica |
| 2-3 | Periodo di rendicontazione, frequenza e punto di contatto | Nota Metodologica |
| Attività e lavoratori | | |
| 2-6 | Attività, catena del valore e altri rapporti di business | 1 DiMar Group / Profilo e identità 1 DiMar Group / Lo scenario di mercato 1 DiMar Group / Il ruolo e l'importanza della filiera 1 DiMar Group / I processi produttivi: sedi e stabilimenti 1 DiMar Group / I clienti e i prodotti |
| 2-7 | Dipendenti | 1 DiMar Group / I dipendenti |
| 2-8 | Lavoratori non dipendenti | 1 DiMar Group / I dipendenti |

| GRI Sustainability Reporting Standard | Riferimenti Capitolo/Paragrafo | Note Applicazione standard |
|---|--|---|
| Governance | | |
| 2-9 | Struttura e composizione della governance | 2 Governance / Modello di governance |
| 2-10 | Nomina e selezione del massimo organo di governo | 2 Governance / Modello di governance |
| 2-11 | Presidente del massimo organo di governo | 2 Governance / Modello di governance |
| 2-12 | Ruolo del massimo organo di governo nella rendicontazione di sostenibilità | 2 Governance / Governance della sostenibilità e processo di delega |
| 2-13 | Delega di responsabilità per la gestione di impatti | 2 Governance / Governance della sostenibilità e processo di delega |
| Strategia, politiche e prassi | | |
| 2-22 | Dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile | Lettera agli stakeholder |
| 2-23 | Impegno in termini di policy | 2 Governance / Governance della sostenibilità e processo di delega 3 Strategia e impegno per lo sviluppo sostenibile / L'impegno di DiMar Group 3 Strategia e impegno per lo sviluppo sostenibile / La condotta responsabile del business 3 Strategia e impegno per lo sviluppo sostenibile / Le politiche e i sistemi di gestione |
| 2-24 | Integrazione degli impegni in termini di policy | 2 Governance / Governance della sostenibilità e processo di delega 3 Strategia e impegno per lo sviluppo sostenibile / Le politiche e i sistemi di gestione |
| 2-26 | Meccanismi per richiedere chiarimenti e sollevare preoccupazioni | 3 Strategia e impegno per lo sviluppo sostenibile / La condotta responsabile del business |
| 2-27 | Conformità a leggi e regolamenti | 3 Strategia e impegno per lo sviluppo sostenibile / Il rispetto delle norme |
| 2-28 | Appartenenza ad associazioni | 3 Strategia e impegno per lo sviluppo sostenibile / Sostegno del territorio e delle comunità 3 Strategia e impegno per lo sviluppo sostenibile / Associazioni |
| Coinvolgimento degli stakeholder | | |
| 2-29 | Approccio al coinvolgimento degli stakeholder | 3 Strategia e impegno per lo sviluppo sostenibile / Stakeholder |
| 2-30 | Contratti collettivi | 1 DiMar Group / I dipendenti |

| GRI Sustainability Reporting Standard | | Riferimenti Capitolo/Paragrafo | Note Applicazione standard |
|---|---|---|----------------------------|
| GRI 3 - Temi materiali - Versione 2021 | | | |
| 3-1 | Processo di determinazione dei temi materiali | 4 I temi materiali / Il processo di identificazione, valutazione e prioritizzazione delle tematiche | |
| 3-2 | Elenco dei temi materiali | 4 I temi materiali / I Temi Materiali | |
| 3-3 | Gestione dei temi materiali | 1 DiMar Group / Innovazione, ricerca e sviluppo 3 Strategia e impegno per lo sviluppo sostenibile / Sostegno del territorio e delle comunità 4 I temi materiali / Temi materiali: obiettivi e strategia 5 L'impegno verso l'ambiente / Utilizzo delle risorse 5 L'impegno verso l'ambiente / Gestione dei rifiuti 5 L'impegno verso l'ambiente / L'acqua 5 L'impegno verso l'ambiente / Energia 5 L'impegno verso l'ambiente / Emissioni e cambiamenti climatici 6 Filiera e qualità / Filiera responsabile 6 Filiera e qualità / La gestione della qualità 6 Filiera e qualità / Marketing responsabile 7 Le persone / Gestione del personale e welfare 7 Le persone / Diversità, equità e inclusione 7 Le persone / Formazione e sviluppo delle competenze 7 Le persone / Tutela dei lavoratori: salute e sicurezza 8 Etica del business e sviluppo economico sostenibile / La generazione e distribuzione di valore 8 Etica del business e sviluppo economico sostenibile / Anti-corrruzione 8 Etica del business e sviluppo economico sostenibile / Rispetto della concorrenza | |

