

# (GF) VIEW

GRUPPO FLORENCE  
MAGAZINE

JULY MMXXV  
SPECIAL EDITION  
MILAN, ITALY

AU—  
XI—  
LIUM

**BILANCIO DI SOSTENIBILITA' 2024**



# INDICE

- 3** Lettera agli Stakeholder
- 4** Nota Metodologica
  
- 7** **1. EVOLUZIONE INDUSTRIALE E VISIONE PER IL LUSO DI DOMANI**
- 8** 1.1 Gruppo Florence 2024: Crescita, Visione Industriale e Sostenibilità Attiva
- 24** 1.2 Un Ecosistema di Valore a Supporto dei Brand
- 25** 1.3 Rafforzare la governance per un'impresa etica, sicura e resiliente
  - 1.3.1 Condotta etica di business
  - 1.3.2 Data privacy e cyber security
  - 1.3.3 Animal welfare
- 32** **Sostenibilità e innovazione: Gruppo Florence entra nel network del Global Fashion Agenda**
- 33** **2. STRATEGIA E PRIORITÀ PER UN'IMPRESA RESPONSABILE**
- 34** 2.1 Definire priorità e tematiche rilevanti: l'analisi di materialità
- 37** 2.2 Strategia ed obiettivi: la Sustainability Agenda
- 39** **Sostenibilità e responsabilità integrata: le certificazioni di sistema**
  
- 41** **3. SCALARE LA CIRCOLARITÀ PER IL PIANETA: SFIDE ED OPPORTUNITÀ**
- 42** 3.1 Gestione efficiente delle risorse energetiche
- 45** 3.2 Decarbonizzazione e climate action: l'impegno per la neutralità
- 49** 3.3 La transizione verso un sistema fashion circolare
  - 3.3.1 Approvvigionamento dei materiali
  - 3.3.2 Gestione responsabile dei rifiuti
- 56** **Alleanze per il riciclo avanzato: la collaborazione con Wetrun**
- 57** 3.4 Impegno per la salvaguardia delle risorse idriche
- 59** 3.5 Gestione responsabile delle sostanze chimiche
- 60** 3.6 Prevenzione dell'inquinamento idrico e atmosferico
- 61** 3.7 I primi passi verso la tutela della Biodiversità
- 63** **4. RIDEFINIRE L'ECCELLENZA ITALIANA: TRADIZIONE, INNOVAZIONE E IMPATTO SOCIALE**
- 64** 4.1 Generare valore condiviso nei territori e per le comunità
  
- 69** 4.2 Il ruolo del Gruppo nella promozione di una filiera del Made in Italy più sostenibile
  - 4.2.1 La valutazione dei fornitori: una leva strategica per la sostenibilità
- 70** **Nasce il Comitato di Filiera: governance condivisa per un monitoraggio capillare e continuo della supply chain**
  - 4.2.2 I Diritti Umani come pilastro dell'attività di qualifica dei fornitori
- 77** **5. PERSONE AL CENTRO: CULTURA DEL LAVORO, BENESSERE E CRESCITA**
- 78** 5.1 Il benessere delle persone come asset strategico
- 85** 5.2 Competenze e futuro: investire nella formazione continua
- 88** 5.3 L'impegno per la sicurezza e la salute dei dipendenti
- 89** **Tutela dei dipendenti: salute e sicurezza come priorità**
- 92** Appendice \_ GRI Content Index

## LETTERA AGLI STAKEHOLDER

Carissimi Stakeholder,

Con il presente report, desideriamo condividere l'evoluzione del percorso intrapreso da Gruppo Florence, che nel corso del 2024 ha compiuto ulteriori passi concreti verso la creazione di un polo manifatturiero integrato, sostenibile e all'avanguardia, sempre ispirato ai valori della Tradizione, Eccellenza, Innovazione e Sostenibilità.

Lo scorso anno abbiamo continuato con determinazione a rafforzare il nostro sistema di governance, consolidando ulteriormente l'integrazione delle best practices ESG. Questo percorso ci ha permesso di ampliare il nostro impatto positivo lungo l'intera catena del valore, promuovendo una crescita sempre più sostenibile, responsabile e condivisa. Abbiamo inoltre strutturato ulteriormente la nostra strategia ESG: l'ingresso di Valentina Boffi come Chief Sustainability Officer – con esperienza maturata in primarie realtà del lusso – ha segnato l'avvio di una nuova fase per l'intero Gruppo, fondata su un approccio sistemico, integrato e proattivo.

Abbiamo istituito il Comitato di Filiera, che opera sotto la mia responsabilità e viene presieduto dalla Chief Sustainability Officer, con l'obiettivo di garantire una gestione responsabile, trasparente e coerente della nostra supply chain. Il Comitato si riunisce mensilmente per monitorare gli audit, valutare i rischi e promuovere iniziative di miglioramento continuo. Abbiamo consolidato ulteriormente la nostra presenza nel panorama internazionale della sostenibilità con l'ingresso di Gruppo Florence tra gli associate del Global Fashion Agenda, partecipando attivamente al Global Fashion Summit e contribuendo con la nostra prospettiva industriale al dibattito internazionale sulla trasformazione sostenibile della moda.

Sul fronte sociale abbiamo intrapreso un percorso strutturato per l'ottenimento della certificazione etico sociale SA8000 e la certificazione ISO 45001 per la salute e sicurezza sul lavoro. Abbiamo inoltre rafforzato la nostra procedura per la qualifica etico-sociale della filiera; un sistema rigoroso di audit, grading, azioni correttive e, quando necessario, phase-out, ci consente di anticipare i rischi e tutelare i nostri clienti, promuovendo una filiera affidabile, sicura e trasparente.

Anche i C-Level coinvolti nella gestione del business dal 2022 sono valutati anche in base a obiettivi ESG, a conferma dell'allineamento strategico a ogni livello dell'organizzazione.

Abbiamo inoltre avviato un percorso strutturato di verticalizzazione e internalizzazione, con investimenti mirati a rafforzare la nostra capacità produttiva diretta, per garantire maggiore controllo, flessibilità e resilienza a supporto dei marchi. In questo senso, Gruppo Florence evolve da fornitore a partner strategico, proponendosi come abilitatore delle trasformazioni volute dal mercato del lusso – dalla tracciabilità alla sostenibilità, dalla qualità alla velocità di esecuzione.

Sul fronte ambientale, abbiamo avviato un percorso di commitment di decarbonizzazione con la Science Based Targets initiative (SBTi) e consolidato la certificazione delle nostre società operative, ampliando l'adozione di sistemi di gestione ambientale volontari come la ISO 14001. Abbiamo inoltre avviato una collaborazione con WeTurn, progetto europeo per la circolarità dei materiali, a testimonianza del nostro

impegno nel promuovere modelli produttivi sempre più rigenerativi. Questo approccio riflette la nostra volontà di superare i requisiti normativi europei e assumere un ruolo guida nel promuovere modelli industriali volontari più avanzati.

La nostra ambizione è quella di coniugare rigore operativo, visione industriale e volontà trasformativa. Non ci limitiamo a rispettare gli standard: vogliamo contribuire attivamente alla definizione dei nuovi parametri dell'eccellenza industriale sostenibile.

Con questo terzo report di sostenibilità, confermiamo il nostro impegno verso una catena del valore trasparente, responsabile e rigenerativa. Lo facciamo in dialogo costante con i nostri stakeholder, nella consapevolezza che la sostenibilità è una leva concreta di competitività e reputazione, oggi più che mai.



Cordialmente,  
Attila Kiss  
CEO, Gruppo Florence

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Attila Kiss', written in a cursive style.

## NOTA METODOLOGICA

Il presente documento rappresenta il terzo Bilancio di Sostenibilità (di seguito anche "Bilancio" o "Report") redatto e pubblicato volontariamente da Gruppo Florence S.p.A. con l'obiettivo di comunicare in modo trasparente agli stakeholder l'impegno e i risultati conseguiti nel corso del 2024 nelle aree ambientali, sociali e di governance (ESG), inclusi gli impatti relativi ai diritti umani.

Il Report è stato elaborato secondo i Sustainability Reporting Standards del Global Reporting Initiative (GRI) nella più recente versione (GRI Standards 2021), scegliendo l'approccio "with reference to" che ha consentito al Gruppo di selezionare gli indicatori più pertinenti per rappresentare in modo accurato la propria performance ESG.

La redazione del Bilancio si è basata sui principi fondamentali delle linee guida GRI – equilibrio, chiarezza, accuratezza, tempestività, comparabilità, completezza e affidabilità – al fine di garantire la qualità e la trasparenza delle informazioni fornite, nonché l'adeguatezza delle modalità di presentazione. A supporto della consultazione, è disponibile il GRI Content Index, che permette di identificare facilmente gli indicatori associati a ciascuna tematica materiale.

Il Bilancio di Sostenibilità 2024 si inserisce nel percorso avviato nel 2022 per rendicontare le tematiche di sostenibilità rilevanti per Gruppo Florence.

Con l'obiettivo di allinearsi progressivamente ai requisiti normativi introdotti dalla Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD), nel corso

dell'anno il Gruppo ha condotto un primo esercizio di doppia rilevanza, definito nel prosieguo anche come doppia materialità, finalizzato a integrare l'analisi degli impatti generati sull'ambiente e sulle persone con una valutazione preliminare dei rischi e delle opportunità che le tematiche di sostenibilità possono comportare sulla performance economico-finanziaria.

Tale esercizio ha consentito l'aggiornamento dell'analisi degli impatti già svolta secondo la prospettiva della materialità d'impatto prevista dai GRI Standards, rafforzando così la base metodologica e strategica del reporting. In riferimento con quanto previsto dagli standard metodologici adottati nel presente documento, la rendicontazione è circoscritta alle tematiche rilevanti identificate secondo l'approccio della materialità d'impatto, come descritto nel capitolo 2.1 Definire priorità e tematiche rilevanti: l'analisi di materialità, pag. 34.

Le informazioni qualitative e quantitative all'interno del documento fanno riferimento all'esercizio fiscale compreso tra il 01/01/2024 e il 31/12/2024 e sono messe a confronto con gli esercizi 2022 e 2023 al fine di facilitare la comprensione della performance e delle dinamiche evolutive del Gruppo.

Le informazioni riportate all'interno del presente documento fanno riferimento alle società operative che rientrano nel perimetro di consolidamento di Gruppo Florence S.p.A.

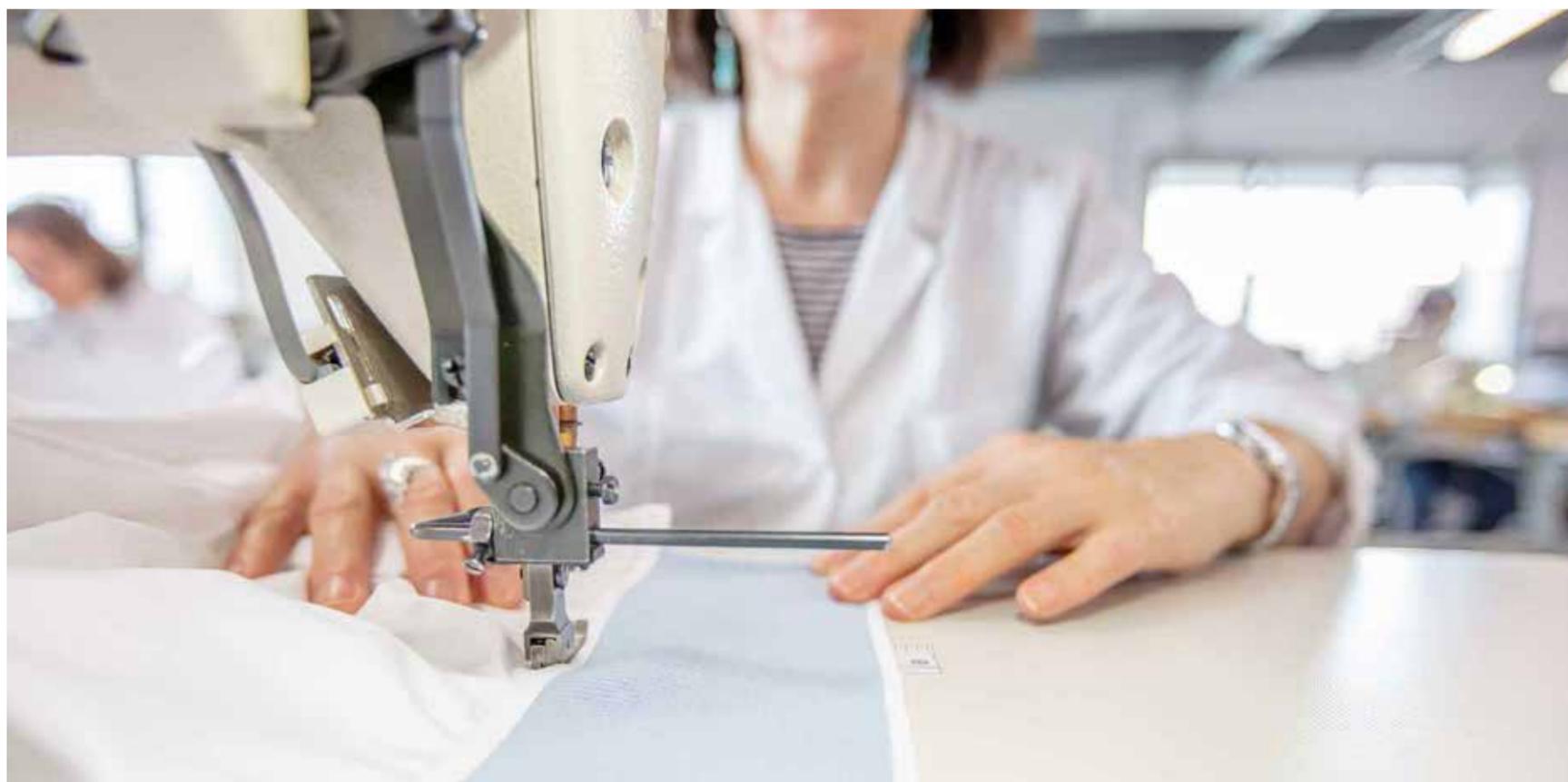
Nell'arco dell'anno, il Gruppo ha continuato il proprio percorso di espansione e consolidamento nel settore dell'abbigliamento di lusso "Made in Italy" attraverso nuove acquisizioni strategiche a livello nazionale e internazionale, come dettagliato all'interno del capitolo 1.3 Rafforzare la governance per un'impresa etica, sicura e resiliente, pag. 25.

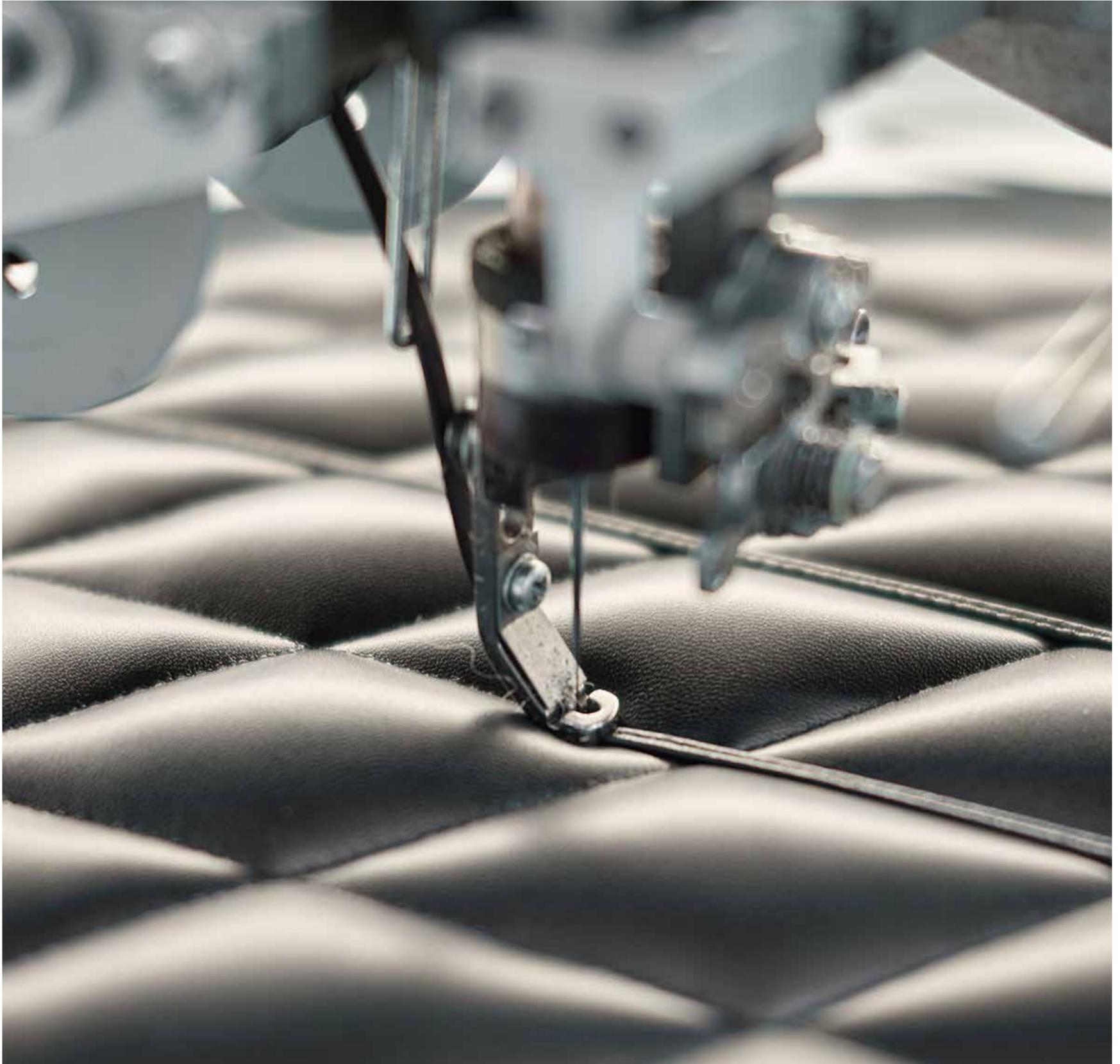
Eventuali limitazioni rispetto al perimetro di consolidamento descritto sono chiaramente indicate nel presente documento attraverso specifiche note a piè di pagina. Tali circostanze sono principalmente attribuibili alla parziale indisponibilità di dati da parte

**“equilibrio, chiarezza, accuratezza, tempestività, comparabilità, completezza e affidabilità”**

di alcune società incluse nel perimetro di rendicontazione.

Gruppo Florence si impegna costantemente a garantire la puntualità e l'affidabilità delle informazioni fornite. Tuttavia, ove non sia stato possibile reperire dati completi e verificabili, sono state utilizzate stime, anch'esse debitamente segnalate all'interno del documento.





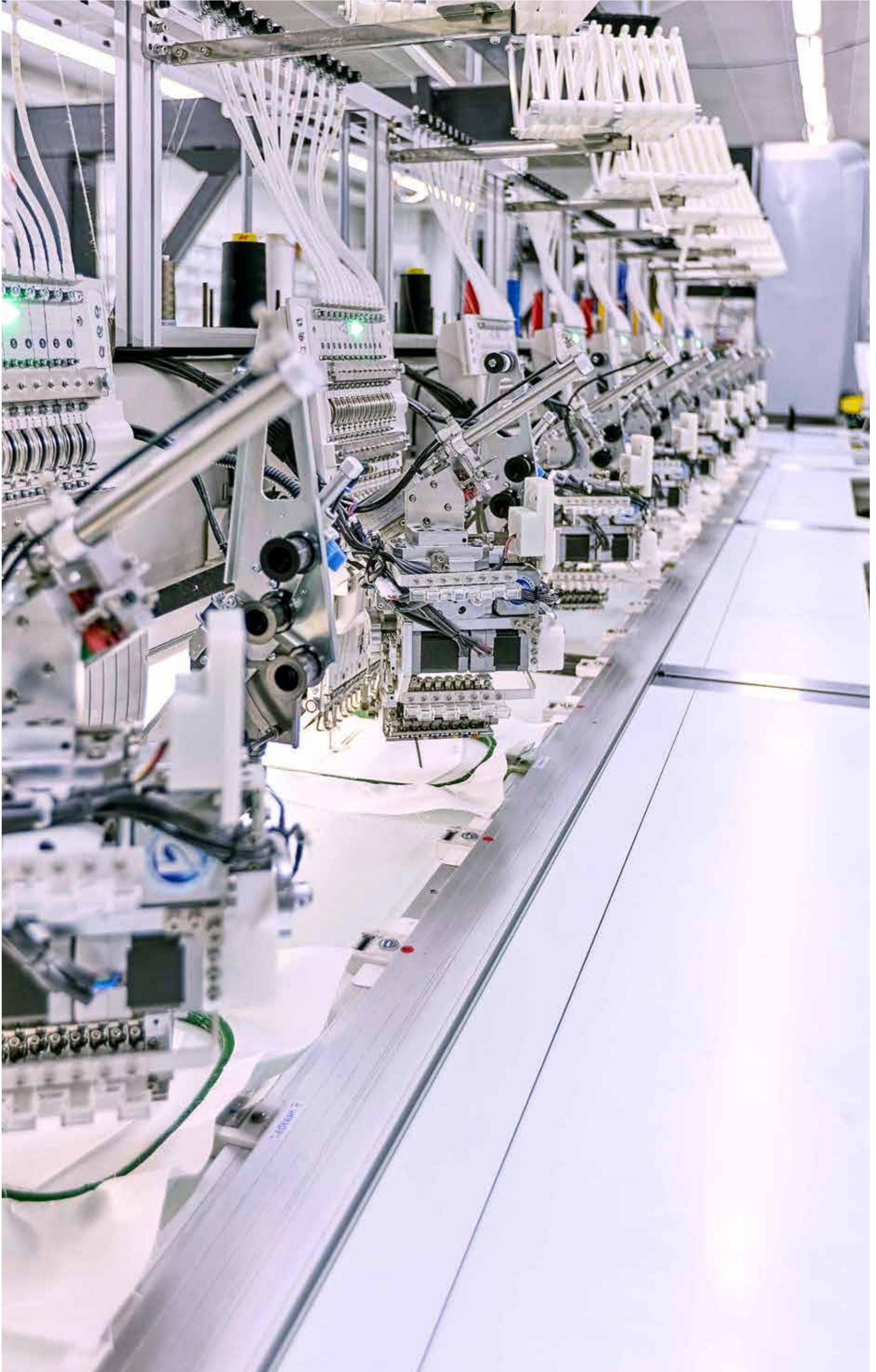
Di seguito è fornito un riepilogo delle principali limitazioni e stime impiegate nel processo di redazione del documento:

- A causa della non completa disponibilità delle informazioni per Pph Eurotex sp.z o.o., Ambra SH.P.K., Durantina S.r.l., CIM S.a.r.l. e P.A.E.C.O. Design Textil S.A. all'interno del presente documento i seguenti indicatori non tengono in considerazione le società estere: dipendenti per categoria professionale e fascia d'età, lavoratori non dipendenti, dipendenti per orario lavorato, ore di formazione medie per categoria professionale, dipendenti che hanno lasciato l'organizzazione nell'anno (e turnover negativo), salario e retribuzione per genere, mediana della retribuzione totale annua e valutazione periodica della performance dei dipendenti;
- Il dato relativo alle ore lavorate, utile ai fini del calcolo del tasso di infortuni sul lavoro, è oggetto di stima per gli anni 2022 e 2023. Inoltre, il dato non include il Gruppo SNG con le sue controllate, Gruppo Tessile Logama e le società estere Pph Eurotex sp.z o.o., Ambra SH.P.K., Durantina S.r.l. e CIM S.a.r.l. e P.A.E.C.O. Design Textil Design S.A.;
- Il dato relativo al peso dei materiali utilizzati è stato oggetto di stima, in misura significativa per l'anno 2023 e in modo più contenuto per il 2024. Tale circostanza è dovuta

alla rendicontazione dei materiali a sistema mediante unità di misura differenti, adottate in funzione delle diverse tipologie di materie prime acquistate.

Per il presente esercizio di rendicontazione di sostenibilità, al fine di assicurare una maggiore affidabilità delle informazioni, il Gruppo ha scelto di sottoporre il documento ad esame limitato secondo quanto previsto dal principio "International Standard on Assurance Engagements ISAE 3000 (Revised) – Assurance Engagements Other than Audits or Reviews of Historical Financial Information", emanato dall'International Auditing and Assurance Standards Board (IAASB), da parte di EY S.p.A. Gli indicatori quantitativi non riferiti ad alcuna general o topic-specific disclosure dei GRI Standards, riportati in corrispondenza delle pagine indicate nel Content Index, non sono oggetto di esame limitato da parte di EY S.p.A.

Per richiedere informazioni aggiuntive in merito alle informazioni presentate all'interno del documento è possibile contattare la funzione responsabile per la redazione al seguente indirizzo [esg@grupproflorence.com](mailto:esg@grupproflorence.com).



EVOLU—  
ZIONE  
INDU—  
STRIALE  
E  
VISIONE  
PER  
IL LUSO  
DI  
DO—  
MANI

# GRUPPO FLORENCE 2024: CRESCITA, VISIONE INDUSTRIALE E SOSTENIBILITÀ ATTIVA

Nel 2024 Gruppo Florence consolida il proprio ruolo come piattaforma industriale di riferimento per il settore moda e lusso, con un modello che integra innovazione sostenibile, visione industriale e valorizzazione dei territori. L'ingresso di Permira, finalizzato nel novembre 2023, ha segnato un passaggio cruciale per il Gruppo, abilitando una nuova fase di sviluppo fondata su crescita industriale, verticalizzazione e leadership ESG. Il Gruppo conta oggi 38 laboratori con 4.544 dipendenti distribuiti in 9 regioni italiane, che collaborano con oltre 100 brand internazionali.

## **PERMIRA E GRUPPO FLORENCE: PARTNERSHIP PER UN'EVOLUZIONE STRATEGICA**

L'acquisizione della quota di maggioranza da parte di Permira, fondo globale classificato come "Articolo 8" del Sustainable Finance Disclosure Regulation (SFDR), ha accelerato l'ambizione di Gruppo Florence di diventare la piattaforma manifatturiera europea per la moda di alta gamma. Il reinvestimento del management, degli imprenditori e di VAM Investments, unito alla permanenza del Fondo Italiano d'Investimento, conferma la solidità e continuità del progetto. I capitali apportati supportano oggi una strategia di crescita selettiva, digitalizzazione, potenziamento della capacità produttiva interna e rafforzamento della governance di sostenibilità.

## **ORIGINI, IDENTITÀ E PROIEZIONE SOSTENIBILE**

Nato nel 2020, Gruppo Florence ha integrato ad oggi 38 laboratori manifatturieri con eccellenze verticali, diventando un modello industriale innovativo e resiliente. L'approccio fondativo è rimasto inalterato: integrare senza omologare, va-

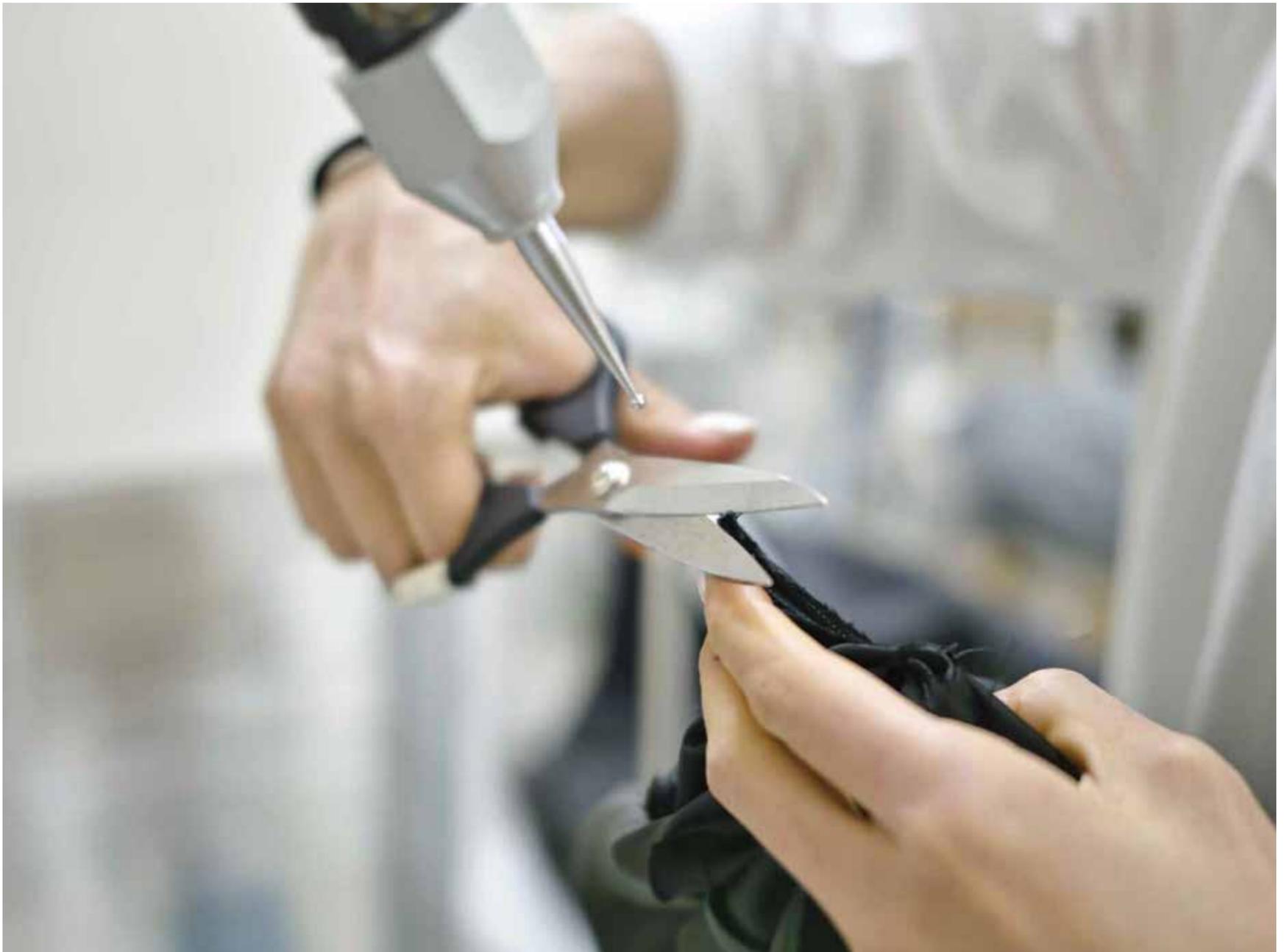
lorizzando le competenze e le identità locali, investendo sul lungo periodo in capacità produttiva, capitale umano e innovazione sostenibile.

## **RIGENERARE LA FILIERA: INNOVAZIONE CIRCOLARE E COLLABORAZIONI ATTIVE**

Nel 2024 il Gruppo ha avviato una collaborazione con We-Turn, piattaforma europea per il riciclo tessile a ciclo chiuso, promuovendo un modello di economia rigenerativa in grado di reinserire i materiali di scarto nei processi produttivi. L'iniziativa, già operativa su alcuni progetti pilota, si inserisce nella strategia di riduzione delle emissioni Scope 3 e di sviluppo di filiere tracciabili, responsabili e resilienti.

Sempre nel 2024, Gruppo Florence è entrato a far parte delle associate del Global Fashion Agenda, partecipando attivamente al Global Fashion Summit e portando la propria prospettiva industriale nel dibattito internazionale sulla transizione sostenibile della moda. Una conferma della volontà del Gruppo di contribuire da protagonista alla ridefinizione degli standard del settore.





## **UN SISTEMA INTEGRATO PER ABILITARE I BRAND DEL LUSSO**

Con presenza in 9 regioni italiane, Gruppo Florence rappresenta un sistema industriale che fonde heritage artigiano e capacità di trasformazione. Le sue business unit coprono l'intera catena del valore per il lusso:

### **READY-TO-WEAR**

Una business unit a tutto tondo, che fornisce capi di abbigliamento e accessori di alta qualità ai propri clienti. I nostri prodotti sono realizzati con scrupolosa attenzione ai dettagli e mirando all'eccellenza, dal primo prototipo fino alle fasi finali della produzione

### **INTERMEDIATE PROCESSING**

Una business unit che si propone come asset di creatività e savoir-faire attraverso tecniche e lavorazioni in grado di arricchire ed impreziosire capi d'abbigliamento ed accessori. Ricami, intrecci, applicazioni unite a moderne tecnologie di stampa e tecniche di lavaggio di materiali e prodotti finiti: l'offerta è ampia e senza limiti di immaginazione.

### **SHOES**

Una business unit orgogliosa del suo impegno per la qualità e l'artigianalità, che combina processi tradizionali e moderni per creare scarpe eleganti e casual che durino nel tempo. Ogni fase della produzione calzaturiera è curata nei minimi dettagli, dalla selezione dei materiali migliori al lavoro di precisione sulle rifiniture.

### **LEATHER GOODS**

Una business unit dedicata a supportare brand e stilisti nella progettazione e produzione di borse, portafogli, cinture ed accessori. Laboratori di eccellenza in grado di interpretare e supportare i brand ed i loro team creativi nel processo di sviluppo e di realizzazione del prodotto, mettendo a disposizione le molteplici competenze di prototipia, industrializzazione, craftsmanship e product management.

Grazie a questo modello, Gruppo Florence si propone sempre più come abilitatore industriale per i marchi del lusso, combinando visione strategica, sostenibilità e capacità esecutiva..