GRI Standards - Informativa Temi materiali / Indicatori specifici

La tabella riporta il riferimento ai GRI Topic Standards utilizzati per la rendicontazione dei temi materiali. Per una miglior comprensione del contenuto si evidenzia quanto segue:

- Gli standard riportati nella tabella sono quelli relativi alla rendicontazione dei temi materiali identificati.
- Ove non diversamente specificato, sono stati utilizzati i GRI Standards pubblicati nel 2016. Per l'informativa sui temi di prelievi idrici ed in materia di salute e sicurezza sul lavoro sono stati rispettivamente utilizzati gli standard GRI 303 Acqua e scarichi e GRI 403 Salute e sicurezza sul lavoro, pubblicati nel 2018. Relativamente all'informativa sui rifiuti è stata adottato lo standard GRI 306 Rifiuti, pubblicato nel 2020.

| GRI Sustainability Reporting Standard | | Riferimenti Capitolo/Paragrafo | Note Applicazione standard |
|---|---|--|----------------------------|
| GRI 200 - Temi economici | | | |
| 201 - Performance economiche | | | |
| 201-1 | Valore economico direttamente generato e distribuito | 8 Etica del business e sviluppo economico sostenibile / La generazione e distribuzione di valore | |
| 205 - Anticorruzione | | | |
| 205-1 | Operazioni valutate per determinare i rischi relativi alla corruzione | 8 Etica del business e sviluppo economico sostenibile / Anti-corrruzione | |
| 205-3 | Episodi di corruzione accertati e azioni intraprese | 8 Etica del business e sviluppo economico sostenibile / Anti-corrruzione | |
| 206 - Comportamento anticoncorrenziale | | | |
| 206-1 | Azioni legali per comportamento anticoncorrenziale, antitrust e pratiche monopolistiche | 8 Etica del business e sviluppo economico sostenibile / Rispetto della concorrenza | |

| GRI Sustainability Reporting Standard | | Riferimenti Capitolo/Paragrafo | Note Applicazione standard |
|---|--|--|----------------------------|
| GRI 300 - Temi ambientali | | | |
| 301 - Materiali | | | |
| 301-1 | Materiali utilizzati in base al peso o al volume | 5 L'impegno verso l'ambiente / Utilizzo delle risorse | |
| 301 - Energia | | | |
| 302-1 | Energia consumata all'interno dell'organizzazione | 5 L'impegno verso l'ambiente / Energia | |
| 302-3 | Intensità energetica | 5 L'impegno verso l'ambiente / Energia | |
| 303 - Acqua | | | |
| 303-1 | Interazioni con l'acqua come risorsa condivisa | 5 L'impegno verso l'ambiente / L'acqua | |
| 303-3 | Prelievo idrico | 5 L'impegno verso l'ambiente / L'acqua | |
| 305 - Emissioni | | | |
| 305-1 | Emissioni dirette di GHG (Scope 1) | 5 L'impegno verso l'ambiente / Emissioni e cambiamenti climatici | |
| 305-2 | Emissioni indirette di GHG da consumi energetici (Scope 2) | 5 L'impegno verso l'ambiente / Emissioni e cambiamenti climatici | |
| 305-4 | Intensità delle emissioni di GHG | 5 L'impegno verso l'ambiente / Emissioni e cambiamenti climatici | |
| 306 - Rifiuti | | | |
| 306-1 | Produzione di rifiuti e impatti significativi connessi ai rifiuti | 5 L'impegno verso l'ambiente / Gestione dei rifiuti | |
| 306-3 | Rifiuti generati | 5 L'impegno verso l'ambiente / Gestione dei rifiuti | |
| 306-4 | Rifiuti non destinati allo smaltimento (recupero) | 5 L'impegno verso l'ambiente / Gestione dei rifiuti | |
| 306-5 | Rifiuti destinati allo smaltimento | 5 L'impegno verso l'ambiente / Gestione dei rifiuti | |
| 308 - Valutazione ambientale dei fornitori | | | |
| 308-1 | Nuovi fornitori che sono stati valutati utilizzando criteri ambientali | 6 Filiera e qualità / Filiera responsabile | |

| GRI Sustainability Reporting Standard | | Riferimenti Capitolo/Paragrafo | Note Applicazione standard |
|--|--|--|----------------------------|
| GRI 400 - Temi sociali | | | |
| 401 - Occupazione | | | |
| 401-1 | Nuove assunzioni e turnover | 7 Le persone / Occupazione e turnover | |
| 403 - Salute e sicurezza sul lavoro | | | |
| 403-1 | Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro | 7 Le persone / Tutela dei lavoratori: salute e sicurezza | |
| 403-2 | Identificazione dei pericoli, valutazione dei rischi e indagini sugli incidenti | 7 Le persone / Tutela dei lavoratori: salute e sicurezza | |
| 403-3 | Servizi di medicina sul lavoro | 7 Le persone / Tutela dei lavoratori: salute e sicurezza | |
| 403-5 | Formazione dei lavoratori sulla salute e sicurezza sul lavoro | 7 Le persone / Formazione e sviluppo delle competenze | |
| 403-9 | Infortuni sul lavoro | 7 Le persone / Formazione e sviluppo delle competenze | 403-9 a, c |
| 403-10 | Malattie professionali | 7 Le persone / Tutela dei lavoratori: salute e sicurezza | 403-10 a |
| 404 - Formazione e istruzione | | | |
| 404-1 | Ore medie di formazione annua per dipendente | 7 Le persone / Formazione e sviluppo delle competenze | |
| 405 - Diversità e pari opportunità | | | |
| 405-1 | Diversità negli organi di governo e tra i dipendenti | 7 Le persone / Diversità, equità e inclusione | |
| 406 - Non discriminazione | | | |
| 406-1 | Episodi di discriminazione e misure correttive adottate | 7 Le persone / Diversità, equità e inclusione | |
| 414 - Valutazione sociale dei fornitori | | | |
| 414-1 | Nuovi fornitori che sono stati sottoposti a valutazione attraverso l'utilizzo di criteri sociali | 6 Filiera e qualità / Filiera responsabile | |
| 416- Salute e sicurezza dei clienti | | | |
| 416-2 | Episodi di non conformità relativamente agli impatti su salute e sicurezza di prodotti e servizi | 6 Filiera e qualità / La gestione della qualità | |
| 417 - Marketing ed etichettatura | | | |
| 417-2 | Episodi di non conformità relativamente agli impatti su salute e sicurezza di prodotti e servizi | 6 Filiera e qualità / Marketing responsabile | |
| 417-3 | Episodi di non conformità concernenti comunicazioni di marketing | 6 Filiera e qualità / Marketing responsabile | |

DiMar

G R O U P

Via dell'Industria, 10
01027 - Valentano (VT)
Tel. 0761.420327
E-mail: csr@dimargroup.com
Web: www.dimargroup.com