# STORIE DI ECCELLENZA INDUSTRIALE ITALIANA



## ANTICA VALSERCHIO

N. DIPENDENTI: 107  
ITEM ANNO: 770.700

L'ARTE  
DELLA  
TESSITURA  
TRA STORIA  
E MODER—  
NITA'

Antica Valserchio incarna l'essenza del Made in Italy, con passione per la precisione e l'artigianato. È l'unica azienda italiana con quattro tecnologie di tessitura per tessuti ortogonali: a mano, a navetta, a licci e jacquard.



## BAR BETTA

N. DIPENDENTI: 161  
ITEM ANNO: 249.398

50 ANNI DI EC—  
CELLENZA NEL  
JERSEY PER I  
BRAND DI LUS—  
SO IN TUT—  
TO IL MONDO

Barbetta realizza collezioni complete per abbigliamento uomo, donna e bambino e gestisce ogni fase del processo produttivo utilizzando sistemi avanzati per la lavorazione di tessuti e accessori.



# LORENZA

N. DIPENDENTI: 38  
ITEM ANNO: 131.532

## CALZATURE INCANTATE: L'ARTE E LA MAESTRIA IN OGNI DETTAGLIO

Dal 1996, Calzaturificio Lorenza è specializzato in creazioni rappresentative del meglio dell'artigianalità Made in Italy. Attenzione ai dettagli, passione ed esperienza sono espressione del savoir faire d'eccellenza dell'azienda.



# CAM

N. DIPENDENTI: 35  
ITEM ANNO: 42.418

## ARTEFICI E TESTI— MONI DEL SAVOIR FAIRE ITALIANO

Leader nel total look del luxury fashion, Confezioni Cam è apprezzata e ricercata per la straordinaria qualità che infonde nella realizzazione dei suoi capi, unendo sapientemente tradizione artigianale e innovazione.

## ECCELLENZA ARTIGIANALE TOSCANA: 20 ANNI DI CREAZIONI DI LUSO NEL SETTORE DELLA PELLE E PEL— LICERIA

Ciemmecci Fashion si distingue come eccellenza artigianale nel settore della pelle e pellicceria. Grazie a un utilizzo impeccabile di tecniche di design avanzate, l'azienda si è guadagnata una indiscutibile reputazione tra le più prestigiose maison del lusso.



# CIEMME CI

N. DIPENDENTI: 97  
ITEM ANNO: 22.411



## ELLE DUE

N. DIPENDENTI: 93  
ITEM ANNO: 39.540

# LA PASSIONE DI UNA DONNA: UN'ELE— GANTE STORIA DI PERFE— ZIONE E FASCINO

Dal 1976 Elledue rappresenta un modello di raffinatezza per il mondo della sartoria di lusso. La creazione di magnifici capispalla donna è il risultato delle più sofisticate lavorazioni haute couture che permettono all'azienda di distinguersi nel mercato del lusso internazionale.



## EMME GI

N. DIPENDENTI: 30  
ITEM ANNO: 45.512

# DAL 1880 UNA STORIA DI PRESTIGIO, MAESTRIA E AMORE PER LA TRADIZIONE

Grazie a una esperienza centenaria Emmegi rappresenta un modello di raffinatezza estetica e di ottimizzazione funzionale, espressi in ogni singolo capo. Profonda conoscenza tecnica per rispondere alle richieste del mercato.



## FACO PEL

N. DIPENDENTI: 49  
ITEM ANNO: 207.347

# PIU' DI 100 ANNI DI ESPE— RIENZA E QUATTRO GE— NERAZIONI DI CAPPELLAI

Facopel è sinonimo di raffinatezza nella produzione di cappelli artigianali di altissima qualità, grazie all'esperienza accumulata negli anni e alla continua ricerca di nuove soluzioni. Passione, conoscenza e abilità sartoriali.



# FRE DIANI

N. DIPENDENTI: 44  
ITEM ANNO: 43.846

## L'ARTE DELLA MODELLISTICA TRAMANDATA DI GENERA— ZIONE IN GENERAZIONE

Fondata nel 1992 da Massimo Frediani, è specializzata nella progettazione di modelli per abbigliamento uomo e donna. Fornisce consulenza ai marchi più prestigiosi grazie a creatività, maestria e solida tradizione familiare.



# GIUN TINI

N. DIPENDENTI: 161  
ITEM ANNO: 255.171

## L'ANIMA DEL LUSSO SAR— TO— RIALE

Dal prototipo alla consegna, dalla creazione di capi per sfilate, a campionatura e produzione. Grazie alla capacità di gestire e ottimizzare un processo produttivo complesso, Giuntini opera con il supporto di Eurotex e Ambra.

## SE SI PUO' IMMA— GINARE, SI PUO' REALIZZARE. DA 40 ANNI, PASSIONE PER IL PRO— DOTTO

Ideal Blue, con Durantina Textile, supporta i designer e i brand più innovativi nell'intero processo di lavorazione del Denim, dal progetto all'industrializzazione. Una manifattura tessile che elabora soluzioni creative per supportare i propri clienti e proporsi come un partner di fiducia.



# IDEAL BLUE

N. DIPENDENTI: 153  
ITEM ANNO: 237.623

# MAGLIERIA D'ECCELLENZA DAL 1956: DOVE IL VISIBILE INCONTRA L'INVISIBILE, CREANDO VALORE SENZA CONFINI

Competenza, esperienza e costante ricerca della qualità caratterizzano la storia di Mely's, unendo tradizione sartoriale italiana e innovazione tecnologica. Mely's offre soluzioni personalizzate e originali alle più importanti maison di moda globali.



## ME LY'S

N. DIPENDENTI: 133  
ITEM ANNO: 70.256



## META PHOR

N. DIPENDENTI: 47  
ITEM ANNO: 132.181



## NOVA RESE

N. DIPENDENTI: 204  
ITEM ANNO: 234.123

# PAS SIONE, RI CERCA, ARTIGIA NALITA'

Da oltre 30 anni Metaphor si distingue per la sua costante innovazione nello stile e nei metodi di produzione di maglieria d'eccellenza, consolidando la sua posizione di azienda leader nell'alta tecnologia della maglieria.

# MAESTRIA, INTRA PRENDENZA E STRATEGIA DA OLTRE 70 ANNI

Novarese insieme a Bison ricercano costantemente mezzi, tecniche e modalità produttive per evolvere nel tempo abbracciando le tendenze del mercato globale. Preservare l'arte manifatturiera marchigiana per reinterpretarla.



# LEONELLO SPAGNOL

N. DIPENDENTI: 122  
ITEM ANNO: 92.463

## L'ARTE DELLA MAGLIERIA AL TOP: CREATIVITA', ELEGANZA ED EFFICIENZA

Da oltre 70 anni Leonello Spagnol è nel settore della maglieria di lusso, offrendo lavorazioni raffinate a partire da materie prime di estrema qualità. Una continua ricerca della perfezione al servizio delle esigenze del lusso.



# ERI KA

N. DIPENDENTI: 116  
ITEM ANNO: 98.051

## PERFETTA ARMONIA TRA ELEGANZA, INNOVA— ZIONE E ARTE DAL 1985

Dal 1985 Maglificio Erika crea capi di estrema eleganza, innovazione tecnica e profonda conoscenza artigianale. La tradizione sartoriale si fonde con l'evoluzione tecnologica per realizzare opere di maestria per i grandi brand.

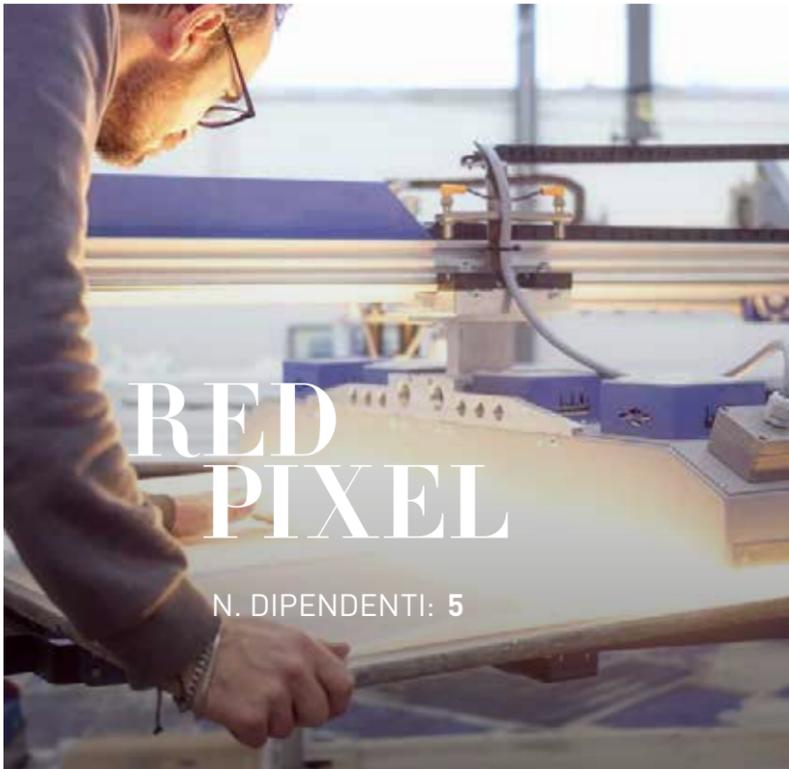


# MANIFAT TURE CESARI

N. DIPENDENTI: 82  
ITEM ANNO: 163.732

## EQUILIBRIO PERFETTO TRA INNOVA— ZIONE E MAE— STRIA ARTI— GIANALE. CUSTODI DEL TESSUTO CON LO SGUARDO AL FUTURO

Fondata nel 1988 da Stefano Romolini ed Erika Gerda Cesari, Manifatture Cesari vanta una lunga esperienza nella lavorazione del jersey nel settore del lusso. Coprendo l'intero processo produttivo, l'azienda garantisce affidabilità e massima cura nel prodotto.



# RED PIXEL

N. DIPENDENTI: 5

## INNOVAZIONE E MAESTRIA ARTIGIANALE, UN EQUI— LIBRIO PERFETTO

Nell'ambito dell'alta moda, la visione di uno stilista è l'anima di ogni collezione. Trasformare questa visione in realtà, e applicarla su un prodotto di lusso, richiede la massima dedizione e maestria. Qui è dove Red Pixel eccelle.

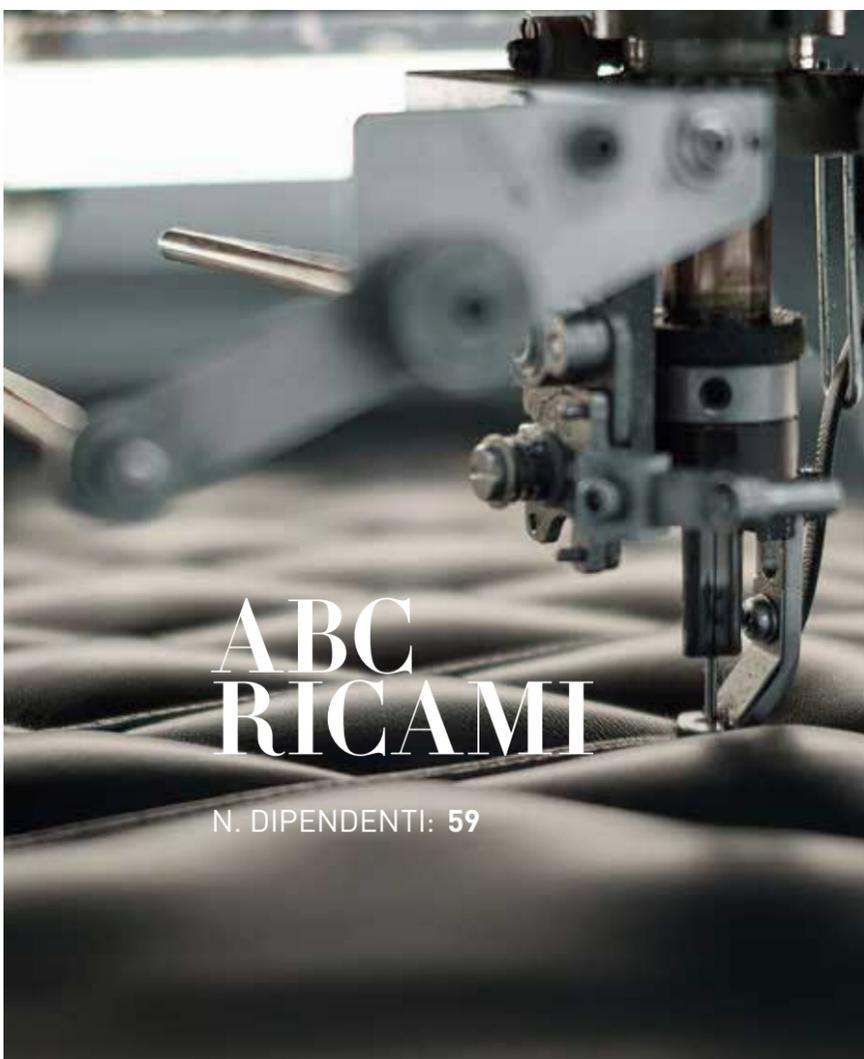


# SI— PAFF77

N. DIPENDENTI: 46  
ITEM ANNO: 300.000

## CAMICIE DI LUSO, TRA ELEGANZA E PRECI— SIONE

Una realtà raffinata nel confezionamento di camicie per le più prestigiose case di moda. Acronimo di Società Italiana Produzione Abbigliamento Façon Fine, **Sipaff**, con supporto di CIM, celebra in ogni suo capo il meglio dell'arte sartoriale.



# ABC RICAMI

N. DIPENDENTI: 59

## L'ARTE DEL RICA— MO TRA TRADI— ZIONE, INNOVA— ZIONE E STILE

L'Ufficio Stile è il cuore pulsante di **ABC Ricami**, dove designer talentuosi creano collezioni e bozzetti. La specializzazione nel ricamo della pelle è un fattore determinante per attrarre brand di lusso e consolidare la posizione dell'azienda come partner d'eccellenza.

# ECCELLENZA ARTIGIANALE NELLA PRODUZIONE IN PELLE DAL 1935

Consapevole dell'importanza della tradizione, ma pronto ad abbracciare l'innovazione come motore per la crescita, il team di **Alba** è costantemente alla ricerca di nuove tecnologie e processi innovativi per migliorare la qualità dei prodotti.



## ALBA

N. DIPENDENTI: 60  
ITEM ANNO: 164.000



## EFFE BI

N. DIPENDENTI: 72  
ITEM ANNO: 88.530

# MAESTRIA NEL CREARE ELEGANZA IN PELLE

L'arte della pelletteria rappresenta un'eredità di grande rilevanza per Firenze e la Toscana, caratterizzata dalla qualità delle materie prime e dalle antiche lavorazioni artigianali che si tramandano di generazione in generazione.



## TREND

N. DIPENDENTI: 78  
ITEM ANNO: 80.687

# AVANGUARDIA, E UNICITA', NELLA PELLETTERIA DI LUSO

Con un approccio sempre originale e innovativo **Trend**, con supporto di Trend Manifattura, si distingue come partner strategico, reattivo e pronto a comprendere le necessità dei clienti per offrire un servizio su misura e di qualità.



# OFFICINA CIEMMECI

N. DIPENDENTI: 44

# PRESTIGIO ARTIGIANALE E PROGRESSO TECNOLOGICO SI FONDONO IN UN CONNU- BIO DI STILE E RAFFI- NATEZZA

Officina Ciemmecci rappresenta una celebrazione del Made in Italy in cui il rispetto della tradizione e la ricerca dell'innovazione danno vita a capolavori esclusivi per i più prestigiosi brand del lusso, mediante le spruzzature con aerografo e l'uso creativo di stampe digitali e dei lavaggi.



# PARMA MODA

N. DIPENDENTI: 146  
ITEM ANNO: 33.717



# PIGO LOTTI

N. DIPENDENTI: 34  
ITEM ANNO: 46.921

# IL VA- LO- RE DELLA LEGGE- REZZA

Parmamoda è un'azienda che si distingue per la grande abilità nel creare abiti esclusivi, utilizzando tessuti impalpabili sapientemente modellati per dare forma a veri e propri sogni creativi.

# UN RACCONTO DI MAESTRIA, TECNOLOGIA E TRASFOR- MAZIONE DAL 1979

Proprio come nelle botteghe perugine del Rinascimento, dove passione e competenza si tramandavano di generazione in generazione, anche in PigoLotti l'artigianalità si unisce alle nuove tecnologie nella costante ricerca sul jersey.



# LABEL SYSTEM

N. DIPENDENTI: 32

## TRASFOR— MARE SOGNI IN CAPO— LAVORI

Dal 1982 Label System garantisce versatilità e competenza ai principali brand del lusso internazionale, per dare forma a creazioni uniche. Ogni richiesta diventa un'occasione per innovare e offrire soluzioni su misura.



# STYLE UP

N. DIPENDENTI: 43  
ITEM ANNO: 70.000

## L'AR— CHIVIO STORICO, LUOGO D'ISPI— RAZIONE

L'archivio storico di Style Up è un luogo senza tempo che raccoglie circa 7000 capi di maglieria e che continua a crescere di giorno in giorno raccontando la costante ricerca di innovazione ed eccellenza.

## IL DENIM, DALLO SPORTS— WEAR ALL'ABBI— GLIA— MENTO CLAS— SICO

Moda Italia si distingue per la sua capacità di coniugare tradizione e innovazione nel settore dell'abbigliamento e sportswear. Originariamente specializzata nella produzione di denim, l'azienda ha esteso la sua competenza anche a capi più classici, come pantaloni e giacche semi-classiche.



# MODA ITALIA

N. DIPENDENTI: 46  
ITEM ANNO: 79.071



# LO GAMA

N. DIPENDENTI: 97  
ITEM ANNO: 50.845

## ARTE SARTORIALE E INNOVA- ZIONE IN OGNI GIACCA

Un esempio di eccellenza nel panorama della moda italiana, in una nicchia altamente specializzata: la produzione di giacche sartoriali intelate e semi-intelate da donna. Sintesi perfetta tra tradizione sartoriale e innovazione.



# PA& CO

N. DIPENDENTI: 132  
ITEM ANNO: 224.498

## SERVIZI DI ECCEL- LENZA NEL KNITWEAR

PA&CO si distingue per la creazione di capi in maglia che combinano materiali pregiati e lavorazioni d'avanguardia. Ogni collezione nasce da un impegno costante nella ricerca di materiali innovativi e sostenibili.



# MARY FASHION

N. DIPENDENTI: 110  
ITEM ANNO: 101.185

## CREDIAMO NELLA BEL- LEZZA, NELL'AR- TE E NELL'ALTA MANI- FATTU- RA

L'azienda si impegna a promuovere un ideale universale di qualità, rispettando le persone, le competenze, il duro lavoro e la dedizione. Costruire ogni giorno un nuovo equilibrio tra diversi saperi, mettendo al centro le capacità degli uomini e delle donne di dare significato ai propri gesti.



**IPS**

N. DIPENDENTI: 240  
ITEM ANNO: 162.998

**FOR—  
TE—  
IMPE—  
GNO—  
NELLA  
RI—  
CERCA  
E  
SVI—  
LUPPO**

IPS valorizza le straordinarie capacità innovative e artigianali della manifattura italiana nel settore del lusso. L'azienda si impegna ad investire risorse e investimenti nella creatività e nella artigianalità, creando un network forte e affidabile dedicato alla ricerca e alla sperimentazione.



**EFFE  
2**

N. DIPENDENTI: 76  
ITEM ANNO: 198.284

**FARE  
INNO—  
VAZIONE,  
IN  
MODO  
APERTO**

L'anima di Effe2 è radicata nella ricerca, la sperimentazione e l'innovazione. Un approccio di "Open Innovation", investendo in ricerca e servizi con l'obiettivo di minimizzare l'impatto ambientale e migliorare l'efficienza dei processi.



**RICAMI  
NBM**

N. DIPENDENTI: 54

**L'ARTE  
DEL  
RICAMO,  
AL SERVIZIO  
DELLO  
STILE**

Ricami NBM rappresenta l'eccellenza nel settore dei ricami per la moda del lusso. Esperienza, passione e sintesi tra tradizione artigianale e innovazione tecnologica, un partner ideale per prodotti esclusivi di estrema qualità.



# TAC CETTI

N. DIPENDENTI: 223  
ITEM ANNO: 204.320

## CALZATURE DAL 1800: ARTE E INNO- VAZIONE: ELEGANZA SENZA TEMPO

Taccetti rappresenta il vertice dell'eccellenza nella produzione di calzature di moda. Passione, artigianalità e innovazione si manifestano in calzature dal fascino unico, che catturano l'essenza dello stile e della sofisticatezza.



# RICAMI- FICIO GS

N. DIPENDENTI: 94

## DAL SOGNO ALLA DECO- RAZIONE: LA MAE- STRIA DEL RICAMO

Maestria degli artigiani, innovazione tecnologica e attenzione ai dettagli fanno di Ricamificio GS un punto di riferimento nel settore, consolidando la sua reputazione di eccellenza a livello globale nell'arte del ricamo e della decorazione.

## L'AR- CHIVIO, IL POSTO MIGLIORE LUOGO D'ISPI- RA- ZIO- NE

L'archivio storico è un tesoro di creatività e maestria. Con oltre 60 anni di esperienza, offre una collezione di circa 3.000 pezzi iconici, esponendo l'eccellenza e l'innovazione dell'azienda. Designer e brand possono esplorare e trarre ispirazione, grazie alla nostra competenza.



# CA- ROLLO

N. DIPENDENTI: 24  
ITEM ANNO: 48.108



# “FLO— REN— CE”

Il nome **Flōrentia** deriva dal latino **Flōrentes**, che era usato per indicare le sue lussureggianti pianure.

/ **Flōrens** / agg. lat. fiorente, florido, rigoglioso.

/ **Flōrentia** / sost. lat. compare durante i primi insediamenti etruschi, che recuperarono l'appellativo latino **flōrentes**.

/ **Florence** / sost. eng. (geogr.) Firenze

**Florence** non è solo il nome di una città famosa. Non è solo la culla della manifattura tessile di qualità fin dal Medioevo. E non è solo l'epicentro della rivoluzione del pensiero che, con l'umanesimo, ha posto al centro l'essere umano, nonché la culla del Rinascimento italiano. Non è solo un luogo, ma uno stato d'animo.

Foto di Mateus Campos Felipe

# UN ECO— SISTEMA DI VALORE A SUPPORTO DEI BRAND

La missione di Gruppo Florence è quella di costruire un ecosistema industriale avanzato per i brand del lusso. Un modello che promuove l'eccellenza manifatturiera italiana, la trasformazione sostenibile, il trasferimento di conoscenze

e l'innovazione digitale e tecnologica. Il Gruppo si propone come abilitatore industriale, valorizzando le identità locali e le competenze artigianali all'interno di un sistema integrato orientato al futuro.

---

## LE ARCHITETTURE FONDANTI DEL MODELLO FLORENCE

### MANUFACTURA

Le fondamenta di Gruppo Florence poggiano sulla preziosa eredità di competenze delle aziende che incarnano il Valore Italia nella manifattura globale. In questo contesto, convergono le fasi fondamentali di progettazione, prototipazione, ingegnerizzazione, produzione e controllo qualità delle diverse entità operative nei settori dell'abbigliamento, delle calzature, della pelletteria e delle lavorazioni intermedie.

### AUXILIUM

L'impegno di Gruppo Florence volto a contribuire in modo concreto alla sostenibilità economica, sociale e ambientale attraverso il controllo dell'intera filiera produttiva, la verifica e il monitoraggio della chimica utilizzata, il percorso di misurazione e riduzione dell'impronta di carbonio e i progetti a sostegno del percorso verso una circolarità dell'industry del lusso.

### ACADEMIA

Rappresenta il programma di iniziative formative del Gruppo volte a sviluppare nuovi talenti, nobilitare le maestranze e le professionalità che appartengono al patrimonio culturale e produttivo italiano, attraverso progetti all'interno e all'esterno del perimetro delle proprie aziende.

### ENZYME

In qualità di acceleratore di reazioni Enzyme è una comunità aperta di innovatori, imprenditori e creativi che lavorano insieme sulla trasformazione della filiera del lusso. Attraverso un approccio collaborativo e interdisciplinare, Enzyme ricerca soluzioni innovative per progettare, testare e ampliare nuove iniziative su prodotti, tecnologia e sostenibilità.

---

## FORMARE IL FUTURO CON IL SAPER FARE DI OGGI

Gruppo Florence considera la formazione un asset strategico. La sfida del ricambio generazionale è affrontata attraverso un impegno diffuso nella valorizzazione delle competenze artigiane e nell'attrattività dei mestieri della moda.

- **Accademia Diffusa:** corsi operativi interni sviluppati con Mita, Polimoda e Regione Toscana, rivolti a giovani e disoccupati, per formare nuove figure professionali.
- **Adotta una Scuola (anzi mille!):** progetto attivo in 8 regioni con 17 scuole partner, volto a rafforzare il legame tra sistema educativo e industria.
- **Atelier delle Competenze:** percorsi di upskilling per dipendenti, corsi in 3D, formazione manageriale con BIG Aca-

demy e programmi per le seconde generazioni degli imprenditori del Gruppo..

- **Design e Talenti Emergenti:** supporto a giovani creativi e scuole internazionali (es. Central Saint Martins), con accesso a tecnologia, produzione e mentoring.
- **Excellence Tour:** percorso rivolto ai partner della filiera per rafforzarne le competenze gestionali, organizzative e tracciabili.

---

## LE MANI DELLA MODA - RACCONTARE IL LAVORO, VALORIZZARE LE PERSONE

Nel 2024 Gruppo Florence ha lanciato il progetto "Le Mani della Moda - fatto dai giovani, per i giovani", una campagna visiva e narrativa che documenta e valorizza la manifattura italiana attraverso un linguaggio contemporaneo. Il progetto si articola in un docufilm e in una campagna fotografica, realizzati in collaborazione con la Central Saint Martins di Londra, e ha coinvolto un team under 30 composto da una reporter, una fotografa e una designer.

Il film, presentato durante la Milano Fashion Week, esplora cinque laboratori del Gruppo raccontando le storie, i gesti e

i valori delle persone che ogni giorno danno forma al Made in Italy. La campagna fotografica, firmata dagli studenti della scuola, ha prodotto oltre cento ritratti autentici dei dipendenti, restituiti ai protagonisti e utilizzati come strumento di employer branding e sensibilizzazione nelle scuole.

Questa iniziativa, esterna ai percorsi formativi, risponde all'obiettivo di promuovere la sostenibilità culturale e sociale della filiera: diffonde una nuova narrazione del lavoro manifatturiero, avvicina le nuove generazioni al settore e rafforza il senso di identità e appartenenza nei territori.

# RAFFORZARE LA GOVERNANCE PER UN'IMPRESA ETICA, SICURA E RESILIENTE

Nel corso del 2024, Gruppo Florence ha proseguito nel consolidamento della propria struttura societaria sotto la guida di Permira, società di investimento internazionale ed azionista di riferimento del Gruppo da maggio 2023. Permira è affiancata dai partner storici Vam Investments e Fondo Italiano d'Investimento, e più recentemente da Star Capital, unitamente al Management e agli imprenditori che fin dall'inizio hanno aderito al progetto industriale del Gruppo.

Al 31 dicembre 2024, il Gruppo è costituito dalla capogruppo Gruppo Florence S.p.A. e dalle società da essa controllate.

Tra queste, figura Gruppo Florence S.r.l. che rappresenta la principale società operativa del Gruppo. Inoltre, proseguendo nell'approccio acquisitivo del Gruppo, nel 2024 hanno fatto ingresso nel perimetro societario il Gruppo Star New Generation (SNG), che conta 8 realtà specializzate nella produzione di capi da sfilata e prêt-à-porter per tutte le categorie del settore moda, e Gruppo Tessile Logama.

Il percorso di espansione del Gruppo è proseguito anche all'estero, con l'acquisizione della società portoghese P.A.E.C.O. Design Textil S.A. e la sua controllata.

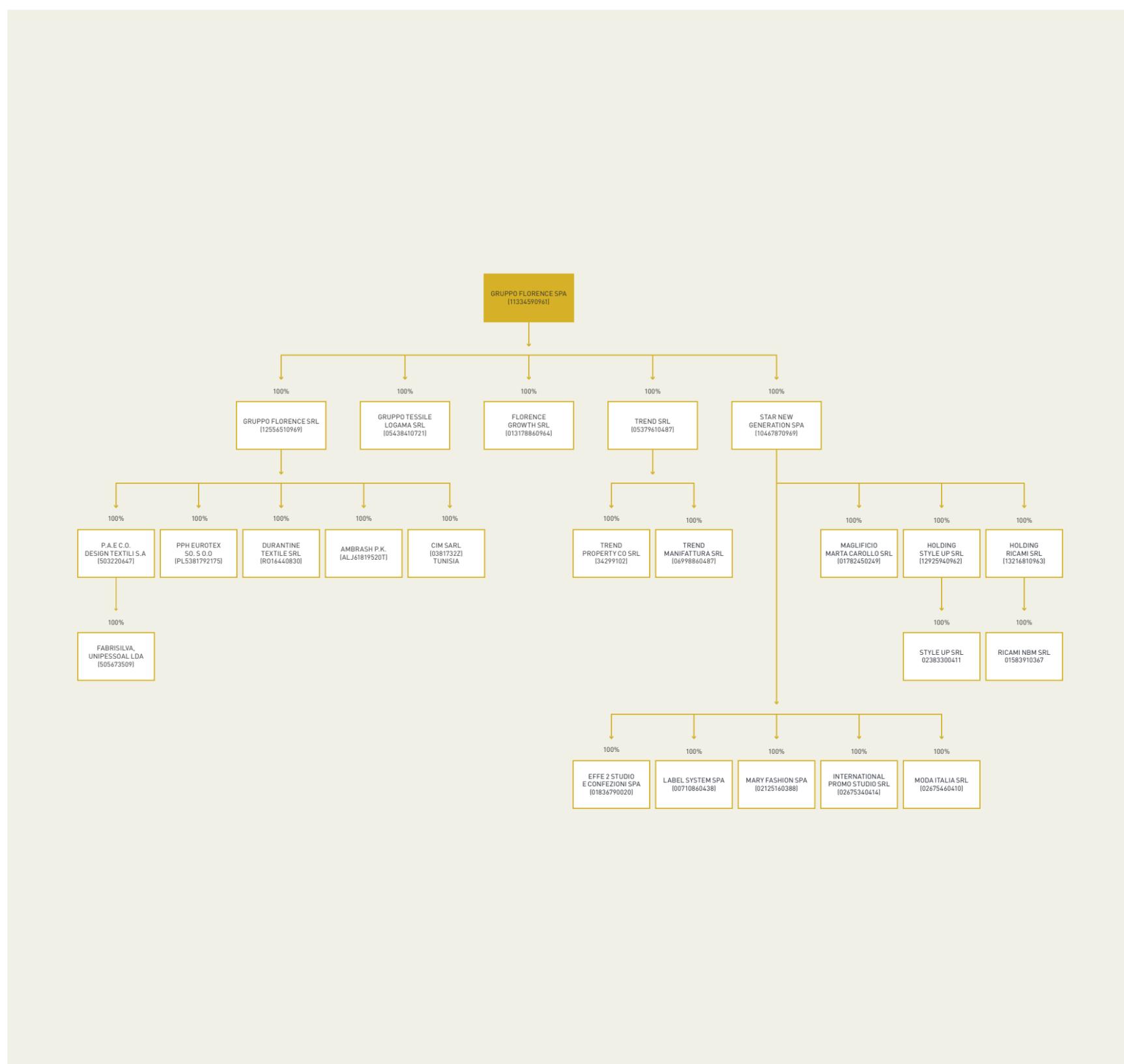


FIGURA 1 - STRUTTURA ORGANIZZATIVA DI GRUPPO FLORENCE AL 31.12.2024

Gruppo Florence è caratterizzato da una struttura organizzativa improntata a criteri di trasparenza, chiarezza nella distribuzione delle responsabilità e definizione puntuale di ruoli, regole e processi. Questo modello garantisce integrità e correttezza nelle attività produttive, amministrative, e, più generalmente, in tutte le pratiche aziendali. La struttura organizzativa rappresenta un elemento chiave nell'evoluzione del processo di integrazione delle diverse realtà manifatturiere del Gruppo, favorendo un equilibrio tra autonomia operativa, dinamismo imprenditoriale e solidi presidi di controllo volti ad assicurare la legittimità e l'etica del processo decisionale.

Il sistema di amministrazione adottato dal Gruppo è di tipo tradizionale che prevede la presenza del Consiglio di Amministrazione (CdA) e del Collegio Sindacale. Il CdA, organo centrale del governo societario, è composto da 11 membri, di cui 8 uomini e 3 donne, nominati dall'assemblea dei soci attraverso una valutazione basata su titoli, comprovata esperienza e colloqui. Francesco Trapani ricopre il ruolo di Presidente del Consiglio di Amministrazione<sup>1</sup>, mentre il ruolo di Amministratore Delegato è ricoperto da Attila Kiss. I restanti membri del Consiglio non possiedono deleghe esecutive né hanno una qualifica di consiglieri indipendenti

Di seguito si riporta il dettaglio relativo alla composizione del CdA della società capogruppo Gruppo Florence S.p.A.

Membri del Consiglio di Amministrazione	UdM	2022			2023			2024		
		Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Numero membri organi di governance	n.	11	1	12	8	2	10	8	3	11
Età inferiore ai 30 anni	n.	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Età compresa tra 30 e 50 anni (inclusi)	n.	8	1	9	3	1	4	3	1	4
Età superiore ai 50 anni	n.	3	-	3	5	1	6	5	2	7
Percentuale	%	92	8	100	80	20	100	73	27	100
Età inferiore ai 30 anni	%	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Età compresa tra 30 e 50 anni (inclusi)	%	67	8	75	30	10	40	27	9	36
Età superiore ai 50 anni	%	25	-	25	50	10	60	45	18	64

TABELLA 1 - MEMBRI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Il Consiglio di Amministrazione della capogruppo è responsabile della definizione delle linee di indirizzo strategico e della gestione, sia ordinaria che straordinaria, del Gruppo, inclusa l'approvazione delle politiche aziendali e dei principali documenti ufficiali, tra cui il presente Bilancio di Sostenibilità. Attualmente, non sono previste misure o procedure formali che garantiscano il coinvolgimento diretto del CdA nelle tematiche ESG (Environment, Social, Governance). Tuttavia, un membro del Consiglio partecipa anche al Comitato di Filiera Responsabile, organo collegiale incaricato di promuovere principi etici e sostenibilità all'interno della filiera produttiva; la composizione, le responsabilità e il funzionamento del Comitato sono descritti nei paragrafi a seguire e nel capitolo 4.2 Il ruolo del Gruppo nella promozione di una filiera del Made in Italy più sostenibile, pag 69.

Al 31 dicembre 2024, il Collegio Sindacale di Gruppo Florence è composto da 3 membri effettivi e 2 sindaci supplenti ed esercita funzioni di controllo e vigilanza sull'amministrazione della società, verificando la conformità alle disposizioni di legge e all'atto costitutivo.

Alla data di redazione del presente documento, il Gruppo è impegnato nella formalizzazione di procedure strutturate finalizzate a garantire una governance solida e trasparente. In

particolare, sono in fase di definizione una procedura volta alla prevenzione e gestione dei potenziali conflitti di interesse, nonché un progetto di analisi dei rischi, che includerà anche la definizione di meccanismi formali per la comunicazione di eventuali criticità e l'introduzione di misure di presidio adeguate.

Parte integrante della governance di Gruppo Florence, il Comitato per la Gestione Responsabile della Filiera è un organo collegiale di natura consultiva, istituito dal Consiglio di Amministrazione nel 2024, con l'obiettivo di promuovere l'adozione di pratiche sostenibili e responsabili lungo l'intera catena di approvvigionamento. Il Comitato è composto come segue:

- Chief Sustainability Officer;
- Referente della funzione CSR & Supply Chain Qualification;
- Direttore della Business Unit Ready to Wear;
- Direttore della Business Unit Shoes & Leather Goods;
- Due membri indipendenti, di cui uno appartenente al CdA di Gruppo Florence.

La piena efficacia del Comitato si fonda su una collaborazione solida e continua tra le funzioni ESG e le Operations.

<sup>1</sup> Il presidente del CdA non è un alto dirigente di Gruppo Florence.

Il Comitato si riunisce con cadenza mensile e svolge un ruolo chiave nella supervisione dell'implementazione delle procedure, nel monitoraggio delle performance ESG dei fornitori e nella valutazione di eventuali situazioni critiche. A livello organizzativo, Gruppo Florence è strutturato con un team ESG centrale, supportato da risorse locali presenti nella maggior parte delle divisioni. Queste risorse, pur avendo un coinvolgimento parziale nelle attività ESG, ricoprono anche altri ruoli operativi all'interno delle rispettive realtà.

Il team centrale ha il compito di definire le linee guida strategiche, assicurare la coerenza delle azioni con gli obiettivi di sostenibilità aziendale e supportare le figure locali nell'implementazione delle iniziative ESG a livello operativo. Il presidio delle tematiche ESG avviene attraverso una struttura ESG di Gruppo articolata in tre aree funzionali specializzate, ciascuna dedicata a un ambito specifico della sostenibilità e coordinata sotto la supervisione del Chief Sustainability Officer.

La funzione CSR & Supply Chain Qualification è responsabile della valutazione e del monitoraggio dei partner lungo l'inte-

ra catena di fornitura. Il suo obiettivo è promuovere pratiche responsabili, in linea con i principi etici e i valori del Gruppo, attraverso un processo rigoroso di qualificazione e controllo. Il team Climate Change, invece, si occupa della gestione degli aspetti ambientali, con un'attenzione particolare a temi strategici quali l'efficienza energetica, la gestione sicura e sostenibile delle sostanze chimiche, la corretta gestione dei rifiuti orientata a percorsi di circolarità e l'attuazione di politiche volte alla decarbonizzazione.

Infine, il team Reporting & Tracciabilità è responsabile della raccolta, elaborazione e rendicontazione dei dati di sostenibilità, assicurando la trasparenza e l'allineamento agli standard richiesti.

Il team gestisce, inoltre, i principali schemi di certificazione di sistema, tra cui ISO 14001, ISO 45001 e SA8000, e si occupa della supervisione delle certificazioni di prodotto, garantendo la conformità alle normative e agli standard richiesti dal mercato.

Membri del Comitato per la Gestione Responsabile della Filiera	UdM	2024		
		Uomini	Donne	Totale
Numero membri organi di governance	n.	4	2	6
Età inferiore ai 30 anni	n.	-	-	-
Età compresa tra 30 e 50 anni (inclusi)	n.	-	2	2
Età superiore ai 50 anni	n.	4	-	4
Percentuale	%			
Età inferiore ai 30 anni	%	-	-	-
Età compresa tra 30 e 50 anni (inclusi)	%	-	33	33
Età superiore ai 50 anni	%	67	-	67

TABELLA 2 - MEMBRI DEL COMITATO PER LA GESTIONE RESPONSABILE DELLA FILIERA



## CONDOTTA ETICA DI BUSINESS

Il Gruppo riconosce che una gestione non adeguata dei processi di governance può comportare rischi significativi, tra cui episodi di corruzione e concussione, con possibili conseguenze economiche negative per i mercati, le comunità locali e i consumatori. In considerazione della propria tipologia di business, il Gruppo è potenzialmente esposto a rischi corruttivi in specifici ambiti operativi, quali i processi di ottenimento degli ordini, controllo qualità e definizione dei prezzi di mercato. Tuttavia, tali rischi sono efficacemente mitigati grazie all'adozione e all'attuazione del Modello di Organizzazione e Gestione conforme al decreto legislativo (D. Lgs.) 231/2001, che prevede strumenti di prevenzione e monitoraggio mirati sul tema della corruzione.

Nel 2024, a seguito della riorganizzazione delle società italiane del Gruppo, è stata implementata una versione provvisoria del Modello 231, essenziale per uniformare i meccanismi di prevenzione dei reati. Nel corso dell'anno, attraverso il coinvolgimento di dirigenti, direttori di stabilimento e manager delle diverse divisioni, sono stati identificati i reati presupposti maggiormente rilevanti e le aree a maggiore rischio per le realtà del Gruppo. Questo processo ha condotto alla formalizzazione definitiva del Modello 231 sia per Gruppo Florence S.r.l. che per la capogruppo nei primi mesi del 2025. L'adozione del Modello sarà progressivamente estesa alle società partecipate, con organismi di vigilanza locali per garantire un presidio omogeneo su tutto il Gruppo.

Al fine di favorirne la piena conoscenza e l'applicazione, il Modello sarà reso disponibile su una piattaforma interna aziendale, accessibile a tutti i dipendenti. Inoltre, il Gruppo predisporrà sessioni di formazione specifiche, il cui inizio è previsto per settembre 2025.

Il Gruppo è dotato di un Organismo di Vigilanza (OdV), a cui spetta la responsabilità di verificare periodicamente l'effettiva attuazione del Modello, l'adeguatezza a prevenire i reati previsti dal D. Lgs. 231/2001 e il mantenimento nel tempo dei requisiti di solidità e funzionalità. In conformità all'articolo 6 del medesimo decreto, Gruppo Florence ha inoltre istituito un sistema informatico di Whistleblowing per permettere a tutti i portatori di interesse del Gruppo di segnalare all'Organismo di Vigilanza sospetti di illeciti e irregolarità, tra cui:

- presunti illeciti tra quelli previsti dal presente Modello Organizzativo 231;
- violazione dei principi di trasparenza, correttezza, professionalità;
- violazioni relative alla Salute e Sicurezza dei Lavoratori;
- violazioni relative a tematiche ambientali;
- atti di corruzione, tentati o effettivi;
- utilizzo improprio dei beni aziendali;
- attività illecite e/o fraudolente a danno della clientela o della Pubblica Amministrazione.

Il canale unico di segnalazione, accessibile direttamente dal sito aziendale, consente l'invio di segnalazioni sia in forma scritta sia orale, con strumenti che garantiscono l'anonimato e il mascheramento della voce, in linea con quanto definito all'interno della Procedura di Whistleblowing. Affinché l'OdV possa procedere alla verifica della veridicità delle segnalazioni ricevute e all'applicazione dei provvedimenti necessari in caso di conferma sussistenza degli illeciti, le segnalazioni devono essere fondate su elementi di fatto precisi e concordanti e devono contenere tutti gli elementi utili come, ad esempio, i soggetti coinvolti, il luogo e il periodo temporale.

Il sistema di Whistleblowing, unitamente al Modello 231 e al Codice Etico, rappresenta un pilastro fondamentale nella prevenzione delle condotte illecite nello svolgimento delle attività aziendali e lungo la catena del valore, promuovendo una cultura azienda etica, a beneficio di tutti gli stakeholder.

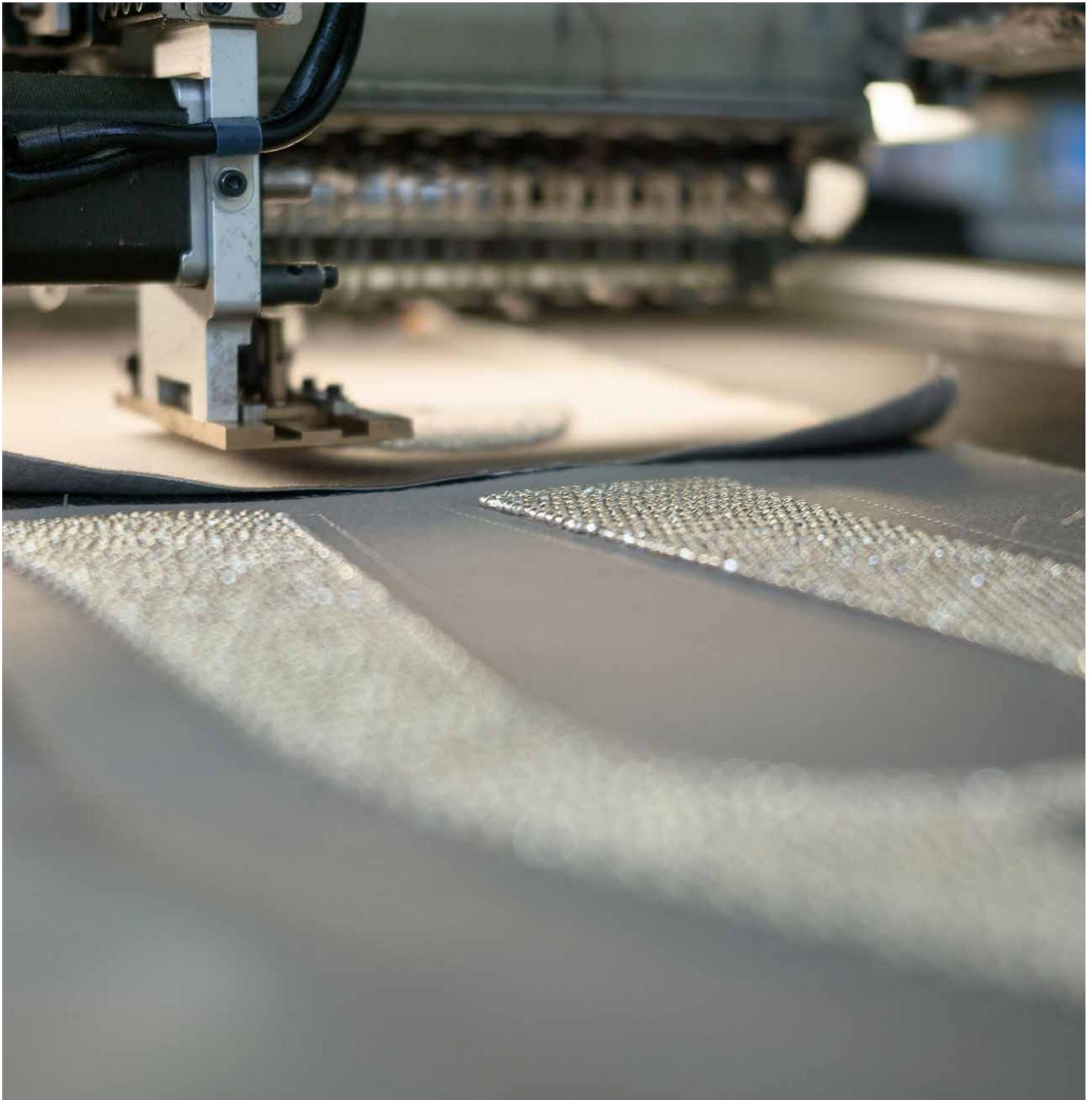
I principi di integrità e responsabilità che guidano l'operato del Gruppo sono formalizzati nel Codice Etico, che è ispirato ai principi fondamentali riconosciuti a livello internazionale in materia di diritti umani e diritti del lavoro. Il Codice Etico, aggiornato nell'anno di rendicontazione, è condiviso con i principali stakeholders, quali dipendenti, fornitori e partner commerciali, delineando i criteri di condotta da rispettare nelle attività aziendali e nelle relazioni con gli stakeholder. L'aggiornamento del Codice Etico è stato presentato attraverso un incontro dedicato tra l'Amministratore Delegato di Gruppo Florence e i dipendenti, finalizzato a promuoverne la diffusione e favorire l'adozione consapevole dei principi da parte di tutti gli stakeholder interni. Inoltre, nel 2024, il Gruppo ha svolto una sessione di formazione per tutti i dipendenti volta ad approfondire ulteriormente i principi fondamentali del Codice Etico.

Tutte le procedure anticorruzione sono state regolarmente comunicate ai membri del Consiglio di Amministrazione. Tuttavia, si segnala che nel corso del 2024 non è stata effettuata formazione ad hoc in materia di anticorruzione.

Il Gruppo adotta un solido sistema di monitoraggio e auditing, sia interno che esteso alla filiera, finalizzato alla prevenzione di comportamenti anticoncorrenziali e all'insorgere di eventuali non conformità a leggi e regolamenti, anche volontari, che potrebbero generare impatti economici e sociali negativi. Nell'ambito di tali attività, inoltre, viene prestata particolare attenzione anche alla tutela dei diritti di proprietà intellettuale dei clienti, garantita attraverso l'adesione a una politica strutturata di protezione del marchio, formalizzata in fase commerciale.

Nel corso del 2024, nessuna delle società del Gruppo è stata coinvolta in episodi di corruzione o altre forme di illecito, né sono stati registrati casi di non conformità con leggi e/o regolamenti, a conferma dell'efficacia dei presidi e dei sistemi di controllo adottati. Inoltre, non sono stati registrati procedimenti legali relativi a comportamenti anticoncorrenziali o presunte violazioni delle normative antitrust.





## DATA PRIVACY AND CYBER SECURITY

Nel contesto delle proprie attività operative e delle interazioni quotidiane con gli stakeholder strategici – tra cui dipendenti, fornitori, clienti, fornitori e partner – Gruppo Florence riconosce la protezione dei dati come una priorità strategica. La gestione responsabile delle informazioni sensibili è fondamentale per mitigare il potenziale impatto negativo derivante dalle violazioni della privacy, perdita o utilizzo improprio dei dati.

In linea con i principi del Codice Etico, l'accesso ai dati personali sarà regolato da misure sempre più rigorose e consentito solo alle funzioni aziendali che ne abbiano necessità per finalità legittime. Il Gruppo sta adottando in misura crescente sistemi avanzati per garantire la massima sicurezza di tutte le informazioni per prevenire accessi non autorizzati, modifiche improprie o distruzione accidentale dei dati. In questo contesto, il programma di centralizzazione dell'infrastruttura IT rappresenta un elemento chiave per garantire l'uniformità degli standard di sicurezza in tutte le realtà aziendali. Tra le misure in corso di implementazione rientra l'autenticazione a più fattori, finalizzata a rafforzare la protezione degli accessi e prevenire rischi legati alla cybersecurity.

Sebbene un piano formativo strutturato sia ancora in fase di definizione, il Gruppo ha già avviato iniziative di sensibilizzazione sulla sicurezza informatica, con particolare attenzione ai rischi legati al phishing e alla gestione consapevole delle credenziali. Un percorso formativo completo sarà introdotto a conclusione del processo di centralizzazione dell'infrastruttura IT.

Per valutare l'efficacia delle misure di sicurezza adottate, il Gruppo utilizza il numero di ticket ricevuti come indicatore chiave, utile per identificare criticità e calibrare il supporto tecnico necessario. A partire dalla seconda metà del 2025, sarà introdotto un KPI (Key Performance Indicator) dedicato, volto a tracciare gli attacchi informatici sventati e i rischi mitigati, rafforzando la capacità di prevenzione e resilienza dell'infrastruttura IT. Il coinvolgimento attivo degli stakeholder interni rappresenta una risorsa fondamentale per orientare le azioni del Gruppo e migliorare continuamente le misure in ambito protezione dei dati e delle informazioni sensibili.

Nel corso del 2024, non sono state ricevute denunce comprovate riguardanti violazioni della privacy da parte dei clienti o da altri stakeholder.



## ANIMAL WELFARE

Il rispetto del benessere animale rappresenta un principio etico fondante per Gruppo Florence, in quanto elemento essenziale per la promozione di un'industria della moda responsabile e sostenibile. L'impegno del Gruppo si manifesta tanto nella definizione di buone pratiche interne quanto nell'adesione rigorosa agli standard etici imposti dai brand internazionali con cui collabora, che hanno sviluppato requisiti stringenti in materia di tracciabilità, trasparenza e tutela degli animali lungo l'intera filiera produttiva.

Attraverso il Codice Etico, il Gruppo formalizza l'impegno a promuovere pratiche produttive che escludano qualsiasi forma di maltrattamento, sfruttamento o sofferenza degli animali, in coerenza con una più ampia strategia orientata alla tutela dell'ecosistema e del capitale naturale.

Il Gruppo riconosce l'impatto negativo derivante dal mancato rispetto del benessere fisico e psicologico degli animali nelle attività produttive della propria filiera. Al fine di mitigare tale impatto, il Gruppo si impegna a promuovere un dialogo attivo e costante con i partner commerciali, al fine di favorire l'allineamento ai propri principi etici. Inoltre, per il perimetro intero dei suoi fornitori, il Gruppo ha implementato un processo di valutazione della performance ESG dei fornitori che prevede, tra le altre cose, la sottoscrizione del Codice Etico aziendale. Per maggiori dettagli sul processo di valutazione, si rimanda al capitolo 4.2.1 La valutazione dei fornitori: una leva strategica per la sostenibilità, pag. 69.

Gruppo Florence, a supporto delle collezioni dei propri clienti, promuove l'impiego di materiali di origine animale provenienti da filiere certificate, come, ad esempio, lana conforme al Responsible Wool Standard (RWS) e alla certificazione Nativa Precious Fiber (NPF), piume certificate secondo il Re-

sponsible Down Standard (RDS) e pelle proveniente da fornitori certificati Leather Working Group (LWG). Nel 2024 sono stati certificati 3 siti produttivi del gruppo e 5 fornitori di lavorazioni inclusi negli Scope Certificate del Gruppo. La garanzia di tracciabilità estesa anche ai processi produttivi rappresenta un'azione concreta a sostegno dell'adozione di pratiche responsabili nell'allevamento.

Le certificazioni internazionalmente riconosciute svolgono un ruolo fondamentale in questo percorso, assicurando una maggiore trasparenza lungo l'intera filiera e promuovendo standard che riducono la sofferenza animale, tutelando il benessere fisico e psicologico degli animali coinvolti nelle fasi di allevamento e raccolta.

Consapevole delle sfide e delle responsabilità legate alla gestione del benessere animale, Gruppo Florence si impegna a rafforzare progressivamente le proprie pratiche in questo ambito, anche attraverso l'adozione di strumenti digitali, come software dedicati alla tracciabilità. Il Gruppo è attivamente coinvolto in progetti sviluppati con numerosi clienti

**“un'azione concreta a sostegno dell'adozione di pratiche responsabili nell'allevamento.”**

che richiedono standard elevati di tracciabilità e trasparenza lungo l'intera catena del valore, con un'attenzione particolare alla sostenibilità delle materie prime e alla tutela del benessere animale.

In linea con le best practice di settore, l'obiettivo è contribuire alla costruzione di un sistema moda sempre più etico, trasparente e rispettoso del mondo animale.



# SOSTENIBILITA' E INNOVAZIONE: GRUPPO FLORENCE ENTRA NEL NETWORK DEL GLOBAL FASHION AGENDA

Nel 2024, Gruppo Florence ha avviato una collaborazione con Global Fashion Agenda (GFA), un'organizzazione fondata nel 2009 e riconosciuta come il principale forum internazionale dedicato ad accelerare l'azione collettiva per la sostenibilità nel settore della moda. La GFA si propone di guidare la trasformazione del settore verso un'industria net positive, ovvero capace di restituire alla società e all'ambiente più di quanto prenda. L'organizzazione promuove un approccio condiviso alle principali sfide della sostenibilità, andando oltre le differenze di segmento di mercato, dimensioni aziendali o contesto geografico.

In collaborazione con i suoi partner, la GFA definisce l'agenda globale della sostenibilità nella moda, incoraggiando il dialogo precompetitivo e favorendo l'adozione di azioni concrete e programmi orientati a un cambiamento sistemico del settore.

In questo contesto, Gruppo Florence è entrato a far parte del network della GFA come Associate Partner, rafforzando il proprio impegno verso una moda sempre più responsabile, inclusiva e rigenerativa a livello globale.

In particolare, gli obiettivi del Gruppo nell'adesione all'associazione includono:

- Rafforzare la presenza e l'influenza della filiera produttiva, rappresentando il settore manifatturiero italiano. I rappresentanti del Gruppo contribuiscono attivamente alla leadership di pensiero e alle principali iniziative della GFA, condividendo competenze e conoscenze su temi strategici come l'innovazione sostenibile, l'economia circolare e oltre.

- Accedere a insight e sviluppi normativi: il Gruppo beneficia di report esclusivi, aggiornamenti su politiche internazionali e analisi di scenario utili a orientare le decisioni strategiche, oltre a contribuire e influenzare le attività di lobbying dell'associazione.

- Partecipare attivamente ai forum di discussione, incluso il Global Fashion Summit, il principale forum internazionale sulla sostenibilità nel settore moda.

“un modello industriale più efficiente, trasparente esostenibile”

- Accedere ai contenuti formativi della GFA, comprese le masterclass annuali. Dal 21 al 23 maggio 2024, l'Amministratore Delegato del Gruppo, Attila Kiss, ha partecipato come relatore al Global Fashion Summit di Copenaghen, condividendo l'esperienza del Gruppo nell'integrazione della filiera produttiva, con particolare attenzione a come l'aggregazione possa facilitare la raccolta di dati energetici a supporto dei piani di decarbonizzazione dei clienti. Il suo intervento ha messo in evidenza come superare la frammentazione del sistema produttivo rappresenti una leva chiave per costruire un modello industriale più efficiente, trasparente e sostenibile.



STRA—  
TEGIA  
E  
PRIO—  
RITA'  
PER  
UN'IMPRESA  
RE—  
SPON—  
SA—  
BILE

# DEFINIRE PRIORITÀ E TEMATICHE RILEVANTI: L'ANALISI DI MATERIALITÀ

Il Bilancio di Sostenibilità 2024 si colloca all'interno di un percorso strutturato di analisi delle tematiche di sostenibilità maggiormente rilevanti per Gruppo Florence avviato nel 2022 al fine di sviluppare una strategia ESG condivisa e coerente con il Gruppo e le diverse realtà che ne fanno parte.

Nel corso del 2024, con l'obiettivo di rafforzare il proprio impegno in materia di sostenibilità ed avviare un percorso di progressivo allineamento alla Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD), Gruppo Florence ha svolto per la prima volta un esercizio di doppia rilevanza. Questo processo ha consentito, da un lato, di aggiornare l'analisi degli impatti generati dal Gruppo e dalle sue relazioni di business sull'ambiente e sulle persone – già identificati in precedenza secondo la materialità d'impatto GRI – e, dall'altro, di identificare e valutare i rischi e le opportunità che gli aspetti di sostenibilità possono comportare sulla performance economico-finanziaria del Gruppo.

Si precisa tuttavia che, nel presente documento, redatto in riferimento agli Standard GRI, sono rendicontate esclusivamente le tematiche rilevanti dal punto di vista della materialità d'impatto, in linea con i requisiti metodologici previsti dagli Standard stessi.

L'esercizio di materialità si è articolato in diverse fasi di seguito descritte, coinvolgendo attivamente le principali funzioni aziendali e adottando una metodologia strutturata, volta a garantire accuratezza, coerenza e completezza dei risultati.

**MAPPATURA DELLA CATENA DEL VALORE:** come primo step, Gruppo Florence ha proceduto alla mappatura della catena del valore del Gruppo, finalizzata a rappresentare in modo chiaro tutte le attività e i processi che generano valore. A monte, Gruppo Florence interagisce con una rete eterogenea di stakeholder strategici, tra cui brand, investitori ed enti regolatori che contribuiscono allo sviluppo del business, oltre a fornitori specializzati – inclusi fornitori di lavorazioni, fornitori di materiali grezzi e intermedi, e fornitori di servizi. Inoltre, associazioni di categoria e istituti di ricerca contribuiscono al monitoraggio dei trend di settore. Le attività core del Gruppo sono invece articolate in quattro fasi principali: design e sviluppo, approvvigionamento della materia prima, produzione (campionatura, stiratura, lavaggio, taglio, assemblaggio, ricamo, etc.) e, infine, imballaggio e logistica. Le funzioni trasversali strategiche supportano l'intero processo. A valle, il prodotto viene distribuito attraverso una rete di distributori e partner logistici, generando valore per i brand clienti di Gruppo Florence e gli utilizzatori finali. Il Gruppo interagisce anche con le comunità locali, rafforzando il proprio approccio integrato e collaborativo.

**ANALISI DEL CONTESTO ESG INTERNO ED ESTERNO:** successivamente, il Gruppo ha condotto un'analisi approfondita dei principali trend di sostenibilità rilevanti per il settore e per il contesto in cui opera Gruppo Florence. Questa analisi ha integrato fonti esterne – come normative ESG, benchmark di settore, scenari macroeconomici e principali stan-

dard di rendicontazione – con la documentazione interna, al fine di individuare i temi emergenti e le possibili sfide e opportunità di sostenibilità a breve, medio e lungo termine.

**IDENTIFICAZIONE DELLA LONG-LIST DI IROs (impatti, rischi ed opportunità) POTENZIALMENTE RILEVANTI:** sulla base degli step sopra riportati, è stata elaborata una prima lista delle tematiche ESG potenzialmente rilevanti per il Gruppo, considerate sotto il profilo degli impatti, dei rischi e delle opportunità da sottoporre a valutazione.

**VALUTAZIONE DELLA LONG-LIST DI IROs:** le principali funzioni aziendali – tra cui la direzione Finance, Legal, Operations, Risorse Umane e ESG – sono state direttamente coinvolte nella valutazione degli impatti, rischi ed opportunità al fine di assicurare una rappresentazione completa delle diverse prospettive interne. Ciascun IRO è stato valutato secondo una metodologia strutturata, che ha previsto l'applicazione di criteri oggettivi e soglie di significatività. La valutazione degli impatti ha considerato la probabilità di accadimento e la gravità o significatività, calcolate considerando i tre parametri chiave: scala, perimetro e grado di irrimediabilità (per gli impatti negativi).

Quando un impatto coinvolge uno o più diritti fondamentali sanciti dalla Dichiarazione Universale dei Diritti Umani, il parametro relativo alla gravità dell'impatto è automaticamente considerato come massimo. Anche i rischi ed opportunità sono stati valutati sulla base della probabilità di accadimento e la magnitudo. La valutazione finale, ottenuta dalla moltiplicazione del fattore probabilità per il coefficiente di severità/significatività (impatti) o magnitudo (rischi ed opportunità), è stata integrata all'interno di una matrice, validata dal Top Management, che ha permesso di determinare gli IROs rilevanti.

“strategia ESG condivisa  
e coerente con il Gruppo  
e le diverse realtà  
che ne fanno parte”

**IDENTIFICAZIONE DELLE TEMATICHE ESG RILEVANTI:** sulla base della valutazione degli IROs, Gruppo Florence ha identificato le tematiche di sostenibilità rilevanti per il Gruppo, le quali sono state sottoposte a validazione del Top Management, del Consiglio di Amministrazione e dei principali responsabili aziendali al fine di garantire il pieno allineamento con le priorità strategiche del Gruppo e con le aspettative degli stakeholder.

Di seguito si riportano le risultanze della materialità d'impatto, incluse le tematiche rilevanti per il Gruppo e gli impatti ad esse connessi

Tema materiale	Impatto associato	Tipologia di impatto	Posizionamento sulla catena del valore	Descrizione dell'impatto
<b>Cambiamento climatico</b>	Contributo al cambiamento climatico	Negativo, Attuale	A monte Operazioni proprie A valle	Contributo al cambiamento climatico generato dalle emissioni di gas serra (GHG) dovuto al consumo energetico diretto e indiretto di Gruppo Florence (Scope 1 e 2) e della catena del valore (Scope 3). In particolare, le emissioni di GHG derivano dalle operazioni di lavaggio e lavorazione di pelle e tessuti e dall'uso delle relative macchine, dalla produzione e utilizzo di materiali naturali e fibre sintetiche e, infine, dalle attività logistiche per la spedizione di materie prime, semilavorati e prodotti finiti.
<b>Gestione dell'energia</b>	Consumo ed efficienza energetica	Negativo, Attuale	A monte Operazioni proprie	Il consumo di energia da fonti fossili legato alle operazioni dirette di Gruppo Florence e alla sua catena del valore può determinare un aumento delle emissioni di gas serra (GHG) e generare impatti sociali ed economici negativi sulle comunità circostanti, che potrebbero affrontare prezzi energetici più elevati e una riduzione della disponibilità di risorse.
<b>Inquinamento dell'aria e dell'acqua</b>	Inquinamento dell'aria dalle operazioni della catena del valore	Negativo, Attuale	A monte	Contributo all'inquinamento atmosferico e danni alla salute umana a causa dalle emissioni di inquinanti diversi dai gas serra (es. NOx, SOx, PM, VOC, particolato) derivanti dalle attività della catena del valore del Gruppo. In particolare, l'industria della pelle potrebbe generare un impatto sulla qualità dell'aria a causa delle emissioni di sostanze come NH3, PM 2.5 e NOx derivanti dal trattamento e dalla lavorazione della pelle.
	Microplastiche	Negativo, Attuale	A monte A valle	L'uso di materiali tessili sintetici per produrre i prodotti del Gruppo e il conseguente potenziale rilascio di microplastiche (durante il processo di produzione/utilizzo come il lavaggio), può portare a danni ambientali (es. inquinamento idrico) o danni alla salute umana.
	Inquinamento dell'acqua dai processi produttivi	Negativo, Attuale	A monte	Contributo all'inquinamento delle acque sotterranee e/o superficiali derivante dai processi di produzione dei fornitori del Gruppo che richiedono l'uso di sostanze chimiche come metalli pesanti (es. piombo), ftalati o DEHP elencati nel registro europeo E-PRTR durante il trattamento di alcuni materiali, principalmente nelle attività di concia.
	Inquinamento dell'acqua dalla produzione di materie prime naturali e materie prime di origine animale	Negativo, Attuale	A monte	L'uso di pesticidi nella coltivazione di materie prime e fibre (es. cotone e detersivi utilizzati per rimuovere le impurità) così come la produzione di materie prime di origine animale (es. allevamento di bovini), può causare contaminazione e il rilascio di acque reflue non trattate, ponendo rischi per l'ambiente naturale e la vita acquatica.
<b>Sostanze preoccupanti e salute e sicurezza dei clienti</b>	Sostanze preoccupanti	Negativo, Attuale	A monte A valle	L'uso di sostanze chimiche, sostanze preoccupanti e/o altamente preoccupanti (es. formaldeidi, coloranti azoici, metalli pesanti o PFAS) lungo la catena del valore del Gruppo può comportare impatti ambientali significativi che potrebbero comportare rischi ecologici e per la salute umana.
<b>Protezione delle risorse idriche</b>	Consumo d'acqua nella catena del valore	Negativo, Attuale	A monte	La produzione di materiali naturali, come il cotone e la pelle, comporta un uso estensivo di acqua per l'irrigazione. Il consumo di acqua nei processi agricoli può contribuire alla scarsità di acqua nelle aree in cui operano i fornitori, in particolare nelle regioni caratterizzate da stress idrico.
	Consumo d'acqua nelle operazioni proprie	Negativo, Attuale	Operazioni proprie	L'acqua consumata durante i processi di stiratura, tintura e lavaggio dei capi del Gruppo può portare all'esaurimento delle risorse idriche locali. Nelle regioni caratterizzate da scarsità idrica, questo prelievo diretto per le attività di produzione aumenta la pressione sulle risorse idriche già limitate, con un impatto sull'ambiente e sulla comunità.
<b>Biodiversità ed ecosistemi</b>	Impatto della catena del valore sulla biodiversità	Negativo, Attuale	A monte	Le attività della catena del valore comportano l'esaurimento delle risorse a causa dell'uso di materiali con elevati impatti ambientali. La coltivazione di materiali come il cotone richiede l'utilizzo di pesticidi e fertilizzanti chimici, che possono peggiorare la qualità del suolo e ridurre la biodiversità nelle aree coltivate. L'allevamento di bestiame per la produzione della pelle spesso comporta la conversione di foreste e praterie in pascoli o colture foraggere. Le attività dei fornitori di materiali del Gruppo possono contribuire alla distruzione degli habitat e della biodiversità, compromettendo l'equilibrio ecologico delle aree in cui avvengono le coltivazioni e l'allevamento.
<b>Economia circolare</b>	Afflusso di materiali	Negativo, Attuale	A monte Operazioni proprie	L'approvvigionamento di materie prime vergini contribuisce all'esaurimento delle risorse naturali, al degrado ambientale e alla distruzione degli habitat.
	Generazione di rifiuti associata ai processi di produzione e imballaggio	Negativo, Attuale	A monte Operazioni proprie	I rifiuti generati (inclusi i rifiuti derivanti dagli imballaggi monouso e dai materiali di imballaggio logistico come plastica, carta e cartone) devono essere gestiti attraverso specifiche procedure di trattamento, trasporto, smaltimento e riciclaggio, che possono provocare danni ambientali (es. contaminazione del suolo e dell'acqua, degrado del paesaggio locale e pressione sull'ambiente naturale) e impatti sociali (es. impatto sulle comunità locali a causa degli effetti sulla salute derivanti dal trattamento dei rifiuti).

TABELLA N. 05: ANALISI DI MATERIALITÀ DI GRUPPO FLORENCE

Tema materiale	Impatto associato	Tipologia di impatto	Posizionamento sulla catena del valore	Descrizione dell'impatto
<b>Gestione delle risorse umane e benessere dei dipendenti</b>	Riduzione dell'orario di lavoro dei dipendenti e non dipendenti	Negativo, Potenziale	Operazioni proprie	La riduzione della domanda potrebbe comportare la riduzione dell'orario di lavoro o la cessazione del rapporto lavorativo, con un impatto negativo sulla forza lavoro propria di Gruppo Florence (dipendenti e non dipendenti).
	Salari adeguati	Positivo, Attuale	Operazioni proprie	Miglioramento della stabilità occupazionale del personale attraverso il riconoscimento di salari competitivi, anche ai dipendenti che lavorano in paesi con un reddito pro capite inferiore.
	Rafforzamento del dialogo sociale e degli accordi di contrattazione collettiva	Positivo, Attuale	Operazioni proprie	La presenza dei sindacati e dei consigli di fabbrica sul posto di lavoro contribuisce la creazione di un ambiente di lavoro in cui i dipendenti sono ascoltati e compresi e le loro esigenze prese in considerazione.
<b>Salute e sicurezza</b>	Occorrenza di infortuni/malattie professionali	Negativo, Attuale	Operazioni proprie	Gli infortuni e le malattie professionali causati dal mancato rispetto delle norme, procedure e dei regolamenti aziendali, nonché da un monitoraggio insufficiente della loro applicazione, hanno un impatto negativo sulla salute e sicurezza dei lavoratori di Gruppo Florence.
<b>Formazione e sviluppo delle competenze</b>	Formazione dei dipendenti su competenze personali, professionali e tecniche	Positivo, Attuale	Operazioni proprie	La formazione offerta da Gruppo Florence ai propri dipendenti ha un impatto positivo sullo sviluppo delle competenze organizzative, relazionali e tecniche, contribuendo in modo significativo alla crescita professionale delle persone e alla competitività dell'industria della moda.
<b>Catena di fornitura responsabile</b>	Non conformità sulle condizioni di lavoro e trattamento equo tra i fornitori di lavorazioni, fornitori di materie prime e fornitori indiretti	Negativo, Potenziale	A monte	Condizioni di lavoro inadeguate e/o episodi di discriminazione sul luogo di lavoro di fornitori di lavorazioni, fornitori di materie prime e fornitori indiretti. Tali situazioni possono verificarsi sia a causa dell'inefficacia della procedura di qualificazione e monitoraggio dei fornitori di lavorazioni, sia a causa dell'assenza di controlli sui fornitori di materie prime (generalmente scelti dai clienti del Gruppo) e sui fornitori indiretti.
	Non conformità in termini di salute e sicurezza tra fornitori di lavorazioni, fornitori di materie prime e fornitori indiretti	Negativo, Potenziale	A monte	Non conformità in termini di salute e sicurezza sul luogo di lavoro di fornitori di lavorazioni, fornitori di materie prime e fornitori indiretti. Queste situazioni possono verificarsi sia a causa dell'inefficacia della procedura di qualificazione e monitoraggio dei fornitori di lavorazioni, sia a causa dell'assenza di controlli sui fornitori di materie prime (generalmente scelti dai clienti del Gruppo) e sui fornitori indiretti.
	Pratiche di pagamento corrette	Negativo, Potenziale	A monte	Nell'industria della moda, il rispetto dei termini e tempi di pagamento non è sempre garantito, con un impatto negativo sui fornitori che potrebbero dover ritardare il pagamento dei loro lavoratori.
<b>Protezione dei Diritti Umani</b>	Mancata protezione dei diritti umani tra fornitori di lavorazioni, fornitori di materie prime e fornitori indiretti	Negativo, Potenziale	A monte	Non conformità in termini di protezione dei diritti umani, lavoro forzato e minorile dei dipendenti dei fornitori di lavorazioni, fornitori di materie prime e fornitori indiretti. Tali situazioni possono verificarsi sia a causa dell'inefficacia della procedura di qualificazione e monitoraggio dei fornitori di lavorazioni, sia a causa dell'assenza di controlli sui fornitori di materie prime (generalmente scelti dai clienti del Gruppo) e sui fornitori indiretti.
<b>Coinvolgimento delle comunità interessate</b>	Crescita della comunità attraverso iniziative CSR	Positivo, Potenziale	A valle	Promozione della crescita culturale, economica e sociale della comunità locale attraverso l'implementazione di attività che favoriscono la creazione di opportunità di lavoro e di programmi sociali e culturali. In particolare, Gruppo Florence collabora con istituti come Mita e Polimoda per offrire corsi di formazione alle persone disoccupate, fornendo sia competenze teoriche che pratiche. Inoltre, Gruppo Florence collabora con scuole di design italiane, fornendo agli studenti l'opportunità di sviluppare le loro idee creative mettendo a disposizione le proprie tecnologie per l'apprendimento.
<b>Privacy dei dati e cybersecurity</b>	Gestione non corretta dei dati e sicurezza informatica	Negativo, Potenziale	A monte	Impatti reputazionali negativi associati a violazioni della proprietà intellettuale di terze parti, in particolare dei clienti brand del Gruppo.
<b>Business etico</b>	Diffusione di una cultura aziendale etica e sostenibile	Positivo, Attuale	A monte Operazioni proprie A valle	Promuovere una cultura consapevole, sostenibile e rispettosa dei diritti umani, sia nelle operazioni dirette che nella catena del valore, grazie all'adozione di politiche interne (es. Codice Etico), controlli organizzativi ad hoc e attività di formazione. Questo aumenta la consapevolezza, con conseguenti impatti positivi sui dipendenti e lungo tutta la catena del valore e, in ultima istanza, sulla società.
	Protezione dei whistle-blower	Positivo, Attuale	A monte Operazioni proprie A valle	Attraverso l'implementazione di un sistema di whistle-blowing, accessibile a tutti gli stakeholder del Gruppo, è possibile segnalare condotte illecite in modo anonimo. Questa attività consente di ridurre le condotte illecite nello svolgimento delle attività aziendali e lungo la catena del valore, con benefici sia per l'azienda che per la società nel suo complesso.
	Incidenti di corruzione e concussione	Negativo, Potenziale	A monte Operazioni proprie	Incidenti di corruzione e concussione con possibili ripercussioni economiche negative sui mercati, sulle comunità locali e sui consumatori.
<b>Benessere degli animali</b>	Benessere degli animali nelle attività produttive	Negativo, Attuale	A monte	Mancato rispetto del benessere fisico e psicologico degli animali nelle attività produttive della catena del valore del Gruppo.

TABELLA 3 - ANALISI DI MATERIALITÀ DI GRUPPO FLORENCE

# STRATEGIA ED OBIETTIVI: LA SUSTAINABILITY AGENDA

A partire dal 2022, in seguito al primo esercizio di identificazione delle tematiche di sostenibilità rilevanti per il Gruppo, Gruppo Florence ha avviato un percorso di pianificazione strategica che ha preso forma nella Sustainability Agenda, il Piano di Sostenibilità del Gruppo. Nel 2024, la Sustainability Agenda continua a rappresentare il quadro di riferimento per l'azione sostenibile del Gruppo, confermandosi uno strumento dinamico, capace di evolversi con il contesto normativo e strategico, coerentemente con le esigenze del Gruppo. A seguito dell'aggiornamento dell'analisi di materialità 2024, il Gruppo ha integrato tali revisioni nel Piano di Sostenibilità, assicurando l'allineamento tra le priorità di recente aggiornamento e gli obiettivi strategici di alto livello.

***“Creare valore per il sistema della moda di lusso attraverso una piattaforma integrata e sostenibile - un simbolo dell'eccellenza della manifattura italiana”.***

Il Piano raccoglie gli obiettivi per affrontare le principali sfide ambientali, sociali ed economiche, in linea con la visione strategica di lungo termine di Gruppo Florence. Una visione che, nel tempo, si è progressivamente radicata nella cultura aziendale e che continua a orientare le attività produttive e gestionali, integrando i principi della sostenibilità anche nella filiera, con l'obiettivo di tutelare le risorse naturali, promuovere il benessere delle persone e contribuire allo sviluppo di un ecosistema moda più etico e resiliente.

La Sustainability Agenda si fonda su tre pilastri - Ambiente, Produzione, Sociale - che costituiscono le direttrici principali dell'impegno del Gruppo. Ognuna di queste aree ospita obiettivi misurabili e iniziative specifiche, che Gruppo Florence si impegna a portare avanti in coerenza con gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile delle Nazioni Unite (Sustainable Development Goals - SDGs). I 17 SDGs continuano a rappresentare per il Gruppo un punto di riferimento condiviso per affrontare le grandi sfide globali, dalla lotta al cambiamento climatico alla promozione dell'inclusione, dal rispetto dei diritti umani alla salvaguardia delle risorse naturali.

Anche nel 2024, il monitoraggio dello stato di avanzamento delle attività previste dalla Sustainability Agenda continua a rappresentare un momento centrale nel processo di rendicontazione annuale. Il percorso è guidato dalla funzione

ESG del Gruppo in stretta collaborazione con il Consiglio di Amministrazione, il Top Management e altri stakeholder chiave, tra cui Permira. Le iniziative vengono discusse e analizzate con cadenza mensile, garantendo un confronto costante e strutturato. Questo approccio consente non solo di valutare in modo puntuale i risultati raggiunti, ma anche di aggiornare e affinare le priorità strategiche, assicurando che il Piano rimanga coerente con le sfide emergenti del settore e con l'evoluzione del contesto normativo.

Il primo pillar, “Scaling circularity for the planet”, dedicato all'ambiente, si focalizza su un insieme di iniziative volte a rafforzare il profilo ambientale del Gruppo. L'approvvigionamento di energia da fonti rinnovabili, l'adozione di soluzioni per l'efficientamento energetico e la gestione responsabile delle sostanze chimiche continuano a rappresentare le principali leve operative all'interno della strategica climatica del Gruppo. Per maggiori dettagli circa le iniziative ed i principali risultati ottenuti in tali ambiti, si veda il capitolo 3. Scalare la circolarità per il Pianeta - Sfide ed opportunità, pag 41.

Il secondo pillar, “Scaling the new Italian excellence, between tradition and innovation”, mantiene centrale l'obiettivo di generare valore in modo duraturo e sostenibile lungo la sup-

## “Creare valore per il sistema della moda di lusso attraverso una piattaforma integrata e sostenibile”.

ply chain, attraverso un equilibrio virtuoso tra il saper fare artigianale e le nuove tecnologie. I progetti di innovazione e i risultati raggiunti nell'anno sono presentati all'interno del capitolo 4. Ridefinire l'Eccellenza Italiana: Tradizione, Innovazione e Impatto Sociale, pag. 63.

Infine, il terzo pillar, “Designing a respectful environment for our people”, riafferma l'impegno di Gruppo Florence verso la tutela dei diritti umani e la promozione del rispetto delle persone all'interno dei processi produttivi e dell'intera catena di fornitura. Maggiori dettagli circa le azioni e i progressi compiuti nell'anno da parte del Gruppo sono presenti al capitolo 5. Persone al Centro: Cultura del Lavoro, Benessere e Crescita, pag. 77.



Pillar	Temi materiali	Obiettivo di alto livello	SDGs
<b>Scaling circularity for the planet</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Cambiamento Climatico</li> <li>2. Gestione dell'Energia</li> <li>3. Inquinamento dell'aria e dell'acqua</li> <li>4. Sostanze preoccupanti e salute e sicurezza dei consumatori</li> <li>5. Protezione delle risorse idriche</li> <li>6. Biodiversità ed ecosistemi</li> <li>7. Economia circolare</li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ridurre le emissioni climalteranti e l'inquinamento atmosferico lungo l'intera catena del valore attraverso l'efficiamento energetico, il ricorso a fonti energetiche rinnovabili e l'implementazione di sistemi di monitoraggio della performance avanzati.</li> <li>• Ridurre l'impatto ambientale dei processi produttivi e dei prodotti finali attraverso una gestione responsabile delle risorse naturali (energia, acqua e materie prime) e promuovendo le buone pratiche di circolarità.</li> <li>• Eliminare gradualmente le sostanze chimiche pericolose dai processi e dai prodotti per tutelare la salute dei consumatori, ridurre i rischi ambientali e prevenire la contaminazione delle risorse idriche.</li> <li>• Mitigare gli impatti sugli ecosistemi attraverso l'approvvigionamento sostenibile e la riduzione dell'impronta ambientale delle materie prime e dei processi produttivi.</li> </ul>	
<b>Shaping the new Italian excellence, between tradition and innovation</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Governance etica</li> <li>2. Approvvigionamento sostenibile</li> <li>3. Protezione dei diritti umani</li> <li>4. Benessere animale</li> <li>5. Coinvolgimento della comunità</li> <li>6. Privacy dei dati e sicurezza informatica</li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Garantire comportamenti etici lungo l'intera catena del valore, tutelando i diritti umani e contrastando la corruzione attraverso pratiche di due diligence sui fornitori e la promozione di una governance trasparente e responsabile.</li> <li>• Promuovere lo sviluppo socioeconomico e creare opportunità per le comunità, sostenendo iniziative volte a migliorare il benessere collettivo, favorire l'inclusione e rafforzare la resilienza territoriale.</li> <li>• Garantire la sicurezza dei dati e la tutela della privacy con sistemi informatici robusti e aggiornati.</li> </ul>	
<b>Designing a respectful environment for our people</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Gestione delle risorse umane e benessere dei dipendenti</li> <li>2. Salute e sicurezza</li> <li>3. Formazione e sviluppo delle competenze</li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Garantire ambienti di lavoro sicuri, inclusivi e orientati al benessere psico-fisico delle persone.</li> <li>• Investire nella formazione continua e nello sviluppo professionale e personale del capitale umano lungo tutta la filiera.</li> </ul>	

TABELLA 4 - SUSTAINABILITY AGENDA DI GRUPPO FLORENCE



# SOSTENIBILITA' E RESPONSABILITA' INTEGRATA: LE CERTIFICAZIONI DI SISTEMA

Gruppo Florence sta intraprendendo una trasformazione strategica e di rilevanza globale, orientando le proprie attività verso la sostenibilità e la responsabilità sociale in modo integrato. Questa evoluzione si concretizza attraverso l'adozione di un Sistema di Gestione Integrato (SGI) che incorpora i principali standard internazionali di gestione e sostenibilità.

Il Sistema di Gestione Integrato (SGI) implementato dal Gruppo Florence è un insieme strutturato di procedure e modulistica concepito per descrivere e regolare i processi operativi che si svolgono all'interno delle diverse divisioni e funzioni della Holding. Questo sistema mira a garantire un'efficace gestione delle attività aziendali, focalizzandosi sulla qualità, la sicurezza, l'ambiente e le responsabilità sociali.

Il SGI è stato progettato per rispondere ai requisiti delle principali normative internazionali, tra cui:

- ISO 14001: che riguarda la gestione ambientale, con l'obiettivo di ridurre l'impatto ambientale delle attività aziendali.
- ISO 45001: che definisce i requisiti per un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro, puntando a garantire un ambiente di lavoro sicuro e sano.
- SA8000: che si concentra sulla responsabilità sociale d'impresa, promuovendo il rispetto dei diritti dei lavoratori e l'etica aziendale.

Le procedure e la modulistica adottate sono pensate per facilitare la conformità a queste normative, contribuendo a migliorare l'efficienza operativa, la sicurezza, la sostenibilità e il benessere dei dipendenti.

Nel 2024, il Gruppo ha ottenuto una certificazione multi-sito, che evidenzia non solo l'adozione di questo SGI, ma anche un approccio inclusivo che abbraccia differenti sedi e divisioni produttive, garantendo un allineamento uniforme alle best practices aziendali su scala globale. La pianificazione dell'estensione di queste certificazioni a tutte le divisioni entro il 2026 costituisce una manifestazione concreta della volontà del Gruppo di implementare un impatto positivo e duraturo su tutte le sue operazioni, consolidando la propria leadership nel campo della sostenibilità e della responsabilità sociale. Ad oggi, il 100% delle aziende italiane che era-

no nel perimetro Gruppo Florence a dicembre 2023, hanno ottenuto le certificazioni internazionali ISO 14001 e ISO 45001, che attestano rispettivamente una gestione ambientale efficace, volta a ridurre l'impatto ecologico delle attività aziendali, e un sistema di tutela della salute e sicurezza sul lavoro, fondamentale per prevenire infortuni e garantire un ambiente protetto per i dipendenti. Parallelamente, il Gruppo ha intrapreso un percorso strutturato per l'ottenimento della certificazione SA8000, già conseguita con successo in 13 siti. Questo risultato rappresenta un'ulteriore conferma dell'impegno concreto del Gruppo nel promuovere e garantire condizioni di lavoro etiche e dignitose lungo l'intera filiera. Tra i siti certificati figura anche l'headquarter, che comprende gli uffici di Milano e Firenze, oggetto

## “verso la sostenibilità e la responsabilità sociale”

a sua volta di verifica da parte dell'ente terzo DNV. In questa fase, è stato sottoposto ad audit il sistema di gestione integrato, nel quale la componente relativa alla SA8000 si distingue per una centralizzazione della funzione Risorse Umane, a testimonianza di un approccio coerente e coordinato nella gestione dei requisiti della norma.

Questi riconoscimenti testimoniano la volontà di Gruppo Florence di consolidare un modello produttivo sempre più responsabile, sicuro e sostenibile, a beneficio di clienti, partner e dell'intero settore.

Con l'ambizioso obiettivo di estendere ulteriormente queste certificazioni a tutta l'organizzazione, il Gruppo Florence si sta consolidando come leader nel panorama internazionale non solo per l'adozione di pratiche responsabili e sostenibili, ma anche come modello di affidabilità e innovazione. Questo percorso certificativo rappresenta un'importante mossa strategica per rafforzare la competitività a livello globale, migliorare la reputazione aziendale e dimostrare un impegno costante per l'ambiente, la salute e i diritti dei lavoratori, in linea con le sfide e le opportunità del futuro.



SCA—  
LARE  
LA CIRCO—  
LARITA',  
PER IL  
PIANETA:•  
SFIDE  
ED  
OPPOR—  
TU—  
NITA'

# GESTIONE EFFICIENTE DELLE RISORSE ENERGETICHE

I cambiamenti climatici, causati principalmente dalle emissioni di gas serra (GHG), rappresentano oggi una delle sfide più urgenti e complesse per via degli effetti diretti e potenzialmente irreversibili sull'ambiente, sulla biodiversità e sul benessere delle comunità. Alla luce di ciò, è necessario un ripensamento sostanziale dei modelli economici

tradizionali. In questo contesto, Gruppo Florence – insieme all'intero comparto industriale – è chiamato a adottare un paradigma produttivo fondato sull'impiego responsabile delle risorse energetiche ed idriche e dei materiali e sull'adozione di processi sostenibili, contribuendo così alla mitigazione degli effetti del cambiamento climatico.

Il consumo energetico derivante dall'utilizzo di fonti fossili, sia nelle operazioni dirette sia lungo l'intera catena del valore di Gruppo Florence, comporta un aumento delle emissioni di gas a effetto serra (GHG) e può generare conseguenze sociali ed economiche negative per le comunità limitrofe, che rischiano di affrontare costi energetici più elevati e una riduzione delle risorse disponibili.

Al fine di mitigare tale impatto negativo, Gruppo Florence ha intrapreso un percorso strutturato di monitoraggio e ottimizzazione dei consumi energetici, promuovendo l'approvvigionamento da fonti rinnovabili. Questo impegno si inserisce nel quadro delle responsabilità esplicitate nel Codice Etico e nella Politica Aziendale Integrata, quest'ultima conforme ai requisiti della norma ISO 14001, adottata come riferimento per la definizione di obiettivi di miglioramento continuo delle performance aziendali, con particolare attenzione agli aspetti ambientali.

A partire da luglio 2024, è stato implementato un piano di approvvigio-

namento di energia elettrica 100% rinnovabile, certificata tramite Garanzie d'Origine, con l'obiettivo di coprire oltre il 90% delle utenze elettriche aziendali entro il 2025.

Contestualmente, è stata avviata una procedura di selezione di un unico fornitore di energia elettrica e gas metano, finalizzata alla stipula di un contratto quadro a partire dal 1° gennaio 2025. L'iniziativa ha permesso di razionalizzare i contratti attivi e migliorare l'efficienza gestionale e ambientale dell'approvvigionamento energetico. Per Gruppo Florence, il coinvolgimento attivo degli stakeholder - tra cui fornitori e partner commerciali - è un elemento chiave per promuovere pratiche sostenibili concrete e durevoli. Integrare questi attori nei processi decisionali permette non solo di condividere obiettivi, ma anche di identificare soluzioni operative realistiche, allineate con le esigenze dell'intera filiera.

Nel corso del 2024, è stato inoltre avviato un programma strutturato di diagnosi energetica degli stabilimenti produttivi del Gruppo, finaliz-

zato alla definizione di modelli energetici personalizzati per ciascun sito. L'intervento si è articolato in tre fasi principali:

- 1.** raccolta e analisi dei dati relativi ai consumi energetici, con identificazione delle quantità consumate, delle tipologie di vettori energetici impiegati e delle rispettive finalità, come climatizzazione e processi produttivi (ad esempio, la generazione di vapore);
- 2.** mappatura del parco impiantistico, comprensiva delle tecnologie installate, delle potenze e dei flussi energetici in ingresso e uscita;
- 3.** definizione di scenari di efficientamento e decarbonizzazione, includendo studi di fattibilità per l'installazione di impianti fotovoltaici e la progressiva elettrificazione degli impianti termici, con l'obiettivo di ridurre il consumo di gas naturale e incrementare l'autonomia energetica.



Nel contesto degli interventi di ammodernamento di alcuni siti produttivi riconducibili alle divisioni del Gruppo – Parmamoda, Melys, Taccetti e Facopel – sono state adottate soluzioni tecnologiche mirate all'efficiamento energetico e alla riduzione delle emissioni climalteranti. Tra le principali misure implementate si annoverano la sostituzione delle

caldaie alimentate a gas con pompe di calore ad alta efficienza e l'installazione di impianti fotovoltaici per la produzione di energia da fonte rinnovabile.

Nel 2024, il consumo energetico complessivo di Gruppo Florence è stato pari a 120.688,97 GJ, registrando un incremento rispetto all'anno precedente. Tale aumento è attribuibile

principalmente all'ampliamento del perimetro organizzativo del Gruppo, dato dall'acquisizione di nuove realtà operative e, conseguentemente, un aumento delle esigenze energetiche complessive.

Consumi energetici di Gruppo Florence <sup>2</sup>	UdM	2022	2023	2024
<b>Energia elettrica autoprodotta (rinnovabile) <sup>3</sup></b>	<b>GJ</b>	<b>3.007,59</b>	<b>4.608,80</b>	<b>6.624,23</b>
di cui consumata	GJ	1.986,21	3.229,62	4.194,00
di cui venduta	GJ	1.021,38	1.379,18	2.430,22
<b>Energia elettrica acquistata</b>	<b>GJ</b>	<b>30.255,30</b>	<b>43.808,11</b>	<b>52.385,12</b>
di cui da fonti non-rinnovabili	GJ	24.571,13	37.383,81	32.525,04
di cui da fonti rinnovabili	GJ	5.684,17	6.424,30	19.860,08
<b>Vapore acquistato</b>	<b>GJ</b>	<b>57,55</b>	-	-
<b>Totale combustibili</b>	<b>GJ</b>	<b>38.287,66</b>	<b>48.284,02</b>	<b>64.109,84</b>
<b>Per riscaldamento e processi (non rinnovabili)</b>	<b>GJ</b>	<b>24.253,03</b>	<b>27.750,41</b>	<b>33.055,69</b>
di cui Gas Naturale	GJ	23.448,89	26.784,83	30.570,16
<b>di cui GPL</b>	GJ	794,06	937,86	2.485,53
di cui Gasolio	GJ	10,08	27,72	-
<b>Per autotrazione (non rinnovabili) <sup>4</sup></b>	<b>GJ</b>	<b>14.034,63</b>	<b>20.533,61</b>	<b>31.054,15</b>
<b>di cui Benzina <sup>5</sup></b>	GJ	1.883,74	2.121,14	3.996,47
di cui Gasolio	GJ	12.150,89	18.211,09	26.988,63
di cui GPL	GJ		201,38	69.05,00
<b>Totale energia consumata da Gruppo Florence</b>	<b>GJ</b>	<b>71.608,10</b>	<b>96.700,93</b>	<b>120.688,97</b>

TABELLA 5 - TOTALE CONSUMI ENERGETICI

<sup>2</sup> Il dato relativo ai consumi energetici nell'anno 2022 e 2023 è stato affinato rispetto a quanto riportato nel precedente Bilancio di Sostenibilità a seguito di un miglioramento del processo di rendicontazione del consumo di GPL.

<sup>3</sup> Energia elettrica autoprodotta attraverso pannelli fotovoltaici installati su alcune sedi del Gruppo.

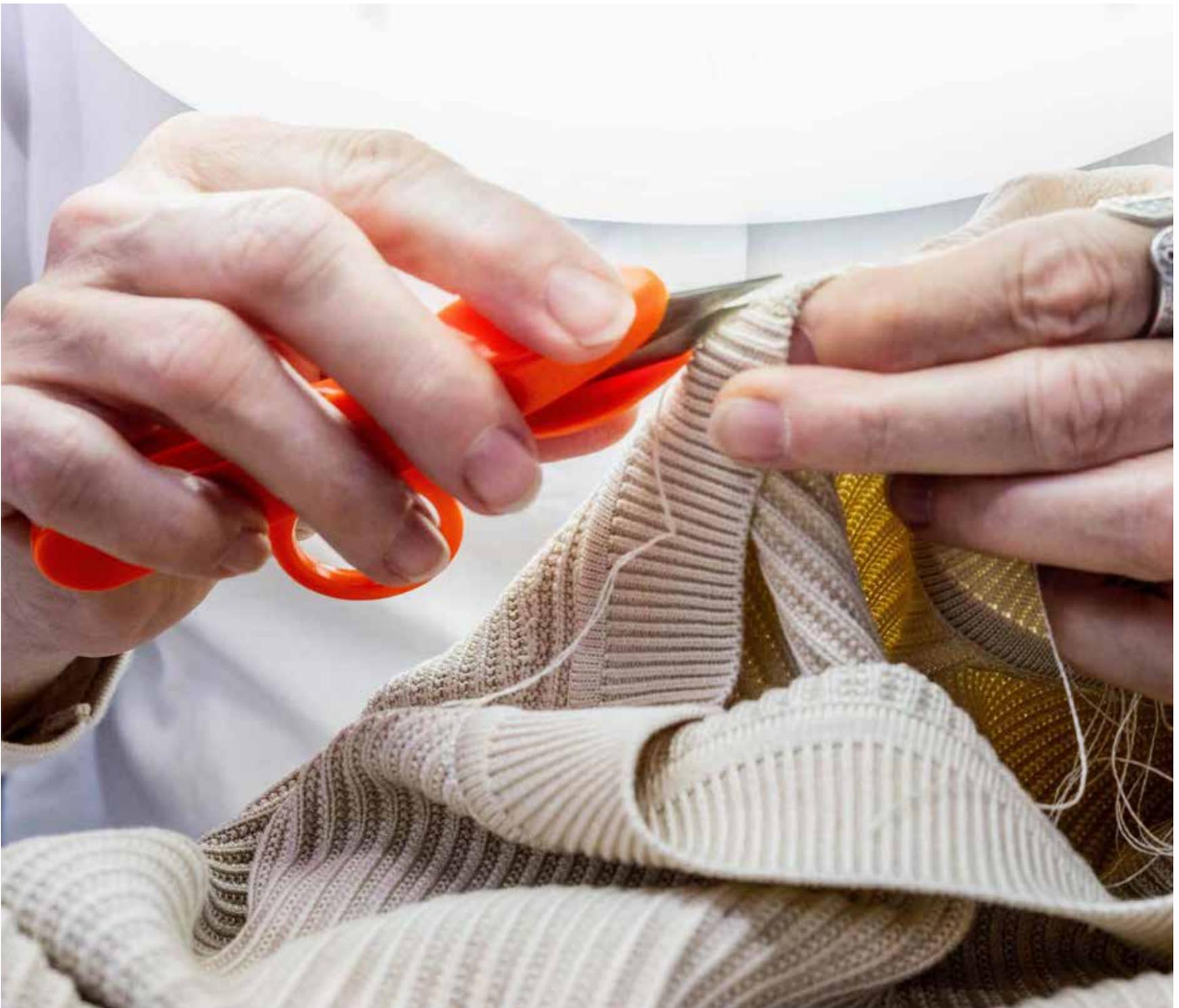
<sup>4</sup> Per i dati di consumo relativi all'anno 2024 riportati in unità monetaria senza suddivisione per tipologia di carburante, è stato ipotizzato che l'85% del carburante fosse gasolio e il 15% benzina. Utilizzando i prezzi medi di gasolio e benzina, i dati di spesa sono stati convertiti in unità di volume.

<sup>5</sup> Tale dato comprende al suo interno il carburante (benzina) utilizzato per i veicoli ibridi di proprietà di Gruppo Florence.

Di seguito è riportato il dato sull'intensità energetica al 31 dicembre 2024.

Intensità energetica di Gruppo Florence <sup>6</sup>	UdM	2022	2023	2024
<b>Totale energia consumata</b>	<b>GJ</b>	<b>71.608,10</b>	<b>96.700,93</b>	<b>120.688,97</b>
Fatturato Gruppo Florence <sup>7</sup>	€ .000	532.443,47	692.616,77	608.285,34
<b>Energia consumata/Fatturato</b>	<b>GJ/€ .000</b>	<b>0,13</b>	<b>0,14</b>	<b>0,20</b>
Numero dipendenti	n.	2.550	3.665	4.544
<b>Energia consumata/Dipendenti</b>	<b>GJ/n.</b>	<b>28,08</b>	<b>26,38</b>	<b>26,56</b>

TABELLA 6 - INTENSITÀ ENERGETICA



<sup>6</sup> Il dato relativo all'intensità energetica del 2022 e 2023 è stato aggiornato rispetto a quanto riportato nel precedente Bilancio di Sostenibilità a seguito dell'affinamento della metodologia di calcolo dei consumi energetici.

<sup>7</sup> Valore economico generato dal Gruppo nell'anno.

# DECARBONIZZAZIONE E CLIMATE ACTION: L'IMPEGNO PER LA NEUTRALITA'

L'impatto climatico di Gruppo Florence è determinato dalle emissioni di gas a effetto serra (GHG), riconducibili sia ai consumi energetici diretti e indiretti (Scope 1 e 2) sia - in misura ancora più rilevante - alle attività della propria catena del valore (Scope 3). Le principali fonti emissive includono l'approvvigionamento, produzione e trasformazione di materiali naturali e fibre sintetiche, i processi di lavaggio e trattamento di pelle e tessuti, l'impiego di macchinari industriali, nonché le attività logistiche legate al trasporto di materie prime, semilavorati e prodotti finiti.

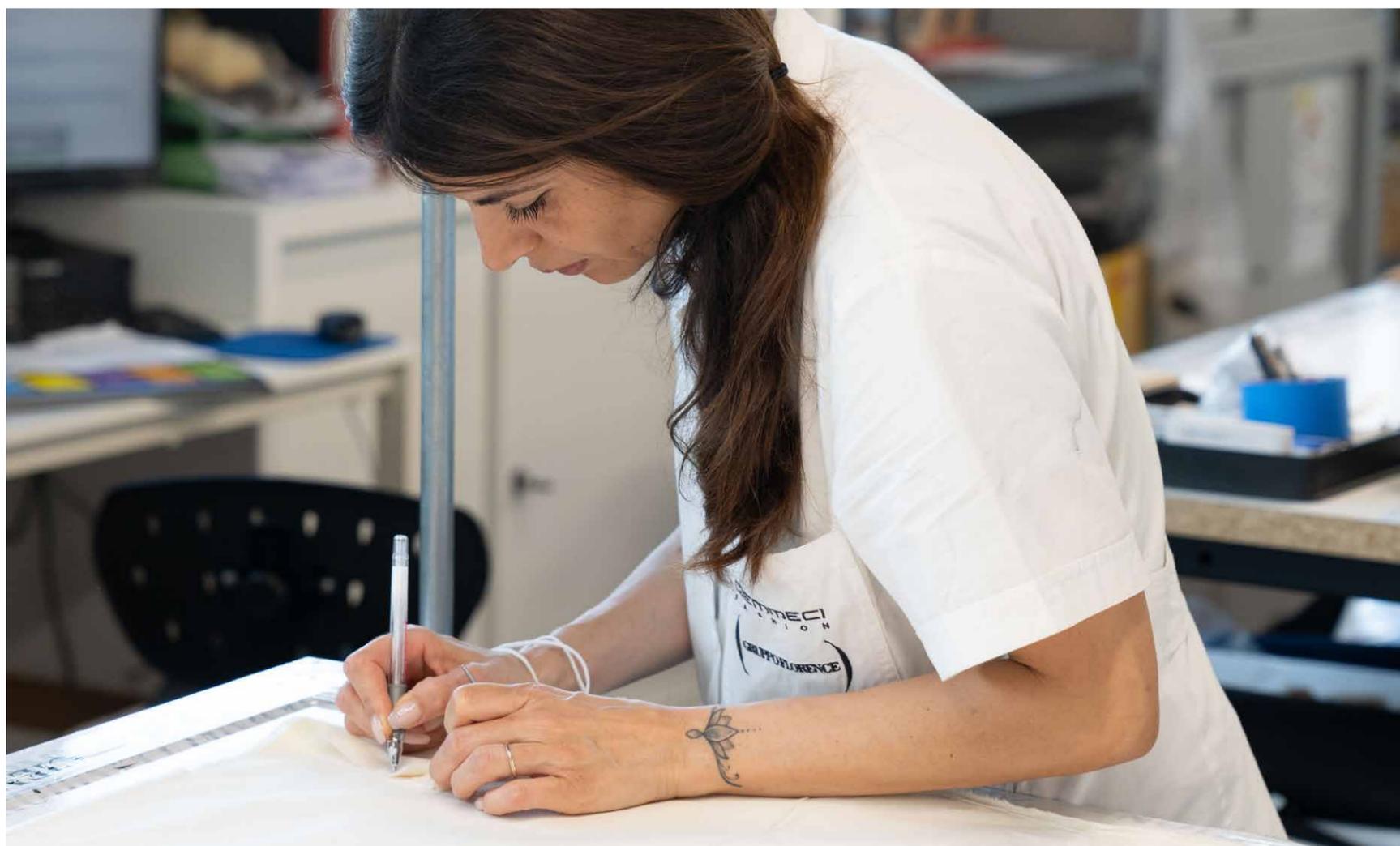
Nel 2024, il Gruppo ha rafforzato il proprio impegno nella misurazione e gestione delle emissioni climalteranti, aggiornando il calcolo della propria impronta carbonica - Scope 1, 2 e 3 - in conformità ai principi definiti dal Greenhouse Gas Protocol. Questo ha permesso un progressivo affinamento dell'approccio metodologico adottato, ampliando la copertura e la qualità dei dati raccolti grazie al coinvolgimento strutturato di tutte le società operative del Gruppo, con il supporto del team centrale Climate Change, e al processo di centralizzazione implementato dal Gruppo nel corso dell'anno. Un sistema amministrativo più strutturato e integrato ha consentito infatti di tracciare in modo dettagliato le operazioni e gli acquisti, migliorando l'accuratezza e la qualità complessiva dei dati raccolti. Oltre a garantire dati più solidi per il calcolo dell'impronta di carbonio, questo approccio supporta una gestione più efficiente e strategica delle risorse, facilitando analisi, monitoraggio e definizione dei piani di miglioramento.

Per garantire coerenza e confrontabilità dei dati, il Gruppo ha aggiornato l'impronta di carbonio Scope 1 e 2 per l'anno 2023, applicando una metodologia univoca per tutte le divisioni e società del perimetro al 31 dicembre 2023.

Per la definizione dei confini organizzativi, Gruppo Florence ha adottato l'approccio del controllo operativo, includendo nel proprio inventario di gas serra tutte le strutture (di proprietà e in affitto) e i veicoli (di proprietà o in leasing) sui quali esercita un controllo diretto. Tale scelta riflette la modalità con cui il Gruppo gestisce le proprie attività e determina le decisioni operative con impatti sulle emissioni climalteranti.

L'inventario delle emissioni Scope 1, pari a 4.100 tCO<sub>2</sub>e, comprende il consumo di combustibili fossili (gasolio, GPL, benzina) per edifici e veicoli aziendali, oltre all'uso di refrigeranti. Le emissioni di Scope 2, invece, sono calcolate in relazione ai consumi di energia elettrica presso i siti di proprietà e in locazione, considerando anche eventuali acquisti di Garanzie d'Origine (GO) e la produzione interna di energia da fonti rinnovabili. Nel 2024, le emissioni di gas serra sono state pari a 4.010 tCO<sub>2</sub>e, calcolate secondo il metodo market-based, mentre le emissioni location-based risultano pari a 3.460 tCO<sub>2</sub>e (rispetto a 2.894 tCO<sub>2</sub>e nel 2023).

Per garantire accuratezza e trasparenza nei calcoli, Gruppo Florence utilizza la banca dati Ecoinvent 3.10, DEFRA (Department for Environment, Food & Rural Affairs) ed EPA-EEIO 2021. Per quanto riguarda il calcolo delle emissioni di Scope 2, i dati sono ottenuti direttamente dalle



bollette energetiche dei siti europei, garantendo coerenza con la metodologia applicata nel 2023 e assicurando continuità nella rendicontazione. Per colmare eventuali lacune nei dati, Gruppo Florence ha fatto riferimento alla versione 2.0 del Product Environmental Category Rules (PEFCR) per Abbigliamento e Calzature, principale fonte per la valutazione ambientale dei prodotti nel settore della moda e degli articoli sportivi.

Nel 2024, Gruppo Florence ha altresì aggiornato il calcolo delle emissioni indirette (Scope 3) conducendo una nuova analisi di rilevanza delle 15 categorie previste dal GHG Protocol per il Gruppo. Questo processo ha portato all'inclusione, oltre alle 7 categorie già rendicontate nel 2023, di quattro nuove categorie ritenute rilevanti, ampliando così il perimetro di rendicontazione, con l'obiettivo di migliorare la comprensione dell'impatto ambientale lungo l'intera catena del valore.

Di seguito si riportano le categorie che il Gruppo ha individuato come rilevanti:

- **Categoria 1:** Purchased Goods and Services;
- **Categoria 2:** Capital Goods;
- **Categoria 3:** Fuel- and Energy-Related Activities Not Included in Scope 1 or Scope 2;
- **Categoria 4:** Upstream Transportation and Distribution;
- **Categoria 5:** Waste Generated in Operations;
- **Categoria 6:** Business Travel;
- **Categoria 7:** Employee Commuting;
- **Categoria 9:** Downstream transport and distribution;
- **Categoria 10:** Processing of sold products;
- **Categoria 11:** Use of sold products;
- **Categoria 12:** End of life treatment of sold products.

Emissioni totali di Gruppo Florence	UdM	2022 <sup>7</sup>	2023 <sup>8</sup>	2024
<b>Scope 1<sup>10</sup></b>	tCO2e	2.493	3.067	4.100
<b>Scope 2 (Market Based)<sup>11</sup></b>	tCO2e	3.684	4.523	4.010
<b>Scope 3</b>	tCO2e	-	304.323	312.574
Cat 1: Purchased Goods and Services <sup>12</sup>	tCO2e	-	290.380	293.119
Cat 2: Capital Goods	tCO2e	-	4.911	2.717
Cat 3: Fuel- and Energy-Related Activities Not Included in Scope 1 or Scope 2 <sup>13</sup>	tCO2e	-	2.563	3.286
Cat 4: Upstream Transportation and Distribution	tCO2e	-	1.044	1.987
Cat 5: Waste Generated in Operations	tCO2e	-	625	5
Cat 6: Business Travel	tCO2e	-	122	406
Cat 7: Employee Commuting	tCO2e	-	4.678	6.045
Cat 9: Downstream transportation and distribution	tCO2e	-	-	422
Cat 10: Processing of sold products	tCO2e	-	-	26
Cat 11: Use of sold products	tCO2e	-	-	2.296
Cat 12: End of life treatment of sold products	tCO2e	-	-	2.265
<b>Totale emissioni</b>	<b>tCO2e</b>	<b>6.177</b>	<b>311.913</b>	<b>320.684</b>

TABELLA 7 - EMISSIONI SCOPE 1, SCOPE 2 E SCOPE 3

Circa il 98% di queste emissioni è attribuibile alle emissioni di Scope 3, come si può notare dal grafico seguente, mentre la quota parte rimanente è attribuibile alle emissioni di Scope 1 e Scope 2. Per la quantificazione dell'impronta carbonica, Gruppo Florence ha utilizzato principalmente dati primari, ovvero dati specifici raccolti presso le singole divisioni, società e siti produttivi. Laddove tali dati non fossero disponibili, sono stati

impiegati dati secondari, provenienti da fonti ufficiali. Si riporta di seguito il dato sull'intensità emissiva del Gruppo calcolata considerando le emissioni dirette Scope 1 e indirette Scope 2; nel triennio, il dato parametrizzato sul fatturato risulta stabile, mentre l'intensità emissiva per dipendente risulta in calo. Grazie alla disponibilità di dati su due esercizi consecutivi (2023 e 2024), il Gruppo è oggi in una posizione solida per

<sup>8</sup> Per il calcolo delle emissioni Scope 1 2022 sono stati utilizzati i Fattori di conversione e di emissioni riconosciuti a livello internazionale ISPRA - NIR 2022 e UK DEFRA 2022. Per il calcolo delle emissioni Scope 2 secondo il Market Based, sono stati utilizzati i fattori di conversione di AIB Residual Mix [2022]. Il dato relativo a Scope 3 non è disponibile per l'anno 2022 perché calcolato a partire dall'anno 2023, come segnalato all'interno del testo.

<sup>9</sup> Il dato relativo a Scope 3 categorie 9, 10, 11, e 12 non è disponibile per il 2023 perché calcolato a partire dall'anno 2024.

<sup>10</sup> Il dato 2022 e 2023 delle emissioni di Scope 1 è stato aggiornato rispetto a quanto precedentemente pubblicato a seguito dell'affinamento della metodologia di rendicontazione dei consumi energetici.

<sup>11</sup> Il dato 2023 delle emissioni di Scope 2 (Market Based) è stato aggiornato rispetto a quanto precedentemente pubblicato a seguito dell'affinamento della metodologia di calcolo.

<sup>12</sup> Il dato relativo alle emissioni 2023 di Scope 3 - Categoria 1 è stato aggiornato rispetto a quanto precedentemente pubblicato in seguito ad un affinamento della metodologia di calcolo che comporta l'applicazione di un fattore emissivo più accurato per il cashmere, che considera l'origine geografica del materiale acquistato, prevalentemente Cina e Mongolia. I valori emissivi si riferiscono alla quota di materiali rilevanti per Gruppo Florence; pertanto, non rappresentano l'intero volume dei materiali acquistati nel periodo di rendicontazione.

<sup>13</sup> Il dato relativo alle emissioni 2023 di Scope 3 - Categoria 3 è stato aggiornato rispetto a quanto precedentemente pubblicato in seguito all'affinamento della metodologia di calcolo di Scope 1 e Scope 2 come meglio dettagliato nelle note precedenti.

intraprendere un percorso di definizione di obiettivi scientificamente validati di decarbonizzazione. A tal fine, è prevista per il 2025 la presentazione di un impegno formale alla Science Based Targets initiative (SBTi), con l'obiettivo di stabilire target di riduzione delle emissioni in linea con gli scenari di contenimento del riscaldamento globale entro 1,5°C.

L'adozione di un approccio strutturato e scientificamente fondato alla gestione delle emissioni rappresenta un passaggio cruciale nel percorso di transizione climatica del Gruppo Florence e si inserisce in una strategia più ampia di sostenibilità integrata e responsabilità ambientale.

Grazie alla disponibilità di dati su due esercizi consecutivi (2023

e 2024), il Gruppo è oggi in una posizione solida per intraprendere un percorso di definizione di obiettivi scientificamente validati di decarbonizzazione. A tal fine, è prevista per il 2025 la presentazione di un impegno formale alla Science Based Targets initiative (SBTi), con l'obiettivo di stabilire target di riduzione delle emissioni in linea con gli scenari di contenimento del riscaldamento globale entro 1,5°C.

L'adozione di un approccio strutturato e scientificamente fondato alla gestione delle emissioni rappresenta un passaggio cruciale nel percorso di transizione climatica del Gruppo Florence e si inserisce in una strategia più ampia di sostenibilità integrata e responsabilità ambientale.

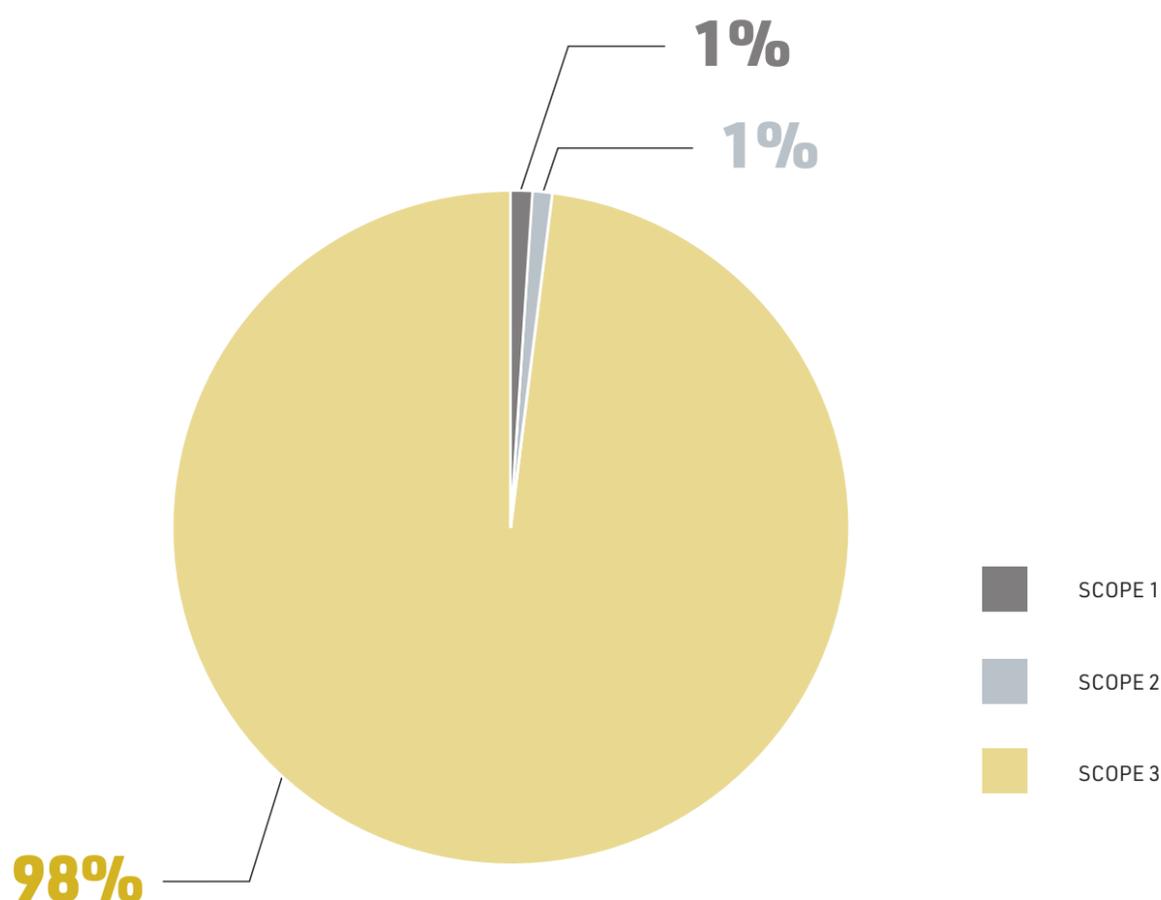


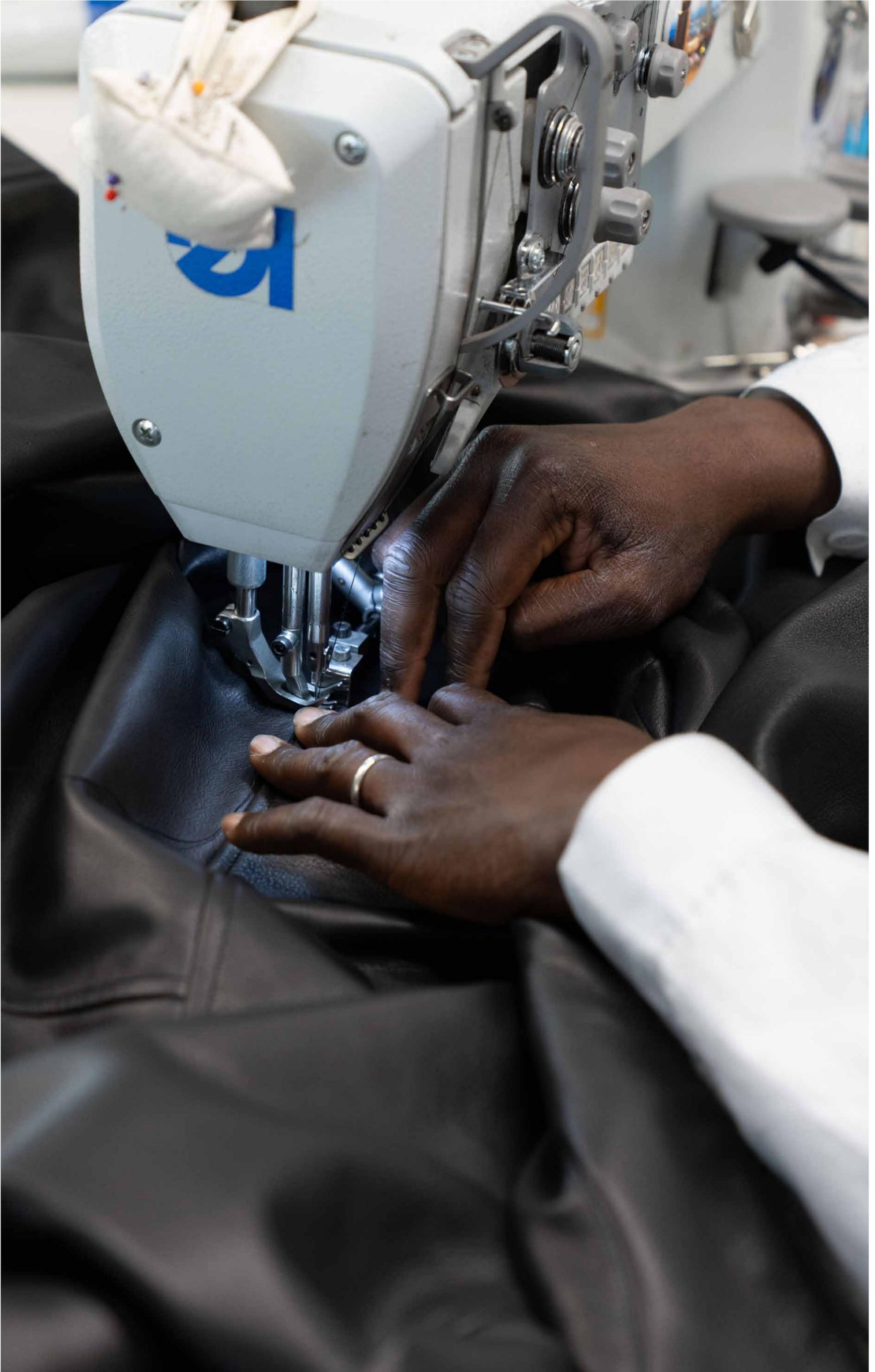
FIGURA 2 - IMPRONTA CARBONICA GRUPPO FLORENCE

Intensità emissiva di Gruppo Florence <sup>14</sup>	UdM	2022	2023	2024
<b>Totale emissioni (Scope 1 e 2)</b>	tCO2e	6.177	7.590	8.110
Fatturato Gruppo Florence <sup>15</sup>	€ .000	532.443,47	692.616,77	608.285,34
<b>Totale emissioni/Fatturato</b>	tCO2e/€ .000	0,012	0,011	0,013
Numero dipendenti	N. dip	2.550	3.665	4.544
<b>Totale emissioni/Dipendenti</b>	tCO2e/N. dip	2,422	2,071	1,785

TABELLA 8 - INTENSITÀ EMISSIVA

<sup>14</sup> Per favorire la comparabilità del dato, il calcolo dell'intensità emissiva non considera le emissioni di Scope 3, calcolate a partire dall'anno 2023. Inoltre, il dato 2022 e 2023 relativo alle emissioni di Scope 1 e il dato 2023 relativo alle emissioni di Scope 2 sono stati aggiornati rispetto a quanto pubblicato all'interno del precedente Bilancio di Sostenibilità a seguito di un affinamento della metodologia di calcolo come meglio precisato nelle relative tabelle.

<sup>15</sup> Valore economico generato dal Gruppo nell'anno.



# LA TRANSIZIONE VERSO UN SISTEMA FASHION CIRCOLARE

## APPROVVIGIONAMENTO DEI MATERIALI

Gruppo Florence riconosce che le proprie attività produttive generano impatti ambientali significativi, in particolare in relazione all'approvvigionamento di materie prime e alla gestione dei rifiuti. L'utilizzo di materiali vergini può contribuire all'esaurimento delle risorse naturali e alla perdita di biodiversità, mentre i processi produttivi e di imballaggio determinano la generazione di rifiuti che, se non gestiti correttamente, possono comportare rischi ambientali e sociali per i territori e le comunità coinvolte nelle attività di trattamento e smaltimento.

Consapevole di tali impatti, il Gruppo si impegna a promuovere scelte di approvvigionamento orientate alla sostenibilità, favorendo l'adozione di materiali riciclati, certificati o di origine rinnovabile, in coerenza con i principi dell'economia circolare, sebbene la selezione delle materie prime sia determinata in larga parte dai brand clienti del Gruppo.

Nel 2024, a supporto delle collezioni dei propri clienti, Gruppo Florence ha approvvigionato materie prime caratterizzate da elevati standard di sostenibilità. Tra queste vi sono tessuti, filati e fodere certificati GOTS, GRS e di origine riciclata, nonché piume, pellame, e lana certificate, nel rispetto del benessere animale, come approfondito nel capitolo 1.3.3 Animal welfare, pag. 31.

Tali certificazioni, riconosciute a livello internazionale, garantiscono l'impiego di fibre naturali, materiali riciclati o provenienti da processi cruelty-free, assicurando la tutela dell'ecosistema e il rispetto dei diritti dei lavoratori lungo la filiera.

Il Gruppo, in questo processo di approvvigionamento di materie prime certificate, si pone come garante della tracciabilità dei lotti in tutte le fasi intermedie di lavorazione fino alla realizzazione del prodotto finito.

Di seguito è riportato dei siti produttivi del Gruppo e dei fornitori di lavorazioni in possesso di tali certificazioni.

Certificazione	Siti produttivi di Gruppo Florence	Fornitori di lavorazioni <sup>16</sup>
GOTS (Global Organic Textile Standard)	10	22
GRS (Global Recycle Standard)	2	-
RDS (Responsible Down Standard)	1	-
NPF (Nativa Precious Fiber)	2	2
RWS (Responsible Wool Standard)	2	3

TABELLA 9 - CERTIFICAZIONI DEI MATERIALI UTILIZZATI DA GRUPPO FLORENCE

Nel corso del 2024, Gruppo Florence ha rafforzato il proprio impegno nella ricerca di soluzioni innovative e sostenibili, collaborando con Spiber Inc., azienda leader nello sviluppo di materiali bio-based. In occasione dell'evento Smart Closet, iniziativa incentrata sulla promozione di un nuovo modello di guardaroba fondato su valori chiave quali responsabilità, trasparenza e sostenibilità lungo l'intera filiera, il Gruppo ha presentato due capi realizzati con Brewed Protein™, una fibra innovativa ispirata ai processi biologici, simbolo dell'evoluzione verso una moda più consapevole. In parallelo, è stata avviata la prima ricerca applicata per estendere l'utilizzo del materiale nel comparto della moda di lusso, con la presentazione di prototipi sviluppati dalle divisioni del Gruppo in collaborazione con partner specializzati. Questa attività si

inserisce nel più ampio impegno del Gruppo volto a integrare tecnologie avanzate e sostenibilità nella progettazione e nella produzione.

Nella tabella di seguito sono riportati i materiali acquistati da Gruppo Florence nel corso del 2024, classificati in due macro-categorie: materiali rinnovabili e materiali non rinnovabili. I materiali rinnovabili sono quelli derivanti da risorse naturali che si rigenerano in tempi compatibili con i cicli ecologici e i processi agricoli, e includono fibre di origine naturale come cotone, lana, cashmere, seta e lino, pelle conciata, nonché carta e cartone utilizzati per gli imballaggi. Al contrario, i materiali non rinnovabili provengono da risorse fossili o minerarie che non si rigenerano nel breve periodo e com-

<sup>16</sup> Fornitori di lavorazioni inclusi nello Scope Certificate (SC) di Gruppo Florence.

prendono fibre e tessuti sintetici, plastica e accessori realizzati con materiali compositi o polimerici.

L'elevato standard qualitativo richiesto dai brand clienti, che selezionano accuratamente materiali pregiati per le proprie collezioni, unitamente all'impegno di Gruppo Florence nel promuovere pratiche di approvvigionamento responsabile e sostenibile, ha consentito di mantenere una quota significativa di materiali rinnovabili sul totale degli acquisti.

Nel 2024, oltre il 66% dei materiali approvvigionati dal Gruppo risulta costituito da risorse di origine rinnovabile. Si spe-

cifica che la variazione nella percentuale rispetto al 2023 è principalmente riconducibile a un significativo affinamento nel processo di raccolta e monitoraggio dei dati.

Come approfondito anche nel capitolo dedicato alle emissioni, l'introduzione di sistemi più accurati ha consentito una mappatura più accurata dei materiali acquistati e del relativo peso, analizzando quasi la totalità della spesa rilevante<sup>17</sup> nel 2024, a fronte di una copertura pari a circa il 60% nel 2023. Anno dopo anno, Gruppo Florence rinnova il proprio impegno a garantire una rappresentazione solida, trasparente e coerente della propria performance.

Materiali utilizzati <sup>18</sup>	UdM <sup>19</sup>	2023 <sup>20</sup>	2024
Rinnovabili	ton	2.433	2.698
Non rinnovabili	ton	338	1.417
<b>Totale</b>	<b>ton</b>	<b>2.771</b>	<b>4.115</b>

TABELLA 10 - CLASSIFICAZIONE MATERIALI RINNOVABILI E NON RINNOVABILI

## GESTIONE RESPONSABILE DEI RIFIUTI

Gruppo Florence si impegna a promuovere la circolarità nel settore moda attraverso una gestione accurata e un costante controllo dei rifiuti prodotti nel proprio processo produttivo. I materiali di scarto generati dalle diverse divisioni vengono temporaneamente accumulati nelle rispettive sedi e successivamente affidati a operatori esterni specializzati nello smaltimento, i quali, in conformità con la normativa italiana vigente, rilasciano il formulario rifiuti (FIR) che dettaglia le tipologie di rifiuti raccolti e la loro destinazione finale. Annualmente, il Gruppo redige il Modulo Unico di Dichiarazione (MUD), che fornisce una visione complessiva dei rifiuti prodotti e gestiti nell'arco dell'anno.

I rifiuti più frequenti del Gruppo includono scarti tessili e di pelle, materiali di imballaggio come plastica, carta e cartone, oltre a vari altri tipi di confezionamenti misti. Sebbene la maggior parte dei rifiuti prodotti sia classificata come non pericolosa, alcune attività del Gruppo generano scarti con caratteristiche chimiche o biologiche che comportano rischi per la salute umana e per l'ambiente, come sostanze tossiche, corrosive o reattive.

Per contenere questi potenziali impatti, Gruppo Florence adotta un processo dedicato per la gestione dei rifiuti pericolosi, assicurandone lo smaltimento esclusivamente in im-

pianti autorizzati e controllati.

In parallelo ad una gestione sempre più puntuale degli scarti, il Gruppo, attraverso il programma "Cut physical, everywhere", si pone l'obiettivo di ridurre il numero di prototipi fisici realizzati nella fase di pre-produzione, a favore di modelli digitali 3D. Allo stesso tempo, l'iniziativa conferisce ai clienti del Gruppo una maggiore flessibilità nelle attività di prototipia e industrializzazione, evitando il consumo di materiali fisici non necessari durante queste fasi di sperimentazione creativa e tecnica.

Nel corso del 2024 il Gruppo ha generato complessivamente 1.472,98 ton di rifiuti, dato in aumento rispetto al 2023 principalmente per effetto dell'ampliamento del perimetro aziendale. Di queste, 1.439,90 tonnellate sono costituite da rifiuti non pericolosi, mentre i rifiuti pericolosi ammontano a 33,08 tonnellate, in netto calo (-48%) rispetto allo scorso anno.

La maggior parte dei rifiuti generati (84%) da Gruppo Florence è avviata a recupero anziché a smaltimento. La quota limitata di rifiuti conferiti in discarica riflette l'impegno concreto da parte del Gruppo nell'attuazione di un programma di gestione efficiente dei rifiuti, orientato sia al miglioramento dell'efficienza operativa complessiva sia alla riduzione dei costi di smaltimento.

<sup>17</sup> Il peso effettivo dei materiali è stato rilevato per il 95% dell'acquistato mappato e analizzato, mentre per il restante 5% si è proceduto a stimare il peso come meglio precisato nella nota a seguire.

<sup>18</sup> I valori espressi in tonnellate totali si riferiscono alla quota di materiali rilevanti per Gruppo Florence; pertanto, non rappresentano l'intero volume dei materiali acquistati nel periodo di rendicontazione.

<sup>19</sup> Ove non disponibile, per alcune tipologie di materiale, il peso è stato stimato a partire dall'unità di misura presente a sistema (es. metri lineari, metri quadri, pezzi, etc.), attribuendo un peso medio a seconda del materiale.

<sup>20</sup> Il dato fa riferimento al 59% dell'acquistato totale nell'anno 2023. Per la restante quota parte, infatti, non è stato possibile determinare il peso sulla base dell'unità di misura presente a sistema a causa della non solidità di informazioni sulla composizione del materiale. Si specifica che tale indicatore è stato raccolto e rendicontato per la prima volta nel 2023, dunque il dato relativo all'anno 2022 non è disponibile.

Totale rifiuti prodotti	2022	2023	2024
<b>Rifiuti non pericolosi (ton)</b>	<b>852,26</b>	<b>1.201,57</b>	<b>1.439,90</b>
Tessuto	216,96	277,13	557,65
Pellame	32,14	239,91	138,57
Carta e cartone	194,90	191,18	183,82
Plastica	29,97	64,35	39,54
Legno	10,69	25,61	24,78
Ferro e acciaio	19,70	11,80	13,73
Vetro	3,63	-	-
Imballaggi misti	244,09	301,97	357,74
Soluzioni acquose	3,63	25,23	9,59
Materiali assorbenti e filtranti	-	31,90	1,70
Apparecchiature e componenti fuori uso	1,34	2,86	2,45
Rifiuti indifferenziati	89,68	7,97	54,34
Fanghi	-	-	36,90
Altro	5,53	21,66	19,10
<b>Rifiuti pericolosi (ton)</b>	<b>17,33</b>	<b>63,11</b>	<b>33,08</b>
Materiali assorbenti e filtranti	1,33	12,33	4,24
Pitture, vernici e solventi	0,06	12,31	7,20
Bombolette spray	0,27	0,76	-
Adesivi sigillanti di scarto	0,42	9,60	2,78
Imballaggi contaminati	3,47	24,94	11,41
Apparecchiature e componenti fuori uso	0,47	0,03	1,54
Soluzioni acquose	5,00	1,26	0,09
Fanghi	-	0,45	0,43
Altro	6,31	1,43	5,40
<b>Totale rifiuti prodotti (ton)</b>	<b>869,59</b>	<b>1.264,68</b>	<b>1.472,98</b>

TABELLA 11 - TOTALE RIFIUTI PRODOTTI PER TIPOLOGIA

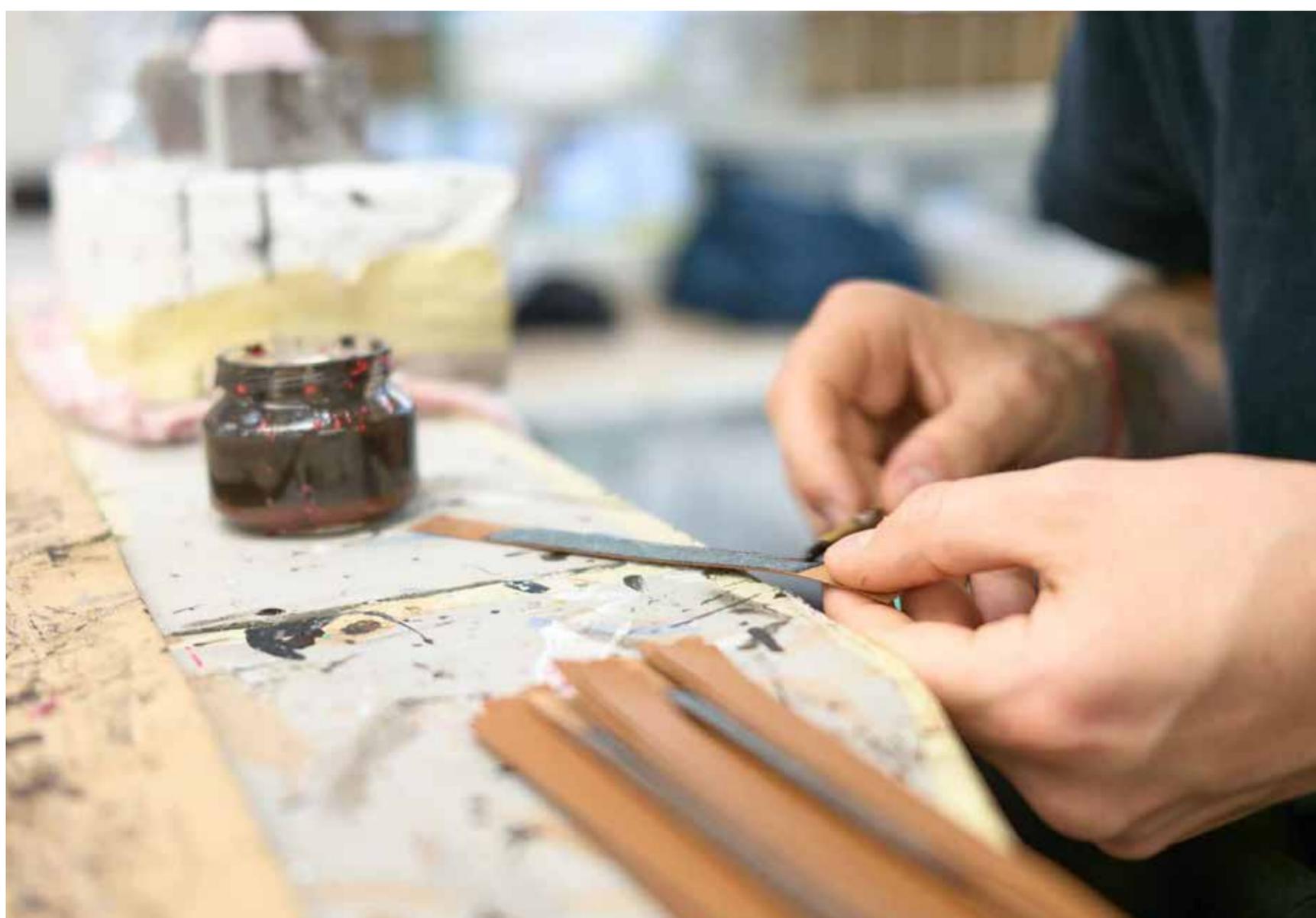
Totale rifiuti destinati a recupero	2022	2023	2024
<b>Rifiuti non pericolosi (ton)</b>	<b>753,85</b>	<b>1.066,13</b>	<b>1.204,95</b>
Tessuto	216,74	247,77	529,65
Pellame	29,01	227,45	137,05
Carta e cartone	192,52	190,48	171,94
Plastica	29,94	64,35	32,65
Legno	10,69	25,61	24,78
Ferro e acciaio	19,58	11,80	13,13
Vetro	3,63	-	-
Imballaggi misti	243,08	252,08	269,24
Soluzioni acquose	0,10	0,30	-
Materiali assorbenti e filtranti	-	14,13	0,55
Apparecchiature e componenti fuori uso	1,34	2,86	2,45
Rifiuti indifferenziati	7,48	7,97	4,61
Fanghi	-	-	0,90
Altro	2,93	21,33	18,00
<b>Rifiuti pericolosi (ton)</b>	<b>6,55</b>	<b>33,91</b>	<b>25,76</b>
Materiali assorbenti e filtranti	0,03	1,08	1,89
Pitture, vernici e solventi	0,06	8,99	6,41
Bombolette spray	0,19	0,76	-
Adesivi sigillanti di scarto	0,42	0,38	1,91
Imballaggi contaminati	1,48	21,33	9,38
Apparecchiature e componenti fuori uso	0,47	0,03	1,54
Soluzioni acquose	-	-	-
Fanghi	-	0,45	0,43
Altro	3,90	0,89	4,22
<b>Totale rifiuti recuperati (ton)</b>	<b>760,40</b>	<b>1.100,04</b>	<b>1.230,70</b>

TABELLA 12 - RIFIUTI DESTINATI A RECUPERO PER TIPOLOGIA DI RIFIUTO

Si riporta di seguito il dato sulle principali modalità di recupero utilizzate dal Gruppo.

Modalità di recupero dei rifiuti <sup>21</sup>	2022	2023	2024
<b>Rifiuti non pericolosi (ton)</b>	<b>753,85</b>	<b>1.066,13</b>	<b>1.204,95</b>
Riutilizzo	16,46	-	-
Riciclo	68,57	162,95	393,12
Altre operazioni di recupero	668,82	903,17	811,83
<b>Rifiuti pericolosi (ton)</b>	<b>6,55</b>	<b>33,91</b>	<b>25,76</b>
Riutilizzo	-	-	-
Riciclo	-	-	-
Altre operazioni di recupero	6,55	33,91	25,76

TABELLA 13 - RIFIUTI DESTINATI A RECUPERO PER TIPOLOGIA DI TRATTAMENTO



<sup>21</sup> Nella modalità "Altre operazioni di recupero" sono comprese le operazioni di conferimento con destinazione da R6 a R13. Si segnala che per il 2022 le società controllate Ambra SH.P.K, Antica Valserchio Srl, Emmegi non hanno dato evidenza della quota parte di rifiuti destinati a riciclo o riutilizzo; pertanto, le quantità di rifiuti "non conferiti in discarica", confluiscono nella voce "altre operazioni di recupero".

Le attività di riciclo e recupero sono affidate a centri specializzati gestiti da terzi, incaricati di raccogliere e trattare i rifiuti.  
Di seguito viene fornito un quadro dettagliato dei rifiuti destinati allo smaltimento

Totale rifiuti destinati a smaltimento	2022	2023	2024
<b>Rifiuti non pericolosi (ton)</b>	<b>98,41</b>	<b>135,45</b>	<b>234,95</b>
Tessuto	0,22	29,36	28,00
Pellame	3,13	12,46	1,52
Carta e cartone	2,38	0,70	11,88
Plastica	0,03	-	6,89
Legno	-	-	-
Ferro e acciaio	0,12	-	0,60
Vetro	-	-	-
Imballaggi misti	4,20	49,89	88,50
Soluzioni acquose	3,53	24,94	9,59
Materiali assorbenti e filtranti	-	17,77	1,15
Apparecchiature e componenti fuori uso	-	-	-
Rifiuti indifferenziati	82,20	-	49,73
Fanghi	-	-	36,00
Altro	9,25	0,33	1,10
<b>Rifiuti pericolosi (ton)</b>	<b>10,79</b>	<b>29,21</b>	<b>7,32</b>
Materiali assorbenti e filtranti	1,30	11,26	2,36
Pitture, vernici e solventi	-	3,32	0,79
Bombolette spray	0,08	-	-
Adesivi sigillanti di scarto	-	9,22	0,87
Imballaggi contaminati	1,99	3,61	2,03
Apparecchiature e componenti fuori uso	-	-	-
Soluzioni acquose	5,00	1,26	0,09
Fanghi	-	-	-
Altro	2,41	0,54	1,19
<b>Totale rifiuti smaltiti (ton)</b>	<b>109,19</b>	<b>164,65</b>	<b>242,28</b>

TABELLA N. 14: RIFIUTI DESTINATI A SMALTIMENTO PER TIPOLOGIA DI RIFIUTO



Si riporta di seguito il dato sulle principali modalità di smaltimento alle quali Gruppo Florence ha fatto ricorso negli anni oggetto di rendicontazione.

Totale rifiuti destinati a smaltimento	2022	2023	2024
<b>Rifiuti non pericolosi (ton)</b>	<b>98,41</b>	<b>135,45</b>	<b>234,95</b>
Incenerimento senza recupero di energia	-	27,62	-
Discarica	84,84	107,83	234,95
altre operazioni di smaltimento <sup>22</sup>	13,57	-	-
<b>Rifiuti pericolosi (ton)</b>	<b>10,78</b>	<b>29,21</b>	<b>7,32</b>
Incenerimento senza recupero di energia	-	-	-
Discarica	7,08	29,21	7,32
altre operazioni di smaltimento	3,70	-	-

TABELLA 15 - RIFIUTI DESTINATI A SMALTIMENTO PER TIPOLOGIA TRATTAMENTO

<sup>22</sup> Si segnala che per il 2022 la società controllata Luciano Barbetta srl non ha dato evidenza della quota parte di rifiuti destinati smaltimento; pertanto, le quantità di tali rifiuti confluiscono nella voce "altre operazioni di smaltimento".

# ALLEANZE PER IL RICICLO AVANZATO: LA COLLABORAZIONE CON WETURN

Nel mese di ottobre 2024, Gruppo Florence ha avviato una partnership con Weturn, società specializzata nella raccolta e lavorazione degli scarti tessili per la loro trasformazione in nuovi materiali tessili, in linea con i principi dell'economia circolare.

Questa collaborazione rappresenta un importante passo avanti nella strategia di sostenibilità del Gruppo, grazie all'introduzione di un processo virtuoso di upcycling dei materiali di scarto. Fino ad oggi, tali materiali – seppur avviati a riciclo – venivano prevalentemente destinati a flussi di downcycling, con applicazioni in settori come l'edilizia e l'automotive.

Il progetto è stato attivato inizialmente in tre divisioni del Gruppo, nelle business line denim e jersey, attraverso l'implementazione di un sistema strutturato di individuazione, separazione e raccolta degli scarti in 100% cotone generati durante le fasi di taglio.

Il materiale così selezionato viene poi suddiviso in lotti omogenei per colore, struttura e peso, e successivamente indirizzato alla rete di riciclaggio di Weturn per essere trasformato in nuovi filati rigenerati, pronti per essere reintrodotti nei processi produttivi e utilizzati in future collezioni di abbigliamento. Nei primi due mesi di attività, il progetto ha consentito la raccolta di circa 9.000 kg di materiale in 100% cotone. Il Gruppo intende estendere

progressivamente l'iniziativa ad altre divisioni che generano scarti della medesima qualità, con l'obiettivo di aumentare i volumi destinati a questo nuovo flusso circolare.

Questa iniziativa si inserisce in un più ampio impegno per la riduzione del-

**“Nei primi due mesi di attività, il progetto ha consentito la raccolta di circa 9.000 kg di materiale in 100% cotone.”**

le emissioni indirette lungo la catena del valore, che rappresentano fino al 70-80% dell'impronta carbonica di un prodotto tessile e costituisce un esempio concreto di economia circolare, in grado di valorizzare l'intera filiera attraverso un modello produttivo più responsabile, efficiente e a basso impatto ambientale.



# IMPEGNO PER LA SALVAGUARDIA DELLE RISORSE IDRICHE

La gestione responsabile delle risorse idriche rappresenta una delle principali sfide ambientali per il settore moda: Gruppo Florence è consapevole dei potenziali impatti negativi associati alle proprie attività dirette e indirette. In primo luogo, l'approvvigionamento di materiali naturali lungo la catena di fornitura – come il cotone o il pellame – comporta un uso intensivo di acqua per l'irrigazione agricola.

Questo consumo, concentrato in aree geografiche spesso già soggette a stress idrico, può aggravare fenomeni di scarsità idrica locale. Inoltre, processi tipici di alcune lavorazioni svolte da terzi, come la tintura e il lavaggio dei tessuti, ad esempio nel denim o nella maglieria, richiedono grandi volumi d'acqua, contribuendo ulteriormente alla pressione sulle risorse idriche. Infine, anche le operazioni dirette del Gruppo, come la stiratura, la tintura e il lavaggio dei capi, comportano un prelievo significativo di acqua che può incidere negativamente sugli ecosistemi locali e sulla disponibilità di acqua potabile per le comunità. Per affrontare questi impatti, Gruppo Florence e le società controllate si impegnano da tempo nel monitoraggio

sistematico dei consumi idrici e nell'adozione di misure volte alla loro riduzione, limitando gli sprechi e promuovendo un uso più efficiente dell'acqua nei processi produttivi.

A conferma della volontà di rafforzare l'approccio preventivo nella gestione ambientale, nel corso del 2024 Gruppo Florence Srl ha esteso a tutte le proprie divisioni il sistema di gestione ambientale conforme alla norma ISO 14001. Questo passaggio strategico consentirà una maggiore armonizzazione nell'analisi e monitoraggio dei consumi idrici di Gruppo sono principalmente riconducibili all'utilizzo civile, ad eccezione di alcuni processi che prevedono lavorazioni ad umido (es. lavaggio).

Nel corso del 2024, il prelievo totale di acqua di Gruppo Florence, sia per scopi produttivi che civili, ammonta a 53,14 ML. Il dato, a perimetro variato, risulta in lieve aumento rispetto all'anno precedente. Circa il 78% dei prelievi del Gruppo nel corso del 2024 deriva da fonti idriche di terze parti, tra le quali rientrano gli acquedotti comunali. L'acqua impiegata nei processi produttivi è smaltita nel pieno rispetto delle normative e regolamentazioni ambien-

tali. La maggior parte degli scarichi idrici afferenti agli stabili delle società sono scarichi assimilabili a quelli di natura civile, in quanto principalmente derivanti dall'utilizzo di servizi igienici, spogliatoi etc. Laddove presenti scarichi idrici di tipo industriale, gli stabilimenti sono provvisti di apposita autorizzazione rilasciata dalla Regione (ad es. Autorizzazione Unica ambientale - AUA) che ne definisce la periodicità di rinnovo e limiti di scarico, sia in termini quantitativi, sia in termini qualitativi.

Le divisioni e/o società del Gruppo che ricorrono all'utilizzo di sostanze chimiche aggiunte in forma liquida provvedono alla depurazione dei volumi contaminati direttamente presso il sito produttivo; quando ciò non è reso possibile, l'acqua viene prelevata e gestita da soggetti terzi specializzati nella gestione di acque reflue contaminate. Di seguito viene presentato il dettaglio degli scarichi idrici del Gruppo relativi agli anni oggetto di rendicontazione. Anche per il 2024, il volume totale degli scarichi idrici di Gruppo Florence risulta equivalente all'ammontare complessivo dei prelievi. Pertanto, il consumo idrico netto del Gruppo si conferma nullo.

Acqua prelevata per fonte	2022	2023	2024
<b>Acqua di falda freatica (ML)</b>	<b>10,96</b>	<b>8,51</b>	<b>11,83</b>
di cui acqua dolce	-	-	-
di cui altra acqua	10,96	8,51	11,83
di cui in aree soggette a stress idrico <sup>23</sup>	7,54	5,40	9,27
<b>Acqua di terze parti (ML)</b>	<b>28,92</b>	<b>33,62</b>	<b>41,31</b>
di cui acqua dolce	28,92	33,62	41,31
di cui altra acqua	-	-	-
di cui in aree soggette a stress idrico	24,61	25,93	35,76
<b>Totale prelievi</b>	<b>39,88</b>	<b>42,13</b>	<b>53,14</b>

TABELLA 16 - PRELIEVI IDRICI PER FONTE

<sup>23</sup> Le aree soggette a stress idrico sono state definite sulla base dei dati resi disponibili da World Resource Institute (WRI) al seguente indirizzo: <https://resourcewatch.org/data/explore?section=All+data&selectedCollection=&zoom=4.374459551818541&lat=46.79122343673394&lng=11.594244839640208&pitch=0&bearing=0&basemap=dark&labels=light&layers=%255B%257B%2522dataset%2522%253A%2522c66d7f3a-d1a8-488f-af8b-302b0f2c3840%2522%252C%2522opacity%2522%253A1%252C%2522layer%2522%253A%2522df06d8c-72e9-48a7-80f1-27bd5f19342c%2522%257D%2525D&a-oi=&page=1&sort=most-viewed&sortDirection=-1&topics=%255B%2522water%2522%255D>

Acqua scaricata per destinazione	2022	2023	2024
Acqua scaricata in superficie (ML)	7,42	7,28	6,14
di cui acqua dolce	-	-	-
di cui altra acqua	7,42	7,28	6,14
di cui in aree soggette a stress idrico	4,00	4,17	3,59
Acqua scaricata verso terze parti (ML)	32,46	34,85	46,99
di cui acqua dolce	-	-	-
di cui altra acqua	32,46	34,85	46,99
di cui in aree soggette a stress idrico	28,15	27,16	41,44
<b>Totale scarichi</b>	<b>39,88</b>	<b>42,13</b>	<b>53,14</b>

TABELLA 17 - SCARICHI IDRICI PER DESTINAZIONE



# GESTIONE RESPONSABILE DELLE SOSTANZE CHIMICHE

L'utilizzo di sostanze chimiche, necessario in processi lungo l'intera catena del valore di Gruppo Florence, quali il trattamento della pelle e il lavaggio e finissaggio dei capi, rappresenta un potenziale impatto ambientale e sociale rilevante. Se non correttamente gestite in tutte le fasi, dallo stoccaggio alla manipolazione, fino all'utilizzo e allo smaltimento finale, inclusi i potenziali rilasci nei corpi idrici, le sostanze chimiche possono generare effetti negativi sull'ambiente e sulle persone.

Il Gruppo considera quindi prioritaria la gestione responsabile delle sostanze chimiche lungo l'intera filiera, quale elemento essenziale di tutela ambientale e di salute e sicurezza dei lavoratori. Gruppo Florence ha formalizzato il proprio impegno in materia nel Codice Etico e nella Politica Aziendale Integrata, in coerenza con i requisiti della certificazione ambientale ISO 14001, impegnandosi alla progressiva riduzione delle sostanze pericolose e alla promozione di un approccio preventivo alla gestione del rischio chimico.

A partire dal 2023, il Gruppo ha aderito in qualità di Signatory Friend al programma internazionale ZDHC (Zero Discharge of Hazardous Chemicals), che promuove l'adozione di pratiche e standard comuni volti alla riduzione e all'eliminazione del rilascio di sostanze chimiche tossiche e nocive nei settori tessile, abbigliamento e calzaturiero. L'adesione a ZDHC consente al Gruppo di allinearsi alle migliori pratiche di settore in tema di tracciabilità, sicurezza chimica e trasparenza lungo tutta la catena di fornitura e di utilizzare gli strumenti di monitoraggio che consentono la compliance allo standard.

Nel corso del 2024, con completamento previsto per il 2025, è stato inoltre avviato un percorso di estensione del perimetro delle divisioni coinvolte nel sistema di Chemical Management aziendale, che porterà allo sviluppo ed all'implementazione di un sistema integrato autonomo di Gruppo Florence, coinvolgendo tutta la filiera produttiva di approvvigionamento materie prime e lavorazioni ad elevato rischio chimico.

L'obiettivo di Gruppo Florence consiste nel supportare i clienti offrendo tutte le garanzie necessarie per l'adozione delle migliori pratiche da parte dei fornitori della filiera produttiva

con particolare attenzione a coloro che rappresentano il rischio più elevato.

Il Chemical Management System (CMS) consentirà al Gruppo di gestire i dati ed i KPI con strumenti centralizzati e protetti. Elemento cardine del sistema sarà la definizione di una Product Restricted Substances List (PRSL) proprietaria di Gruppo Florence, elaborata sulla base delle linee guida della ZDHC Manufacturing Restricted Substances List (MRSL) e in coerenza con gli standard dei principali clienti. La PRSL garantirà il controllo sull'uso di sostanze lungo tutte le attività della catena del valore, riducendo i rischi chimici associati.

Si prevede, inoltre, la definizione di un protocollo interno destinato a diventare il riferimento operativo per tutte le divisioni e per i partner della filiera. Tale protocollo disciplina la mappatura delle sostanze utilizzate, la valutazione dei rischi per la salute umana e l'ambiente, la verifica della conformità alle normative vigenti e l'adozione di misure di tracciabilità lungo l'intero ciclo di approvvigionamento, promuovendo l'utilizzo di alternative meno impattanti ove possibile.

Il sistema integra, inoltre, il monitoraggio periodico delle performance, attraverso la raccolta di dati sull'impiego delle sostanze e sulla progressiva riduzione degli impatti ambientali.

Il sistema di Chemical Management prevede anche attività di formazione del personale interno, con l'obiettivo di diffondere le migliori pratiche per un uso sicuro e sostenibile delle sostanze chimiche. In parallelo, è previsto un percorso formativo dedicato alla supply chain, per accrescere la consapevolezza sull'impatto ambientale e sociale derivante dall'impiego di sostanze chimiche e fornire strumenti efficaci per il monitoraggio e la conformità normativa.

Infine, il Gruppo investe in attività di ricerca e sviluppo per l'individuazione di soluzioni tecniche e materiali alternativi, in grado di ridurre l'impiego di sostanze pericolose e migliorare l'efficienza e la sostenibilità dei processi produttivi, con l'obiettivo di contribuire alla transizione verso modelli di produzione a basso impatto.



# PREVENZIONE DELL'INQUINA- MENTO IDRICO E ATMOSFERICO

La promozione di una corretta gestione delle sostanze chimiche lungo la catena del valore rappresenta un elemento cruciale per la prevenzione di potenziali impatti negativi relativi all'inquinamento. Alcune fasi della catena del valore di Gruppo Florence come, ad esempio, la produzione di materie prime di origine naturale e animale, nonché i processi di tintura dei tessuti, possono comportare rischi di contaminazione delle acque. Anche le fasi downstream, come il lavaggio dei capi contenenti fibre sintetiche, contribuiscono potenzialmente all'inquinamento idrico attraverso il rilascio di microplastiche nell'ambiente. Sebbene tali attività non ricadano direttamente nelle proprie operazioni, il Gruppo riconosce la propria influenza indiretta sugli impatti generati lungo la catena del valore.

In questo contesto, Gruppo Florence promuove una gestione responsabile della risorsa idrica presso i propri partner commerciali, anche attraverso attività di sensibilizzazione e formazione, con l'obiettivo di migliorare le pratiche di utilizzo, smaltimento e scarico delle acque reflue e contribuire così alla riduzione dell'inquinamento idrico derivante dalle attività della catena del valore. Inoltre, alcuni clienti coinvolgono il Gruppo in progetti specifici di misurazione della water footprint, finalizzati a monitorare la corretta gestione della risorsa idrica lungo le diverse fasi del ciclo produttivo e ad elaborare piani d'azione volti a ottimizzarne l'impiego.

Gruppo Florence è inoltre consapevole dei potenziali im-

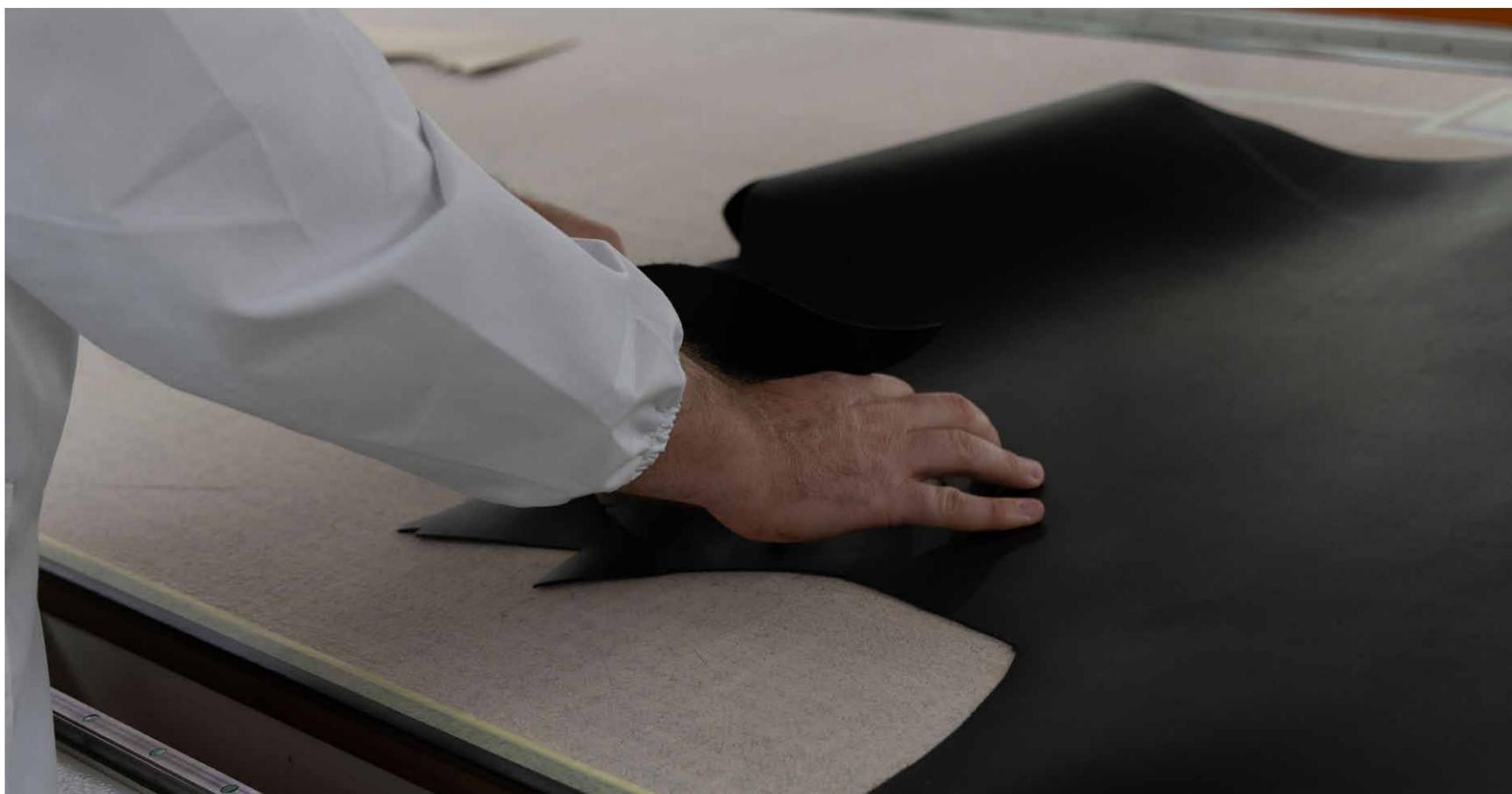
patti ambientali e sanitari derivanti dalle emissioni di inquinanti diversi dai gas serra – quali ossidi di azoto (NOx), ossidi di zolfo (SOx), composti organici volatili (VOC) e particolato fine (PM2.5) – connessi in particolare ai processi della filiera della pelle a monte. Le lavorazioni conciarie possono infatti determinare emissioni di ammoniaca (NH3), particolato e ossidi di azoto, con effetti negativi sulla qualità dell'aria e sulla salute umana.

Nel processo di selezione e monitoraggio dei fornitori, come descritto nel capitolo 4.2.1 La valutazione dei fornitori: una leva strategica per la sostenibilità pag. 69, il Gruppo verifica il rispetto della normativa ambientale applicabile, inclusa la presenza di autorizzazioni valide in materia di emissioni in atmosfera. Inoltre, attraverso le attività di audit, Gruppo Florence accerta che i fornitori di lavorazioni adottino idonee modalità di gestione dei rifiuti, garantendo stoccaggio, trattamento e smaltimento conformi alle disposizioni di legge, al fine di prevenire il rischio di contaminazioni ambientali e danni agli ecosistemi circostanti.

Attraverso questi strumenti di controllo, monitoraggio e attività di sensibilizzazione rivolte ai propri partner commerciali, Gruppo Florence si impegna a promuovere un miglioramento continuo delle performance ambientali lungo l'intera catena del valore, con l'obiettivo di ridurre progressivamente gli impatti negativi sull'ambiente e sulla salute umana derivanti dalle attività produttive indirettamente connesse al proprio modello di business.



# I PRIMI PASSI VERSO LA TUTELA DELLA BIODIVERSITA'



La biodiversità rappresenta la varietà e la ricchezza della vita sulla terra – dagli ecosistemi complessi fino ai microrganismi invisibili – ed è fondamentale per il funzionamento dei sistemi naturali da cui dipendono la salute umana, la sicurezza alimentare, la qualità dell'acqua e la stabilità climatica. La sua perdita può avere effetti sistemici e irreversibili, compromettendo anche le basi ecologiche ed economiche delle attività industriali.

Nel 2024, Gruppo Florence ha aggiornato l'analisi dei propri siti produttivi e operativi, inclusi quelli delle società controllate, con l'obiettivo di valutare eventuali interferenze con aree naturali protette. L'analisi ha previsto una verifica puntuale della posizione geografica di ciascun sito rispetto alla rete ecologica europea Natura 2000<sup>21</sup>, che tutela habitat e specie di particolare rilievo conservazionistico.

Dai risultati è emerso che nessuno dei siti del Gruppo ricade all'interno di aree protette Natura 2000, e che solo alcuni si trovano in un raggio di circa 5 km da queste aree, senza però determinare impatti diretti significativi sugli ecosistemi.

Gli impatti più significativi possono verificarsi a monte della catena del valore, in particolare nella fase di approvvigionamento delle materie prime. L'impiego di cotone coltivato con metodi convenzionali, ad esempio, comporta spesso un uso

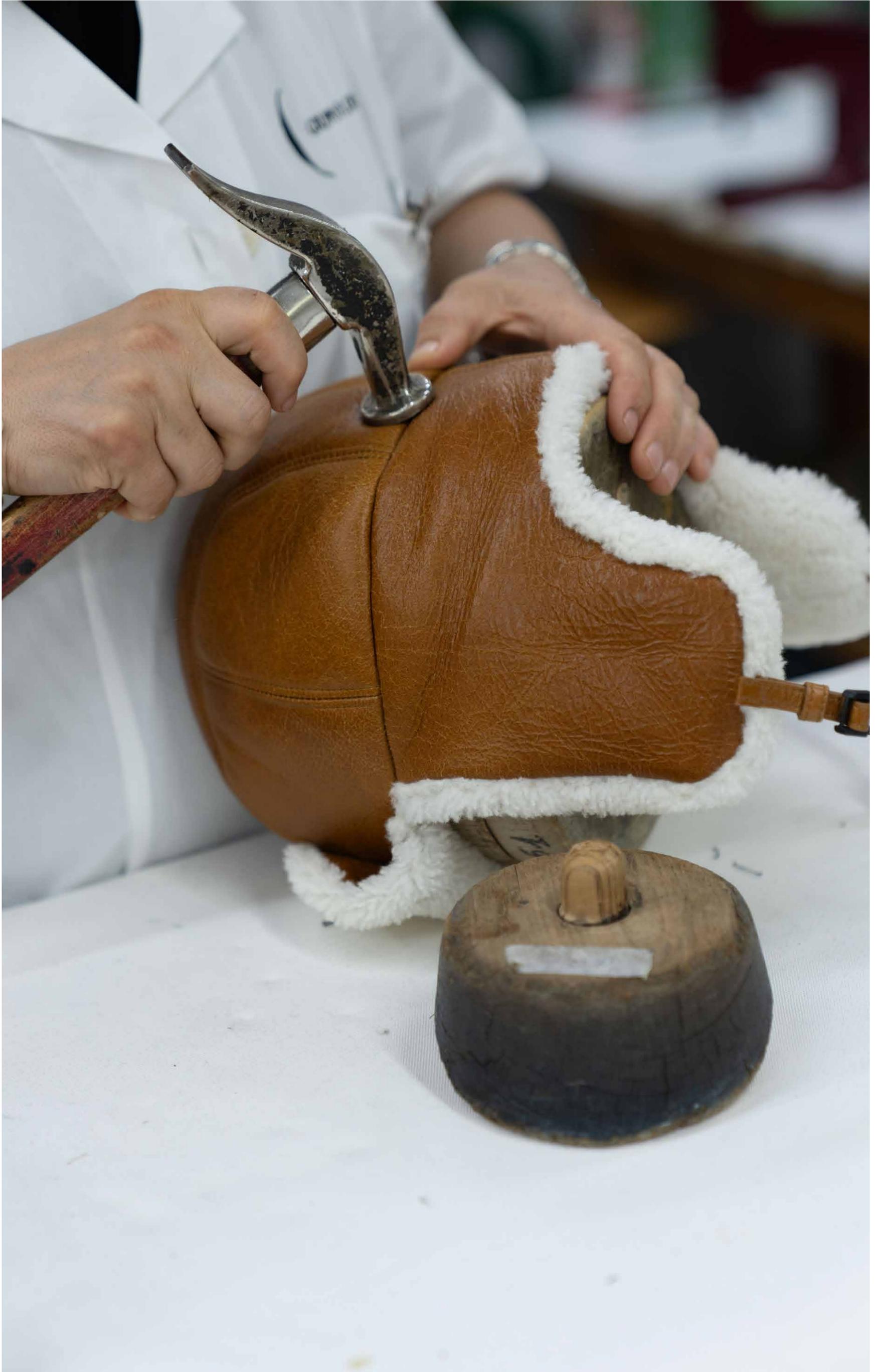
intensivo di pesticidi e fertilizzanti, contribuendo alla degradazione del suolo e alla perdita di biodiversità nei territori agricoli. Analogamente, la produzione di pellami può essere

## “La biodiversità rappresenta la varietà e la ricchezza della vita sulla terra”

associata alla conversione di habitat naturali in pascoli o colture foraggere, con conseguente semplificazione degli ecosistemi.

Preservare la biodiversità non è soltanto un dovere etico o ambientale, ma una leva strategica per garantire la resilienza delle catene di fornitura nel lungo periodo. In linea con i principali standard internazionali, Gruppo Florence continuerà a rafforzare il proprio impegno sul tema, favorendo il dialogo con i propri partner industriali e integrando, dove possibile, criteri di tutela della biodiversità nei processi decisionali e di selezione delle materie prime.

<sup>22</sup> “Natura 2000” (<https://natura2000.eea.europa.eu/>) è la rete europea di aree naturali protette, istituita per tutelare la biodiversità nei Paesi membri dell'Unione Europea.



RIDE—  
FINIRE  
L'ECCELLENZA  
ITALIANA:  
TRADI—  
ZIONE,  
INNOVA—  
ZIONE  
E  
IMPATTO  
SOCIALE

# GENERARE VALORE CONDIVISO NEI TERRITORI E PER LE COMUNITA'

Gruppo Florence si impegna attivamente nella generazione di valore condiviso, contribuendo allo sviluppo economico e sociale delle comunità in cui opera, coerentemente con i principi di responsabilità sociale che da sempre ne guidano l'operato. Grazie alla sua posizione strategica nella filiera produttiva del fashion luxury, il Gruppo svolge un ruolo chiave nel settore, estendendo il proprio impatto positivo a un ampio spettro di stakeholder: fornitori, dipendenti, clienti e comunità locali.

In questo contesto, il Gruppo si distingue per una politica di responsabilità sociale che integra inclusione, formazione e sviluppo delle competenze, con l'obiettivo di promuovere l'occupazione e la crescita imprenditoriale anche nei territori periferici, contribuendo alla coesione territoriale e al rafforzamento dell'economia locale. In collaborazione con istituti di moda di riferimento come Polimoda e ITS Mita Academy, il Gruppo offre percorsi formativi a persone disoccupate, combinando competenze teoriche e applicazioni pratiche per agevolarne l'inserimento nel mondo del lavoro e trasformare idee creative in progetti concreti, grazie all'accesso a tecnologie avanzate e strumenti innovativi per l'apprendimento.

Un esempio emblematico dell'approccio formativo del Gruppo è "Accademia Diffusa", progetto realizzato in collaborazione con istituti specializzati come Polimoda, ITS Mita Academy, Istituto San Carlo di Torino e IT Buzzi. Rivolto a persone in cerca di occupazione, il programma propone corsi

professionalizzanti per figure chiave della filiera moda – tra cui sarti, prototipisti e modellisti – offrendo una formazione specialistica che unisce pratica e teoria. Le scuole partner giocano un ruolo attivo nel perfezionamento dei programmi didattici, proponendo aggiornamenti e suggerimenti per rendere i corsi sempre più aderenti alle esigenze del mercato del lavoro. Inoltre, il Gruppo monitora costantemente il tasso di retention dei partecipanti e dei nuovi inseriti, al fine di valutare l'efficacia delle iniziative formative nel medio-lungo periodo. A completamento di questo impegno, il progetto "Politiche Attive" favorisce l'inserimento nell'organico aziendale di personale iscritto al collocamento mirato, promuovendo l'inclusione lavorativa e contribuendo alla diversificazione dei profili professionali all'interno del Gruppo.

Sul fronte dell'orientamento scolastico e della promozione delle professioni legate alla moda, Gruppo Florence partecipa attivamente al progetto "Adotta una scuola (...anzi mille!)", nato per avvicinare gli studenti delle scuole superiori – in particolare quelli provenienti da aree geografiche periferiche – al mondo del lavoro. Durante gli incontri di orientamento in aula, tenuti dal personale delle divisioni del Gruppo, vengono illustrati i processi aziendali e le opportunità di carriera nella filiera moda. Al termine delle sessioni, gli studenti compilano un questionario di gradimento che consente di raccogliere preziosi feedback. Proprio grazie a queste indicazioni, nell'anno scolastico 2024-2025 è stata sostituita una prova pratica con un approfondimento sui



EVG&D		UdM	2022 <sup>25</sup>	2023 <sup>26</sup>	2024 <sup>27</sup>
Valore economico diretto generato	<b>Totale</b>	€ .000	532.919	692.617	608.285
	Valore della produzione Proventi da partecipazioni Altri proventi finanziari Utili su cambi	€ .000	532.919	692.617	608.285
Valore economico distribuito	<b>Totale</b>	€ .000	468.228	637.552	617.611
	Costi per materie prime Costi per servizi Costi per godimento di beni di terzi Variazioni delle rimanenze di materie prime Oneri diversi di gestione (al netto delle imposte)	€ .000	350.170	459.559	381.968
	Costi per il personale		88.128	122.223	149.784
	Interessi ed altri oneri finanziari Perdite su cambi Dividendi distribuiti nell'anno		7.844	34.195	78.202
	Imposte (correnti e anticipate) sul reddito Oneri diversi di gestione (solo il valore di tasse indirette)		21.720	21.186	7.452
	Liberalità Sponsorizzazioni Contributi associativi		366	389	205
Valore economico non distribuito <sup>28</sup>	<b>Totale</b>		€ .000	64.691	55.065

TABELLA 18 - VALORE ECONOMICO GENERATO E DISTRIBUITO

processi aziendali, in risposta alle richieste espresse direttamente dagli studenti. Tale modifica ha reso l'esperienza più significativa, migliorando la comprensione delle dinamiche industriali e delle prospettive professionali offerte dal settore. Il progetto ha già prodotto risultati concreti, con diversi inserimenti in stage da parte del Gruppo.

Attraverso questi interventi, Gruppo Florence si impegna a promuovere una distribuzione del valore economico equa, sostenibile e orientata al lungo termine, contribuendo concretamente alla crescita delle persone – in particolare dei giovani – delle imprese partner e dei territori, in un'ottica di sviluppo condiviso.

A livello economico, nel corso del 2024, il valore complessivamente distribuito agli stakeholder ha raggiunto €617.611.220,67.

Come illustrato nelle tabelle seguenti, tale valore si articola in una serie di costi e oneri finanziari attraverso cui il Gruppo trasferisce valore economico a diverse categorie di stakeholder, tra cui figurano:

- i fornitori del Gruppo che percepiscono un valore corrispondente ai costi sostenuti dal Gruppo e dalle società controllate per l'ottenimento di materie prime e servizi;
- i soggetti terzi che detengono la proprietà di asset utilizzati dal Gruppo;
- il personale impiegato da Gruppo Florence S.p.A. e le sue controllate;
- le banche attraverso il pagamento di interessi ed oneri finanziari;
- l'Erario attraverso il pagamento delle imposte;
- le comunità e i gruppi associativi ai quali le divisioni di Gruppo Florence partecipano economicamente attraverso l'esborso di liberalità, sponsorizzazioni e contributi associativi.

L'indicatore EVG&D (Valore Economico Generato e Distribuito) consente a Gruppo Florence di misurare il valore economico destinato a sostenere la crescita economica e sociale del contesto esterno in cui è attivo. Questo strumento riflette un elemento essenziale della strategia di sostenibilità del Gruppo.

<sup>25</sup> I dati economici sono calcolati come sommatoria dei bilanci civilistici delle singole società, al netto delle poste intercompany

<sup>26</sup> I dati economici sono calcolati come sommatoria dei bilanci civilistici delle singole società, al netto delle poste intercompany

<sup>27</sup> I dati economici utilizzati sono quelli del bilancio consolidato di Gruppo Florence S.p.A redatto secondo i principi contabili internazionali (IFRS).

<sup>28</sup> Con riferimento all'anno 2024, non vi è valore economico non distribuito in quanto l'ammontare del valore distribuito da parte di Gruppo Florence risulta superiore rispetto a quello effettivamente generato.

Di seguito è presentata l'analisi dettagliata del valore economico generato e distribuito, suddivisa per Paese e per unità di business. Considerata l'elevata concentrazione degli impianti produttivi sul territorio italiano, la quota prevalente del valore economico diretto è riconducibile all'Italia. Una parte più contenuta viene, invece, generata e distribuita in Polonia, Albania, Romania, Turchia e Portogallo. La business unit predominante in termini di volume d'affari è quella del Ready to Wear (RTW), che include le attività di sartoria, maglieria, Cut & Trim (C&T) e cappelleria.

Nel 2024, Gruppo Florence ha continuato a beneficiare di forme di assistenza finanziaria erogate da governi e am-

ministrazioni pubbliche, per un importo complessivo pari a €1.891.112,03. Tali contributi si sono rivelati fondamentali per affrontare le sfide economiche del periodo e garantire la continuità e la stabilità operativa del Gruppo.

Il supporto pubblico ha assunto diverse modalità, tra cui sgravi fiscali e crediti d'imposta per €1.019.430,98 incentivi per €856.570,57 e altri benefici economici per €15.110,49. Questi strumenti hanno consentito di poter liberare risorse finanziarie da destinare, tra l'altro, anche ad investimenti strategici in linea con gli obiettivi di sviluppo sostenibile dell'azienda.

EVG&D	Breakdown per Paese	UdM	2022	2023	2024
Valore economico diretto generato	<b>Totale</b>	<b>€ .000</b>	<b>532.919</b>	<b>692.617</b>	<b>608.285</b>
	di cui Italia	€ .000	529.938	686.272	603.351
	di cui Polonia		48	706	537
	di cui Albania		2.906	5.580	4.424
	di cui Romania		27	15	1
	di cui Tunisia		-	44	(27)
	di cui Portogallo		-	-	0
Valore economico distribuito	<b>Totale</b>		<b>€ .000</b>	<b>468.228</b>	<b>637.552</b>
	di cui Italia	€ .000	459.169	620.702	600.448
	di cui Polonia		3.890	7.180	4.869
	di cui Albania		4.613	7.817	9.906
	di cui Romania		555	632	709
	di cui Tunisia		-	1.221	1.679
	di cui Portogallo		-	-	0
Valore economico trattenuto <sup>29</sup>	<b>Totale</b>		<b>€ .000</b>	<b>64.691</b>	<b>55.065</b>
	di cui Italia	€ .000	64.100	55.249	2.903
	di cui Polonia		318	489	(4.332)
	di cui Albania		218	(968)	(5.482)
	di cui Romania		56	52	(709)
	di cui Tunisia		-	244	(1.705)
	di cui Portogallo		-	-	0

TABELLA 19 - VALORE ECONOMICO GENERATO E DISTRIBUITO PER PAESE

EVG&D	Breakdown per BU	UdM	2022	2023	2024
Valore economico diretto generato	<b>Totale</b>	<b>€ .000</b>	<b>532.919</b>	<b>692.617</b>	<b>608.285</b>
	di cui RTW	€ .000	397.132	474.488	474.658
	di cui IP (e lavorazioni intermedie associate)		4.996	78.546	18.164
	di cui Calzature		130.790	118.208	74.300
	di cui Leather Goods		-	21.375	41.163
Valore economico distribuito	<b>Totale</b>	<b>€ .000</b>	<b>468.228</b>	<b>637.552</b>	<b>617.611</b>
	di cui RTW	€ .000	340.987	437.186	458.457
	di cui IP (e lavorazioni intermedie associate)		5.391	66.865	22.554
	di cui Calzature		121.850	114.153	88.538
	di cui Leather Goods		-	19.348	48.062
Valore economico non distribuito <sup>30</sup>	<b>Totale</b>	<b>€ .000</b>	<b>65.287</b>	<b>55.065</b>	<b>(9.326)</b>
	di cui RTW	€ .000	56.461	42.034	16.201
	di cui IP (e lavorazioni intermedie associate)		298	10.451	(4.390)
	di cui Calzature		8.528	(247)	(14.237)
	di cui Leather Goods		-	2.826	(6.899)

TABELLA 20 - VALORE ECONOMICO GENERATO E DISTRIBUITO PER BU

Assistenza finanziaria ricevuta dal governo	Breakdown per Tipologia	UdM	2022	2023	2024
Valore economico dell'assistenza finanziaria ricevuta da governo	<b>Totale</b>	<b>€ .000</b>	<b>5.670</b>	<b>1.312</b>	<b>1.891</b>
	Sgravi fiscali e crediti d'imposta	€ .000	5.019	59	1.019
	Sussidi		-	270	-
	Sovvenzioni		105	980	-
	Premi		-	-	-
	Sospensioni dei pagamenti		11	-	-
	Assistenza finanziaria concessa da agenzie di credito		-	-	-
	Incentivi		531	3	857
	Altri benefit		4	-	15

TABELLA 21 - ASSISTENZA FINANZIARIA RICEVUTA DAL GOVERNO PER TIPOLOGIA

Assistenza finanziaria ricevuta dal governo	Breakdown per Paese	UdM	2022	2023	2024
Valore economico dell'assistenza finanziaria ricevuta da governo	Totale	€ .000	5.670	1.312	1.891
	di cui Italia		5.636	1.312	1.880
	di cui Polonia		34	-	1
	di cui Albania	€ .000	-	-	10
	di cui Romania		-	-	0
	di cui Tunisia		-	-	0
	di cui Portogallo			-	0

TABELLA 22 - ASSISTENZA FINANZIARIA RICEVUTA DAL GOVERNO PER PAESE

Gruppo Florence adotta un approccio alle decisioni e operazioni economiche fondato sui principi di prudenza, correttezza, legalità e trasparenza. La struttura del Gruppo è costituita principalmente da società italiane, affiancate da alcune realtà estere, nessuna delle quali ha sede in giurisdizioni classificate come non cooperative o a fiscalità privilegiata secondo la normativa fiscale italiana. L'orientamento fiscale del Gruppo è improntato alla massima integrità e conformità normativa, escludendo qualsiasi ricorso a pratiche di pianificazione fiscale aggressiva finalizzate esclusivamente al conseguimento di vantaggi fiscali.

La responsabilità in materia fiscale all'interno del Gruppo è affidata al Group Chief Financial Officer, con il supporto di studi tributari affermati e consulenti specializzati che mantengono rapporti diretti con la Capogruppo e le società controllate. Ciò garantisce un'attenta analisi preliminare per mitigare potenziali rischi fiscali. Inoltre, la governance fiscale è pienamente integrata nella strategia aziendale: i

vertici del Gruppo sono costantemente informati sugli impatti fiscali delle operazioni strategiche, così da assicurare che ogni decisione sia coerente con i valori e l'approccio prudenziale di Gruppo Florence.

Gruppo Florence condanna l'adozione di schemi elusivi o strutture artificiali e si attiene rigorosamente alle opzioni consentite dalla legge. In coerenza con questo approccio, i rapporti con le autorità fiscali si basano su un dialogo aperto e collaborativo, facendo uso, ove opportuno, di strumenti di consultazione preventiva come gli interpelli.

Il Gruppo promuove inoltre la diffusione della cultura fiscale interna, attraverso supporto attivo continuo ad opera di consulenti esterni, per garantire che il personale sia in grado di gestire in modo corretto e puntuale la determinazione, la liquidazione e l'adempimento degli obblighi tributari, riducendo così il rischio di violazioni.



# IL RUOLO DEL GRUPPO NELLA PROMOZIONE DI UNA FILIERA DEL MADE IN ITALY PIU' SOSTENIBILE



## LA VALUTAZIONE DEI FORNITORI: UNA LEVA STRATEGICA PER LA SOSTENIBILITÀ

Gruppo Florence si impegna affinché i principi di integrità, responsabilità e rispetto dei diritti fondamentali si estendano lungo l'intera filiera produttiva, oltre i confini aziendali. Il Gruppo è infatti consapevole dei potenziali impatti negativi connessi a pratiche scorrette nella catena di fornitura derivanti da un'applicazione inefficace delle procedure di qualifica dei fornitori oppure dalla mancanza di controlli sistematici.

Per mitigare questi impatti e rafforzare il presidio dei principi etico-sociali lungo la

filiera, nel 2024 Gruppo Florence ha potenziato il proprio sistema di qualifica e monitoraggio dei fornitori, ampliando le procedure esistenti e introducendo nuovi protocolli per una gestione ancora più rigorosa e strutturata della supply chain. Il processo, articolato e centralizzato, è gestito attraverso una stretta collaborazione tra i team CSR & Supply Chain Qualification, Legal, Finance, Operations e le risorse locali delle aziende del Gruppo. In particolare, il team CSR & Supply Chain Qualification è responsabile, tra le altre cose, del coordinamento degli audit, della valutazione dei risultati e del monitoraggio del raggiungimento degli obiettivi, mentre i team Legal e Finance presidiano gli aspetti di con-

formità normativa e conformità fiscale. Il team Operations, invece, contribuisce alla selezione e gestione dei fornitori sulla base dell'assessment delle competenze necessarie a rispondere alla domanda di mercato attuale e a tendere. A supporto del sistema, i referenti locali delle aziende del Gruppo contribuiscono attivamente alla mappatura della filiera, al coinvolgimento dei fornitori e al coordinamento operativo delle attività di verifica e miglioramento.

A presidiare la governance complessiva della gestione della supply chain è il Comitato di Gestione Responsabile della Filiera (Supply Chain Committee), operativo dal 12.04.24.

# NASCE IL COMITATO DI FILIERA: GOVERNANCE CONDIVISA PER UN MONITORAGGIO CAPILLARE E CONTINUO DELLA SUPPLY CHAIN

Il Comitato di Gestione Responsabile della Filiera ha il compito principale di assicurare una gestione etica, responsabile e corretta della supply chain di Gruppo Florence.

Operativamente, il comitato risponde al Group CEO ed è presieduto dal Chief Sustainability Officer. Ne fanno parte la CSR and Supply Chain Qualification Manager, rappresentanti di GF Operations e membri esterni selezionati, tra cui amministratori indipendenti del Consiglio e rappresentanti di Permira, azionista di riferimento del Gruppo. Un elemento chiave per l'efficacia del Comitato è la stretta collaborazione tra le funzioni ESG e Operations, che consente di tradurre le attività di monitoraggio e qualifica della catena di fornitura in azioni concrete, volte al miglioramento delle performance complessive della filiera.

Le principali funzioni del Comitato di Gestione Responsabile della Filiera includono:

- supervisionare la corretta implementazione dell'attività di qualifica e monitoraggio ESG della catena di fornitura di GF svolta dalla funzione ESG, discutere e approfondire le principali aree di rischio della filiera.
- sulla base delle informazioni quantitative fornite dalla funzione ESG, monitorare l'andamento degli audit sui subappal-

tatori e lo stato delle attività di follow-up;

- individuare e definire i KPI della performance di filiera;
- individuare e monitorare la progressione delle azioni di mitigazione del rischio.

“assicurare una gestione etica, responsabile e corretta della supply chain di Gruppo Florence”

Ogni riunione del Comitato prevede la redazione di verbali, successivamente condivisi con tutti i membri. Eventuali piani di azione definiti e concordati all'interno del Comitato vengono puntualmente verbalizzati.



Ad oggi, il processo di valutazione (o qualifica) è strutturato su un modello integrato in tre fasi: onboarding, qualifica e monitoraggio. La fase di onboarding si applica a tutti i fornitori, sia nazionali sia europei, e prevede la raccolta di informazioni tramite un questionario di autodichiarazione su tre aree principali, compliance legale (con riferimento ai reati ex D.Lgs. 231/2001), regolarità fiscale e contributiva (tramite documenti ufficiali come DURC e DM10) e conformità chimica (in linea con normative come REACH e Proposition 65).

Per i fornitori di lavorazioni vengono, inoltre, richieste informazioni specifiche relative alle tipologie contrattuali, alla composizione della forza lavoro, agli orari e alle condizioni di lavoro, alla sicurezza e ai rischi potenziali associati. A completamento dell'onboarding, tutti i fornitori devono sottoscrivere il Codice Etico e le Condizioni Generali di Fornitura del Gruppo.

La seconda fase di qualifica riguarda esclusivamente i fornitori di lavorazioni e prevede - tra i vari step oggetto della procedura - lo svolgimento di audit strutturati in loco, condotti da auditor interni o da enti terzi specializzati. La verifica avviene tramite checklist standardizzate sviluppate dal Gruppo e prevede la revisione di evidenze fotografiche e di documentazione a supporto con l'obiettivo di accertare il rispetto della normativa e delle procedure in ambito ESG (ad esempio, in materia di libertà di associazione, salute e sicurezza, gestione rifiuti, etc). Nel caso di fornitori coinvolti in trattamenti ad umido o chimici, vengono richieste ulteriori informazioni ambientali, tra cui il possesso delle autorizzazioni necessarie e il rispetto dei limiti di emissioni. I risultati degli audit sono registrati in una griglia di valutazione condivisa, utilizzata anche per determinare la frequenza delle verifiche successive, che può variare da 3 a 18 mesi in base al livello di conformità riscontrato.

Infine, la fase di monitoraggio continuo comprende audit di mantenimento e attività di follow-up per verificare la risoluzione delle eventuali non conformità, con l'obiettivo di assicurare che tutti i fornitori operino in coerenza con il sistema etico-sociale del Gruppo e con le normative nazionali e internazionali, tra cui le Convenzioni dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL), il Testo Unico sulla Sicurezza sul Lavoro e la normativa ambientale. Tale processo è regolato dalla Procedura per la qualifica etico sociale ed il monitoraggio della Supply Chain, aggiornata nel corso del 2024, ed è gestito dal team CSR & Supply Chain Qualification.

Per garantire coerenza e consapevolezza interna, nel 2024 è stato inoltre erogato un programma formativo rivolto a tutte le divisioni e aziende della holding, finalizzato a rafforzare la conoscenza delle procedure di qualifica e monitoraggio, migliora-

re la collaborazione interfunzionale e promuovere una cultura della responsabilità condivisa lungo la supply chain.

Di seguito sono riportate le informazioni relative ai fornitori di lavorazioni, inclusi quelli di nuova acquisizione, sottoposti ad una valutazione degli impatti sociali e ambientali. A tale fine, si precisa che, a partire dal 2024, Gruppo Florence definisce come "attivi" i fornitori utilizzati e pagati anche solo una volta nei 12 mesi precedenti. In merito alla valutazione ambientale, si specifica inoltre che la maggior parte dei fornitori di lavorazioni di Gruppo Florence è specializzata in attività a basso impatto ambientale, quali ricamo, assemblaggio e confezionamento. In occasione degli audit, il Gruppo adotta una checklist che include anche criteri ambientali, come la gestione dei rifiuti e il possesso delle eventuali autorizzazioni ambientali. Tuttavia, poiché le attività svolte da molti laboratori non generano impatti ambientali rilevanti e non rientrano tra quelle soggette a obblighi autorizzativi, diverse domande della checklist risultano non applicabili nel loro contesto operativo.

## “un modello integrato in tre fasi: onboarding, qualifica e monitoraggio”

Su un totale di 1.053 fornitori attivi, nel 2024 risultano 685 soggetti qualificati secondo criteri sociali ed ambientali. Questo numero, pari al 65% del totale dei fornitori di lavorazioni attivi all'interno della catena di fornitura del Gruppo, rappresenta tuttavia il 92% della spesa complessiva sostenuta nell'anno per la fornitura di lavorazioni. Tale approccio evidenzia la volontà del Gruppo di concentrare le attività di qualifica e monitoraggio sui fornitori considerati strategici, ai quali sono affidate le commesse principali o con cui sussiste un rapporto di collaborazione continuativo. Tra i fornitori valutati, per 296 (43%) sono stati identificati impatti sociali significativi e per 24 (4%) impatti ambientali significativi, rispetto ai quali sono state definite e avviate le opportune azioni correttive<sup>31</sup>.

Per quanto riguarda i nuovi fornitori di lavorazioni acquisiti a seguito delle operazioni straordinarie del Gruppo nel corso dell'anno, circa il 50% è stato oggetto di valutazione in relazione agli impatti sociali e ambientali, rappresentando oltre il 75% della spesa totale verso nuovi fornitori di lavorazioni. Le acquisizioni, due delle quali concluse nella seconda metà

Numero Fornitori di lavorazioni con valutazione sociale	2022	2023	2024
Numero totale di fornitori di lavorazioni valutati in relazione agli impatti sociali <sup>32</sup>	353	571	685
Numero assoluto (percentuale) di fornitori di lavorazioni su cui sono stati identificati impatti sociali significativi <sup>33</sup> e su cui sono state definite azioni	79 (22%)	191 (33%)	296 (43%)

TABELLA 23 - NUMERO FORNITORI DI LAVORAZIONI CON VALUTAZIONE SOCIALE

<sup>31</sup> Gruppo Florence identifica azioni correttive anche a seguito dell'individuazione in fase di audit di impatti sociali ed ambientali di minore entità.

<sup>32</sup> Fornitori di lavorazioni per cui è disponibile una valutazione sulle performance etiche-sociali eseguita direttamente da Gruppo Florence e/o da cliente, dalla costituzione di Gruppo Florence S.p.A

<sup>33</sup> Nella matrice di valutazione con un range da 1 a 4, dove 1 indica la maggiore rilevanza e 4 la minore, rientrano nel valore indicato i fornitori di lavorazioni che hanno ottenuto un risultato della qualifica compreso tra 1 e 2.

Percentuale di spesa dei fornitori di lavorazioni valutati secondo criteri sociali e con impatti significativi su totale spesa per lavorazioni	2022	2023	2024 <sup>34</sup>
Fornitori di lavorazioni valutati in relazione agli impatti sociali <sup>35</sup>	-	-	92%
Fornitori di lavorazioni su cui sono stati identificati impatti sociali significativi <sup>36</sup> e su cui sono state definite azioni	-	-	39%

TABELLA 24 - PERCENTUALE DI SPESA DEI FORNITORI DI LAVORAZIONI VALUTATI SECONDO CRITERI SOCIALI E CON IMPATTI SIGNIFICATIVI SU TOTALE SPESA PER LAVORAZIONI

Nuovi fornitori di lavorazioni	2022	2023	2024
Numero di nuovi fornitori di lavorazioni (derivanti da acquisizioni societarie)	-	60	395
Numero assoluto (percentuale) di nuovi fornitori di lavorazioni valutati in relazione agli impatti sociali	-	58 (97%)	193 (49%)

TABELLA 25 - NUOVI FORNITORI DI LAVORAZIONI VALUTATI IN RELAZIONE AGLI IMPATTI SOCIALI

Percentuale di spesa (su totale spesa per lavorazioni) su nuovi fornitori di lavorazioni	2022	2023	2024 <sup>37</sup>
Nuovi fornitori di lavorazioni (derivanti da acquisizioni societarie)	-	-	18%
Nuovi fornitori di lavorazioni valutati in relazione agli impatti sociali	-	-	13%

TABELLA 26 - PERCENTUALE DI SPESA (SU TOTALE SPESA PER LAVORAZIONI) SU NUOVI FORNITORI DI LAVORAZIONI

Numero Fornitori di lavorazioni con valutazione ambientale <sup>38</sup>	2022	2023	2024
Numero totale di fornitori di lavorazioni valutati in relazione agli impatti ambientali	-	571	685
Numero assoluto (percentuale) di fornitori di lavorazioni su cui sono stati identificati impatti ambientali significativi <sup>39</sup> e su cui sono state definite azioni <sup>40</sup>	-	4 (0%)	24 (4%)

TABELLA 27 - NUMERO FORNITORI DI LAVORAZIONI CON VALUTAZIONE AMBIENTALE

<sup>34</sup> Spesa complessiva relativa agli acquisti di lavorazioni effettuati da Gruppo Florence nel periodo dal 1° gennaio al 31 dicembre 2024 presso fornitori attivi. Per le informazioni relative ai nuovi fornitori derivanti da acquisizioni societarie, è considerata esclusivamente la spesa a loro attribuibile.

<sup>35</sup> Fornitori di lavorazioni per cui è disponibile una valutazione sulle performance etiche-sociali eseguita direttamente da Gruppo Florence e/o da cliente, dalla costituzione di Gruppo Florence S.p.A.

<sup>36</sup> Nella matrice di valutazione con un range da 1 a 4, dove 1 indica la maggiore rilevanza e 4 la minore, rientrano nel valore indicato i fornitori di lavorazioni che hanno ottenuto un risultato della qualifica compreso tra 1 e 2.

<sup>37</sup> Spesa complessiva relativa agli acquisti di lavorazioni effettuati da Gruppo Florence nel periodo dal 1° gennaio al 31 dicembre 2024 presso fornitori attivi. Per le informazioni relative ai nuovi fornitori derivanti da acquisizioni societarie, è considerata esclusivamente la spesa a loro attribuibile.

<sup>38</sup> La maggior parte dei fornitori di lavorazioni del Gruppo Florence è specializzata in attività a basso impatto ambientale, quali ricamo, assemblaggio e confezionamento. In occasione degli audit, il Gruppo adotta una checklist che include anche criteri ambientali, come la gestione dei rifiuti e il possesso delle eventuali autorizzazioni ambientali. Tuttavia, poiché le attività svolte da molti laboratori non generano impatti ambientali rilevanti e non rientrano tra quelle soggette a obblighi autorizzativi, diverse domande della checklist risultano non applicabili nel loro contesto operativo. La valutazione ambientale è stata rafforzata a partire dal 2023, pertanto il dato relativo all'anno 2022 non risulta disponibile.

<sup>39</sup> Nella matrice di valutazione con un range da 1 a 4, dove 1 indica la maggiore rilevanza e 4 la minore, rientrano nel valore indicato i fornitori di lavorazioni che hanno ottenuto un risultato della qualifica compreso tra 1 e 2.

<sup>40</sup> Il valore prende in considerazione esclusivamente le lavorazioni che fanno parte di processi con un impatto ambientale significativo, come quelli delle lavanderie e dei tomaifici.

Percentuale di spesa dei fornitori di lavorazioni valutati secondo criteri ambientali e con impatti significativi su totale spesa per lavorazioni	2022	2023	2024 <sup>41</sup>
Fornitori di lavorazioni valutati in relazione agli impatti ambientali <sup>42</sup>	-	-	92%
Fornitori di lavorazioni su cui sono stati identificati impatti ambientali significativi <sup>43</sup> e su cui sono state definite azioni <sup>44</sup>	-	-	2%

TABELLA 28 - PERCENTUALE DI SPESA DEI FORNITORI DI LAVORAZIONI VALUTATI SECONDO CRITERI AMBIENTALI E CON IMPATTI SIGNIFICATIVI SU TOTALE SPESA PER LAVORAZIONI

Nuovi fornitori di lavorazioni <sup>45</sup>	2022	2023	2024
Numero di nuovi fornitori di lavorazioni (derivanti da acquisizioni societarie)	-	60	395
Numero assoluto (percentuale) di nuovi fornitori di lavorazioni valutati in relazione agli impatti ambientali	-	58 (97%)	193 (49%)

TABELLA 29 - NUMERO DI NUOVI FORNITORI DI LAVORAZIONI VALUTATI IN RELAZIONE AGLI IMPATTI AMBIENTALI

dell'anno (rispettivamente il 31 maggio e il 20 novembre) hanno limitato la possibilità di completare la qualifica dell'intero parco dei nuovi fornitori di lavorazioni nel corso dell'esercizio, le attività di valutazione sono tuttavia proseguite nel 2025.

Ciò conferma l'impegno di Gruppo Florence nell'estendere progressivamente i propri standard di due diligence anche ai soggetti più recentemente integrati nella catena del valore.

Nel corso dell'anno di rendicontazione, Gruppo Florence ha inoltre introdotto, a integrazione della procedura esistente per la qualifica etico sociale ed il monitoraggio della Supply Chain, anche una nuova procedura, dedicata al monitoraggio dei lavoratori a domicilio impiegati dai fornitori di lavorazioni. I lavoratori a domicilio sono quei professionisti e artigiani che eseguono presso il proprio domicilio attività manuali e specializzate, che includono lavorazioni ad alto contenuto artigianale come il ricamo a mano. Essi rappresentano un elemento distintivo della tradizione manifatturiera del Gruppo e contribuiscono alla conservazione dell'eccellenza produttiva. La procedura ha quindi l'obiettivo di definire criteri chiari per la gestione e il controllo di questa categoria professionale, garantendo standard elevati sia all'interno delle divisioni e società del Gruppo, sia presso le società della filiera, a livello nazionale e internazionale.

Le aziende della filiera sono chiamate a garantire ai lavoratori a domicilio un tariffario adeguato, determinato in base al livello di inquadramento contrattuale, includendo ogni maggiorazio-

ne prevista e assicurando una retribuzione congrua rispetto ai colleghi che svolgono la medesima mansione presso i siti aziendali. I fornitori devono inoltre provvedere all'archiviazione mensile della documentazione relativa alle attività svolte. Nel caso di installazione di macchinari presso il domicilio, è fondamentale che il fornitore assicuri una manutenzione adeguata, nel rispetto delle normative vigenti in materia di salute e sicurezza sul lavoro. Inoltre, è previsto l'obbligo di sottoporre i lavoratori a visite mediche, fornire formazione specifica e assicurare la disponibilità dei dispositivi di protezione individuale, laddove previsto dalle valutazioni del rischio. Infine, viene richiesto che le condizioni igienico-sanitarie dei luoghi di lavoro a domicilio siano conformi agli standard previsti, garantendo un ambiente sicuro e idoneo allo svolgimento dell'attività lavorativa.

Nell'ambito degli audit condotti, sono previsti passaggi aggiuntivi applicabili nei casi specifici di impiego di lavoratori a domicilio. Tali approfondimenti prevedono un'analisi documentale mirata alla verifica dell'inquadramento contrattuale, dell'applicazione delle tariffe orarie e delle maggiorazioni previste sulla base dei quantitativi lavorati, nonché della coerenza tra modalità di rendicontazione delle lavorazioni effettuate, i tempi di realizzazione, e l'importo riconosciuto. Viene inoltre chiesta disponibilità per effettuare delle verifiche in loco presso i locali in cui operano i dipendenti, in modo da verificare gli ambienti, nel pieno rispetto del dipendente e previa sua autorizzazione.

Infine, nel 2024, Gruppo Florence ha formalizzato la procedura di disattivazione dei fornitori, stabilendo i criteri e le modalità

<sup>41</sup> Spesa complessiva relativa agli acquisti di lavorazioni effettuati da Gruppo Florence nel periodo dal 1° gennaio al 31 dicembre 2024 presso fornitori attivi. Per le informazioni relative ai nuovi fornitori derivanti da acquisizioni societarie, è considerata esclusivamente la spesa a loro attribuibile.

<sup>42</sup> La maggior parte dei fornitori di lavorazioni del Gruppo Florence è specializzata in attività a basso impatto ambientale, quali ricamo, assemblaggio e confezionamento. In occasione degli audit, il Gruppo adotta una checklist che include anche criteri ambientali, come la gestione dei rifiuti e il possesso delle eventuali autorizzazioni ambientali. Tuttavia, poiché le attività svolte da molti laboratori non generano impatti ambientali rilevanti e non rientrano tra quelle soggette a obblighi autorizzativi, diverse domande della checklist risultano non applicabili nel loro contesto operativo.

<sup>43</sup> Nella matrice di valutazione con un range da 1 a 4, dove 1 indica la maggiore rilevanza e 4 la minore, rientrano nel valore indicato i fornitori di lavorazioni che hanno ottenuto un risultato della qualifica compreso tra 1 e 2.

<sup>44</sup> Il valore prende in considerazione esclusivamente le lavorazioni che fanno parte di processi con un impatto ambientale significativo, come quelli delle lavanderie e dei tomaifici.

<sup>45</sup> La maggior parte dei fornitori di lavorazioni del Gruppo Florence è specializzata in attività a basso impatto ambientale, quali ricamo, assemblaggio e confezionamento. In occasione degli audit, il Gruppo adotta una checklist che include anche criteri ambientali, come la gestione dei rifiuti e il possesso delle eventuali autorizzazioni ambientali. Tuttavia, poiché le attività svolte da molti laboratori non generano impatti ambientali rilevanti e non rientrano tra quelle soggette a obblighi autorizzativi, diverse domande della checklist risultano non applicabili nel loro contesto operativo. La valutazione ambientale è stata rafforzata a partire dal 2023, pertanto il dato relativo all'anno 2022 non risulta disponibile.

Percentuale di spesa (su totale spesa per lavorazioni) su nuovi fornitori di lavorazioni <sup>46</sup>	2022	2023	2024 <sup>47</sup>
Nuovi fornitori di lavorazioni (derivanti da acquisizioni societarie)	-	-	18%
Nuovi fornitori di lavorazioni valutati in relazione agli impatti ambientali	-	-	13%

TABELLA 30 - PERCENTUALE DI SPESA (SU TOTALE SPESA PER LAVORAZIONI) SU NUOVI FORNITORI DI LAVORAZIONI

operative per sospendere i laboratori, nazionali o internazionali, coinvolti nella produzione degli articoli del Gruppo, in seguito a criticità gravi o reiterate. Questa misura viene applicata quando si riscontrano irregolarità significative, come l'assenza o non conformità del DURC, gravi violazioni delle normative sul lavoro o situazioni riconducibili al lavoro forzato o rischio di caporalato. Per la riattivazione di un fornitore è necessario un nuovo processo di qualifica, condotto dal team CSR & Supply Chain Qualification attraverso audit specifici volti a verificare la risoluzione delle criticità precedenti, come da procedura per la qualifica etico sociale ed il monitoraggio della Supply Chain. Solo in presenza di un esito positivo, il team CSR & Supply Chain Qualification può avanzare una richiesta formale di sblocco del fornitore all'ufficio Finance, garantendo così il ripristino del rapporto con il fornitore nel pieno rispetto degli standard eti-

co-sociali e normativi del Gruppo.

A supporto del processo di qualifica, audit e monitoraggio dei fornitori di lavorazioni, il Gruppo si avvale della piattaforma Supply Chain Management (SCM), un sistema informatico integrato che consente un tracciamento completo e una mappatura accurata dei fornitori di lavorazioni attivi (documentazione relativa, esiti audit), contribuendo a ridurre l'impegno operativo, rafforzare i meccanismi di controllo e promuovere una maggiore trasparenza nei processi.

In tal modo, la piattaforma rappresenta un elemento strategico per il consolidamento della solidità, dell'efficienza e della resilienza del sistema di valutazione e gestione della supply chain.



<sup>46</sup> La maggior parte dei fornitori di lavorazioni del Gruppo Florence è specializzata in attività a basso impatto ambientale, quali ricamo, assemblaggio e confezionamento. In occasione degli audit, il Gruppo adotta una checklist che include anche criteri ambientali, come la gestione dei rifiuti e il possesso delle eventuali autorizzazioni ambientali. Tuttavia, poiché le attività svolte da molti laboratori non generano impatti ambientali rilevanti e non rientrano tra quelle soggette a obblighi autorizzativi, diverse domande della checklist risultano non applicabili nel loro contesto operativo..

<sup>47</sup> Spesa complessiva relativa agli acquisti di lavorazioni effettuati da Gruppo Florence nel periodo dal 1° gennaio al 31 dicembre 2024 presso fornitori attivi. Per le informazioni relative ai nuovi fornitori derivanti da acquisizioni societarie, è considerata esclusivamente la spesa a loro attribuibile.



## **I DIRITTI UMANI COME PILASTRO DELL'ATTIVITÀ DI QUALIFICA DEI FORNITORI**

Il Gruppo Florence formalizza il proprio impegno in materia di diritti umani all'interno del Codice Etico, che definisce principi e linee guida volti a garantire il rispetto dei diritti fondamentali lungo tutte le pratiche aziendali. In coerenza con tale Codice e in conformità agli standard internazionali sui diritti umani, il Gruppo adotta un approccio strutturato alla prevenzione di ogni possibile violazione lungo la catena del valore.

Attraverso una specifica procedura di qualifica e monitoraggio etico-sociale dei fornitori di lavorazioni, il Gruppo si impegna a garantire il pieno rispetto dei diritti delle persone coinvolte nei processi produttivi, prevenendo pratiche riconducibili a lavoro forzato o obbligato, impiego di lavoro minorile o restrizioni alla libertà di associazione.

L'adesione alla certificazione SA8000, conseguita con successo da 13 siti, inclusi gli uffici di Milano e Firenze (per ulteriori dettagli si veda il paragrafo "Sostenibilità e responsabilità integrata: le certificazioni di sistema" a pag. 39), rappresenta, in tal senso, un ulteriore strumento di presidio e responsabilizzazione, assicurando che il Gruppo al suo interno e nelle attività di monitoraggio dei propri fornitori operino nel rispetto dei più elevati standard in materia di responsabilità sociale e condizioni di lavoro dignitose.

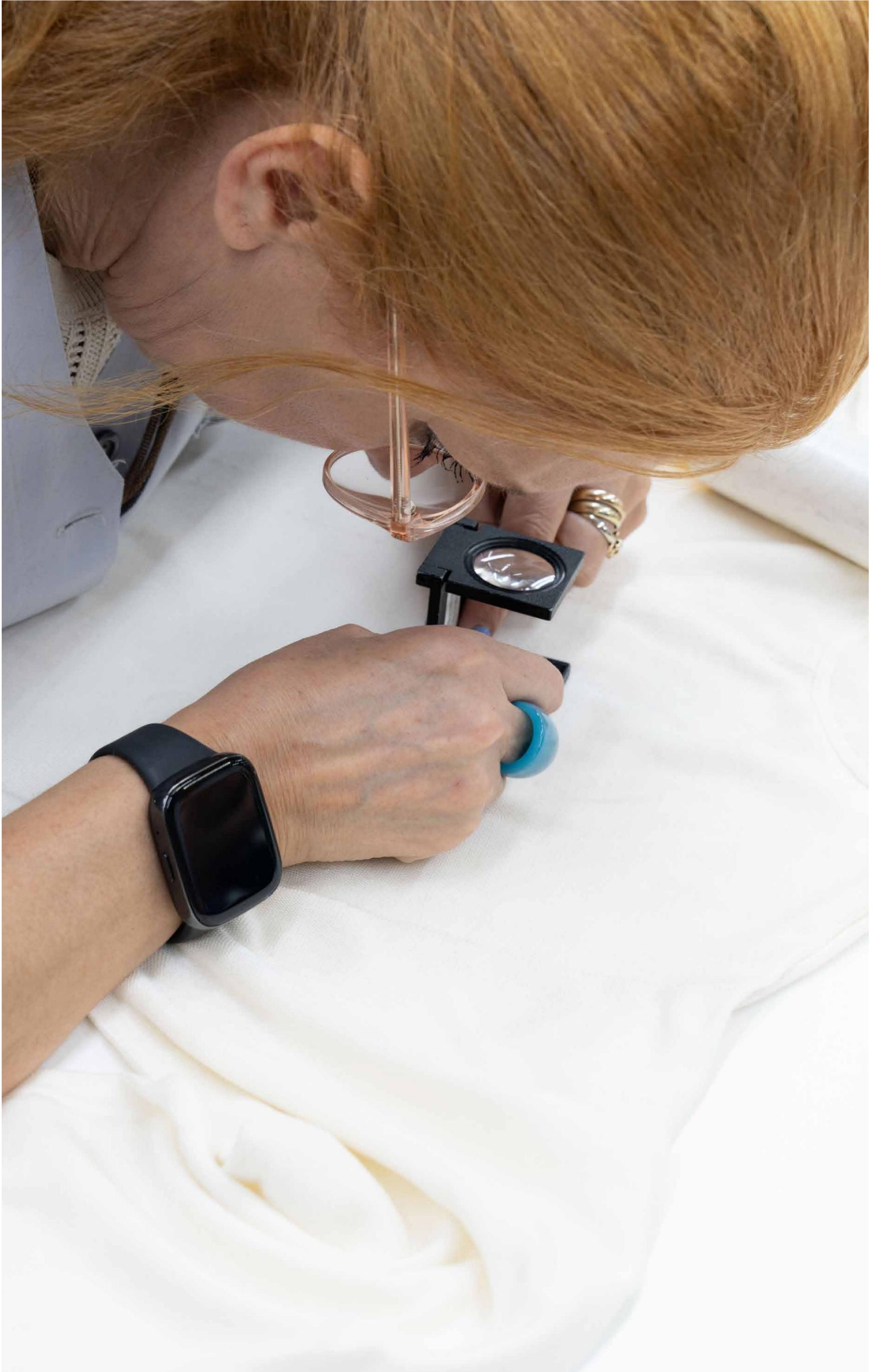
Gli strumenti adottati dal Gruppo includono indicatori specifici per l'identificazione di situazioni di sfruttamento, come il lavoro vincolato da coercizione fisica o psicologica, la negazione di riposo, ferie o permessi, l'imposizione di trattenute salariali arbitrarie o l'impossibilità di recedere liberamente dal rapporto di lavoro. Particolare

attenzione è rivolta alle realtà produttive più piccole e frammentate, in cui questi rischi possono manifestarsi in modo meno visibile e strutturato.

Il Gruppo valuta anche il rispetto della libertà di associazione e della contrattazione collettiva, in conformità con le Convenzioni n. 87 e 98 dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL). Il rischio di limitazioni in tal senso è considerato più significativo presso laboratori di dimensioni ridotte, operanti in contesti territoriali dove la tutela sindacale può essere meno garantita rispetto ai livelli previsti nei Paesi UE. Viceversa, tale rischio è considerato residuale nel caso dei fornitori di materie prime, che operano generalmente all'interno di strutture più organizzate e sindacalmente rappresentate.

Inoltre, in conformità con la Convenzione OIL n. 138 sul lavoro minorile e con la Convenzione n. 182 sulle peggiori forme di lavoro minorile, Gruppo Florence considera assolutamente inaccettabile l'impiego di minori al di sotto dell'età minima legale. La presenza di minori nelle attività produttive compromette gravemente lo sviluppo fisico, mentale ed emotivo dei bambini, oltre a violare la loro dignità e i loro diritti fondamentali.

Attraverso l'applicazione coerente di questo sistema di gestione e controllo, Gruppo Florence consolida il proprio impegno per la tutela dei diritti umani lungo l'intera filiera, anticipando i rischi e promuovendo condizioni di lavoro eque e dignitose.



PERSONE  
AL  
CENTRO:  
CULTURA  
DEL  
LAVORO,  
BENESSERE  
E  
CRESCITA

# IL BENESSERE DELLE PERSONE COME ASSET STRATEGICO

Gruppo Florence pone il benessere delle sue persone al centro della propria visione di sostenibilità, consapevole che il successo di lungo periodo del Gruppo si fonda sul valore, l'impegno e la crescita delle persone che vi lavorano.

Per tale ragione, il Gruppo è fortemente impegnato nella promozione di una cultura aziendale fondata sul rispetto, la collaborazione e la valorizzazione continua, personale e professionale, per creare un ambiente lavorativo che consenta la piena espressione delle potenzialità individuali e collettive.

La funzione Risorse Umane, centralizzata a partire dal 2023, ri-

veste un ruolo strategico nella creazione di un ambiente di lavoro positivo, garantendo un presidio costante e coerente dei processi e delle politiche HR all'interno del Gruppo, caratterizzato da una struttura aziendale complessa ed in continua evoluzione.

Anche nel 2024, il processo di continua espansione nazionale e internazionale di Gruppo Florence ha portato ad un incremento della popolazione aziendale pari a circa il 24%, che è passata da 3.665 a 4.544 persone, come evidenziato nella tabella a seguire.

Gruppo Florence adotta un approccio orientato a garantire con-

Dipendenti per contratto <sup>48</sup>	UdM	2022			2023			2024		
		Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
<b>Totale di dipendenti al 31/12</b>	n.	<b>518</b>	<b>2.032</b>	<b>2.550</b>	<b>748</b>	<b>2.917</b>	<b>3.665</b>	<b>934</b>	<b>3.610</b>	<b>4.544</b>
<b>Italia</b>	n.	474	1.416	<b>1.890</b>	684	1.958	<b>2.642</b>	854	2.522	<b>3.376</b>
Contratto a tempo indeterminato	n.	454	1.350	<b>1.804</b>	629	1.825	<b>2.454</b>	827	2.436	<b>3.263</b>
Contratto a tempo determinato	n.	20	66	<b>86</b>	55	133	<b>188</b>	25	85	<b>110</b>
Lavoratori ad orario non garantito	n.	-	-	-	-	-	-	2	1	<b>3</b>
<b>Polonia</b>	n.	7	151	<b>158</b>	8	159	<b>167</b>	7	145	<b>152</b>
<b>Albania</b>	n.	34	425	<b>459</b>	31	483	<b>514</b>	31	488	<b>519</b>
<b>Romania</b>	n.	3	40	<b>43</b>	17	95	<b>112</b>	16	98	<b>114</b>
<b>Tunisia</b>	n.	-	-	-	8	222	<b>230</b>	8	243	<b>251</b>
<b>Portogallo</b>	n.	-	-	-	-	-	-	18	114	<b>132</b>

TABELLA 31 - DIPENDENTI PER CONTRATTO

dizioni di lavoro stabili e retribuzioni competitive, contribuendo concretamente alla sicurezza economica e al benessere dei propri collaboratori.

Al 31 dicembre 2024, il 97% del personale era impiegato con contratto a tempo indeterminato. La quota restante era composta da lavoratori a tempo determinato, il cui inserimento è finalizzato, ove possibile, all'assunzione definitiva. Una minima percentuale è rappresentata da lavoratori con orario non garantito, impiegati principalmente per far fronte a specifiche esigenze produttive.

Il Gruppo opera in un contesto caratterizzato da variazioni stagionali della domanda che possono richiedere un adattamento rapido della forza lavoro. Gruppo Florence si impegna attivamente nel contenere gli impatti negativi su dipendenti e colla-

boratori derivanti da tali fluttuazioni produttive, come la riduzione dell'orario di lavoro e il ridimensionamento dell'organico, in un'ottica di responsabilità e continuità occupazionale.

In questo contesto, assume un ruolo centrale la presenza delle rappresentanze sindacali e degli organi di rappresentanza dei lavoratori, che si assicurano che le istanze di tutti trovino ascolto e valorizzazione, favorendo un contesto lavorativo partecipativo e attento alle esigenze dei propri collaboratori. Inoltre, tutti i dipendenti del Gruppo, anche coloro che operano nelle sedi estere, sono coperti da contratti collettivi atti a garantire diritti, tutele e condizioni di lavoro eque per tutti i dipendenti.

Nel 2024, in Italia, la maggior parte dei contratti era a tempo pieno, rappresentando circa il 97% del totale. Allo stesso tempo, si

<sup>48</sup> Utilizzata la metodologia di headcount al 31/12 degli anni di rendicontazione.

registra un aumento dei contratti part-time, a conferma dell'impegno del Gruppo nel rispondere in modo flessibile alle diverse esigenze individuali dei lavoratori.

Gruppo Florence riconosce, infatti, l'importanza di favorire un equilibrato bilanciamento tra vita professionale e vita privata, quale leva strategica per il benessere, la motivazione e la produttività delle persone e promuove soluzioni organizzative orientate alle flessibilità come, ad esempio, lo smart working.

Inoltre, nel 2024 è stato avviato un progetto per promuovere un ambiente di lavoro sano e inclusivo, contribuendo alla prevenzione del disagio psicologico. L'iniziativa, sviluppata in collaborazione con Mindwork – una piattaforma specializzata nel supporto psicologico per le aziende – offre un servizio di consulenza psicologica online, accessibile in modo anonimo, riservato e confidenziale.

Il servizio è disponibile ovunque, sia in Italia che all'estero, e va utilizzato esclusivamente al di fuori dell'orario e degli spazi di lavoro. Ogni dipendente può usufruire di un massimo di sei colloqui individuali con uno psicologo del team Mindwork.

Oltre ai lavoratori dipendenti, il Gruppo si avvale anche della collaborazione di personale non dipendente, tra cui stagisti, lavoratori interinali e consulenti. I lavoratori interinali, che nel 2024 hanno rappresentato oltre il 70% del personale non dipendente, vengono impiegati principalmente per garantire flessibilità operativa e rispondere tempestivamente alle variazioni dei volumi produttivi.

L'inserimento di stagisti, che è soggetto a variazioni annuali in funzione delle opportunità formative disponibili, rappresenta un impegno concreto del Gruppo verso il coinvolgimento e la

Dipendenti per orario lavorato <sup>49</sup>	UdM	2022			2023			2024 <sup>50</sup>		
		Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
<b>Totale di dipendenti al 31/12</b>	n.	<b>518</b>	<b>2.032</b>	<b>2.550</b>	<b>748</b>	<b>2.917</b>	<b>3.665</b>	<b>934</b>	<b>3.610</b>	<b>4.544</b>
<b>Italia</b>	n.	474	1.416	<b>1.890</b>	684	1.958	<b>2.642</b>	854	2.522	<b>3.376</b>
Full-time	n.	463	1.313	<b>1.776</b>	673	1.809	<b>2.482</b>	837	2.302	<b>3.139</b>
Part time	n.	9	105	<b>114</b>	11	149	<b>160</b>	17	220	<b>237</b>
<b>Polonia</b>	n.	7	151	<b>158</b>	8	159	<b>167</b>	7	145	<b>152</b>
<b>Albania</b>	n.	34	425	<b>459</b>	31	483	<b>514</b>	31	488	<b>519</b>
<b>Romania</b>	n.	3	40	<b>43</b>	17	95	<b>112</b>	16	98	<b>114</b>
<b>Tunisia</b>	n.	-	-	-	8	222	<b>230</b>	8	243	<b>251</b>
<b>Portogallo</b>	n.	-	-	-	-	-	-	18	114	<b>132</b>

TABELLA 32 - DIPENDENTI PER ORARIO LAVORATO

Lavoratori non dipendenti <sup>51</sup>	UdM	2022			2023			2024 <sup>49</sup>		
		Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
<b>Totale di dipendenti al 31/12</b>	n.	<b>41</b>	<b>60</b>	<b>101</b>	<b>37</b>	<b>111</b>	<b>148</b>	<b>35</b>	<b>103</b>	<b>138</b>
Stage	n.	3	3	<b>6</b>	6	28	<b>34</b>	3	11	<b>14</b>
Interinali	n.	19	49	<b>68</b>	26	82	<b>108</b>	22	76	<b>98</b>
Collaboratori	n.	19	8	<b>27</b>	5	2	<b>7</b>	10	16	<b>26</b>

TABELLA 33 - LAVORATORI NON DIPENDENTI

formazione di giovani talenti, offrendo concrete opportunità di crescita professionale. Infine, il ricorso a collaboratori esterni risponde alla necessità di integrare competenze specialistiche. In un settore dinamico ed esigente come quello della moda, Gruppo Florence si impegna a coniugare l'eccellenza produttiva con l'attenzione costante ai valori umani, al fine di contribuire al

cambiamento positivo all'interno della catena del valore. I principi di equità, rispetto ed inclusione costituiscono le fondamenta della cultura di Gruppo Florence e guidano quotidianamente le attività del Gruppo, dalla selezione del personale ai percorsi di sviluppo di carriera.

<sup>49</sup> Ibidem

<sup>50</sup> Breakdown per orario lavorato per le società estere Pph Eurotex sp.z o.o., Ambra SH.P.K., Durantina S.r.l., CIM Sarl e P.A.E.C.O. Design Textil S.A. non disponibile.

<sup>51</sup> Dati per le società estere Pph Eurotex sp.z o.o., Ambra SH.P.K., Durantina S.r.l., CIM Sarl e P.A.E.C.O. Design Textil S.A. non disponibili, pertanto il perimetro dell'indicatore include esclusivamente le società italiane del Gruppo.

Al 31 dicembre 2024, le donne rappresentano il 75% del totale dei dipendenti, con una concentrazione prevalente nei ruoli operativi ed impiegatizi, in linea con il settore moda, storicamente contraddistinto da un'elevata presenza femminile.

Diversamente, nei livelli di inquadramento superiori si osserva una maggiore incidenza di personale maschile, aspetto che continua a rappresentare un ambito prioritario per il Gruppo, al fine di promuovere una più equa rappresentanza di genere nei ruoli di responsabilità.

All'interno dell'Organizzazione, tutti i dipendenti sono chiamati a rispettare i principi etici e le regole di condotta delineate nel Codice Etico aziendale. Per promuoverne la diffusione e rafforzare comportamenti coerenti con i valori del Gruppo, Gruppo Florence ha organizzato delle attività di formazione dedicate.

Nel 2024 è stato ulteriormente rafforzato l'impegno nella prevenzione di comportamenti illeciti, abusi e discriminazioni sul luogo di lavoro attraverso l'implementazione di un sistema informatico di whistleblowing conforme alla

normativa vigente. Il sistema consente a tutti gli stakeholder, interni ed esterni, di segnalare in modo anonimo e sicuro eventuali condotte non conformi, rappresentando un presidio fondamentale per tutelare l'integrità dell'ambiente lavorativo, promuovere la trasparenza e disincentivare comportamenti contrari ai valori aziendali. Nel corso dell'anno, non sono stati rilevanti episodi di discriminazione accertati.

Per maggiori dettagli sul funzionamento del canale di whistleblowing, si rimanda al capitolo 1.3 Rafforzare la governance per un'impresa etica, sicura e resiliente, pag. 25.

Gruppo Florence adotta un approccio equo e inclusivo a partire dalla selezione del personale, che avviene esclusivamente sulla base del merito e delle competenze. Le politiche di assunzione sono pensate per valorizzare la diversità, garantendo pari opportunità a candidati provenienti da contesti professionali e culturali differenti

Gruppo Florence monitora regolarmente la composizione del proprio capitale umano secondo i principali parametri di diversità, come dettagliato nella tabella a seguire.

Dipendenti per inquadramento, età, genere e Nazione <sup>52</sup>	UdM	2022			2023			2024		
		Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
<b>Totale di dipendenti al 31/12</b>	n.	<b>518</b>	<b>2.032</b>	<b>2.550</b>	<b>748</b>	<b>2.917</b>	<b>3.665</b>	<b>934</b>	<b>3.610</b>	<b>4.544</b>
<b>Italia</b>	n.	<b>474</b>	<b>1.416</b>	<b>1.890</b>	<b>684</b>	<b>1.958</b>	<b>2.642</b>	<b>854</b>	<b>2.522</b>	<b>3.376</b>
Operai	n.	330	1.014	1.344	456	1.392	1.848	506	1.732	2.238
Età inferiore ai 30 anni	n.	57	127	184	90	210	300	84	231	315
Età compresa tra 30 e 50 anni (inclusi)	n.	147	437	584	230	632	862	253	777	1.030
Età superiore ai 50 anni	n.	126	450	576	136	550	686	169	724	893
Impiegati	n.	123	388	511	182	534	716	246	738	984
Età inferiore ai 30 anni	n.	22	52	74	34	91	125	41	117	158
Età compresa tra 30 e 50 anni (inclusi)	n.	53	221	274	85	305	390	120	398	518
Età superiore ai 50 anni	n.	48	115	163	63	138	201	85	223	308
Quadri	n.	9	11	20	25	24	49	48	28	76
Età inferiore ai 30 anni	n.	-	-	-	-	-	-	1	-	1
Età compresa tra 30 e 50 anni (inclusi)	n.	4	8	12	14	19	33	31	19	50
Età superiore ai 50 anni	n.	5	3	8	11	5	16	16	9	25
Dirigenti	n.	12	3	15	21	8	29	54	24	78
Età inferiore ai 30 anni	n.	-	-	-	-	-	-	-	1	1
Età compresa tra 30 e 50 anni (inclusi)	n.	6	1	7	10	4	14	21	10	31
Età superiore ai 50 anni	n.	6	2	8	11	4	15	33	13	46
<b>Polonia</b>	n.	<b>7</b>	<b>151</b>	<b>158</b>	<b>8</b>	<b>159</b>	<b>167</b>	<b>7</b>	<b>145</b>	<b>152</b>
<b>Albania</b>	n.	<b>34</b>	<b>425</b>	<b>459</b>	<b>31</b>	<b>483</b>	<b>514</b>	<b>31</b>	<b>488</b>	<b>519</b>
<b>Romania</b>	n.	<b>3</b>	<b>40</b>	<b>43</b>	<b>17</b>	<b>95</b>	<b>112</b>	<b>16</b>	<b>98</b>	<b>114</b>
<b>Tunisia</b>	n.	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>8</b>	<b>222</b>	<b>230</b>	<b>8</b>	<b>243</b>	<b>251</b>
<b>Portogallo</b>	n.	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>18</b>	<b>114</b>	<b>132</b>

TABELLA 34 / A- DIPENDENTI PER ETÀ

<sup>52</sup> Utilizzata la metodologia di conteggio headcount al 31/12 degli anni di rendicontazione. Inoltre, breakdown per categoria professionale per le società estere Pph Eurotex sp.z o.o., Ambra SH.P.K., Durantina S.r.l., CIM Sarl e P.A.E.C.O. Design Textil S.A. non disponibile.



Dipendenti per inquadramento, età, genere e Nazione <sup>52</sup>	UdM	2022			2023			2024		
		Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Percentuali rispetto al totale 31/12	%	20	80	100	20	80	100	25	75	100
<b>Italia</b>	%	19	55	74	19	54	73	18	56	74
Operai	%	13	40	53	12	39	51	11	38	49
Età inferiore ai 30 anni	%	2	5	7	3	6	9	2	5	7
Età compresa tra 30 e 50 anni (inclusi)	%	6	17	23	6	17	23	5	17	22
Età superiore ai 50 anni	%	5	18	23	4	15	19	4	16	20
Impiegati	%	5	15	20	4	15	19	5	16	21
Età inferiore ai 30 anni	%	1	2	3	2	2	4	1	2	3
Età compresa tra 30 e 50 anni (inclusi)	%	2	9	11	2	8	10	2	9	11
Età superiore ai 50 anni	%	2	4	6	1	4	5	2	5	7
Quadri	%	-	-	1	1	1	2	1	1	2
Età inferiore ai 30 anni	%	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Età compresa tra 30 e 50 anni (inclusi)	%	-	-	-	-	1	1	1	-	1
Età superiore ai 50 anni	%	-	-	-	1	-	1	-	1	1
Dirigenti	%	-	-	1	1	-	1	1	1	2
Età inferiore ai 30 anni	%	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Età compresa tra 30 e 50 anni (inclusi)	%	-	-	-	-	-	-	-	1	1
Età superiore ai 50 anni	%	-	-	-	-	-	-	1	-	1
<b>Polonia</b>	%	-	6	6	-	4	4	-	3	3
<b>Albania</b>	%	1	17	18	1	13	14	1	10	11
<b>Romania</b>	%	-	2	2	-	3	3	-	2	2
<b>Tunisia</b>	%	-	-	-	-	6	6	-	5	5
<b>Portogallo</b>	%	-	-	-	-	-	-	-	3	3

TABELLA 34 / B- DIPENDENTI PER ETÀ

Nella tabella di seguito vengono riportate le nuove assunzioni relative all'anno 2024.

n. Nuove assunzioni	UdM	2022 <sup>53</sup>			2023 <sup>54</sup>			2024		
		Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
<b>Totale assunzioni al 31/12</b>	<b>n.</b>	<b>109</b>	<b>283</b>	<b>392</b>	<b>147</b>	<b>541</b>	<b>688</b>	<b>139</b>	<b>467</b>	<b>606</b>
<b>Italia</b>	<b>n.</b>	<b>109</b>	<b>283</b>	<b>392</b>	<b>136</b>	<b>335</b>	<b>471</b>	<b>136</b>	<b>319</b>	<b>455</b>
Età inferiore ai 30 anni	n.	30	69	99	49	97	146	31	74	105
Età compresa tra 30 e 50 anni (inclusi)	n.	47	143	190	62	161	223	67	129	196
Età superiore ai 50 anni	n.	32	71	103	25	77	102	38	116	154
<b>Polonia</b>	<b>n.</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>1</b>	<b>16</b>	<b>17</b>	<b>-</b>	<b>3</b>	<b>3</b>
Età inferiore ai 30 anni	n.	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Età compresa tra 30 e 50 anni (inclusi)	n.	-	-	-	-	-	-	-	2	2
Età superiore ai 50 anni	n.	-	-	-	-	-	-	-	1	1
<b>Albania</b>	<b>n.</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>9</b>	<b>127</b>	<b>136</b>	<b>3</b>	<b>71</b>	<b>74</b>
Età inferiore ai 30 anni	n.	-	-	-	-	-	-	-	15	15
Età compresa tra 30 e 50 anni (inclusi)	n.	-	-	-	-	-	-	2	46	48
Età superiore ai 50 anni	n.	-	-	-	-	-	-	1	10	11
<b>Romania</b>	<b>n.</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>19</b>	<b>19</b>
Età inferiore ai 30 anni	n.	-	-	-	-	-	-	-	2	2
Età compresa tra 30 e 50 anni (inclusi)	n.	-	-	-	-	-	-	-	12	12
Età superiore ai 50 anni	n.	-	-	-	-	-	-	-	5	5
<b>Tunisia</b>	<b>n.</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>60</b>	<b>60</b>	<b>-</b>	<b>55</b>	<b>55</b>
Età inferiore ai 30 anni	n.	-	-	-	-	-	-	-	24	24
Età compresa tra 30 e 50 anni (inclusi)	n.	-	-	-	-	-	-	-	30	30
Età superiore ai 50 anni	n.	-	-	-	-	-	-	-	1	1
<b>Portogallo</b>	<b>n.</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>
Età inferiore ai 30 anni	n.	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Età compresa tra 30 e 50 anni (inclusi)	n.	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Età superiore ai 50 anni	n.	-	-	-	-	-	-	-	-	-

TABELLA 35 - NUOVE ASSUNZIONI

<sup>53</sup> Dati per le società estere Pph Eurotex s.p.z o.o., Ambra SH.P.K. Durantina S.r.l. non disponibili, pertanto il perimetro di rendicontazione con riferimento all'anno 2022 include esclusivamente le società italiane del Gruppo.

<sup>54</sup> Breakdown per fascia d'età per le società estere Pph Eurotex s.p.z o.o., Ambra SH.P.K., Durantina S.r.l. e CIM S.a.r.l. non disponibile.

Tasso nuove assunzioni (turnover positivo)	UdM	2022 <sup>55</sup>			2023 <sup>56</sup>			2024		
		Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Percentuali rispetto al totale 31/12	%	23	20	21	20	19	19	15	13	13
<b>Italia</b>	%	23	20	21	20	17	18	16	13	13
Età inferiore ai 30 anni	%	38	39	38	40	32	34	25	21	22
Età compresa tra 30 e 50 anni (inclusi)	%	22	21	22	18	47	66	16	11	12
Età superiore ai 50 anni	%	17	12	14	11	11	11	13	12	12
<b>Polonia</b>	%	-	-	-	13	10	10	-	2	2
Età inferiore ai 30 anni	%	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Età compresa tra 30 e 50 anni (inclusi)	%	-	-	-	-	-	-	-	3	3
Età superiore ai 50 anni	%	-	-	-	-	-	-	-	1	1
<b>Albania</b>	%	-	-	-	29	26	26	10	15	14
Età inferiore ai 30 anni	%	-	-	-	-	-	-	-	22	20
Età compresa tra 30 e 50 anni (inclusi)	%	-	-	-	-	-	-	13	14	14
Età superiore ai 50 anni	%	-	-	-	-	-	-	13	10	10
<b>Romania</b>	%	-	-	-	6	3	4	-	19	17
Età inferiore ai 30 anni	%	-	-	-	-	-	-	-	67	50
Età compresa tra 30 e 50 anni (inclusi)	%	-	-	-	-	-	-	-	24	19
Età superiore ai 50 anni	%	-	-	-	-	-	-	-	11	10
<b>Tunisia</b>	%	-	-	-	-	27	26	-	23	22
Età inferiore ai 30 anni	%	-	-	-	-	-	-	-	42	42
Età compresa tra 30 e 50 anni (inclusi)	%	-	-	-	-	-	-	-	18	18
Età superiore ai 50 anni	%	-	-	-	-	-	-	-	5	4
<b>Portogallo</b>	%	-	-	-	-	-	-	0	0	0
Età inferiore ai 30 anni	%	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Età compresa tra 30 e 50 anni (inclusi)	%	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Età superiore ai 50 anni	%	-	-	-	-	-	-	-	-	-

TABELLA 36 - TURNOVER POSITIVO

<sup>55</sup> Dati per le società estere Pph Eurotex sp.z o.o., Ambra SH.P.K., Durantina S.r.l. non disponibili nel 2022, pertanto il perimetro di rendicontazione con riferimento all'anno 2022 include esclusivamente le società italiane del Gruppo.

<sup>56</sup> Breakdown per fascia d'età per le società estere Pph Eurotex sp.z o.o., Ambra SH.P.K., Durantina S.r.l. e CIM S.a.r.l. non disponibile.

Nel corso dell'anno, Gruppo Florence ha visto 606 nuovi ingressi, di cui oltre il 77% rappresentato da donne. Le nuove assunzioni hanno riguardato principalmente le sedi operative in Italia, Albania e Tunisia, riflettendo il continuo rafforzamento della presenza del Gruppo nei territori strategici.

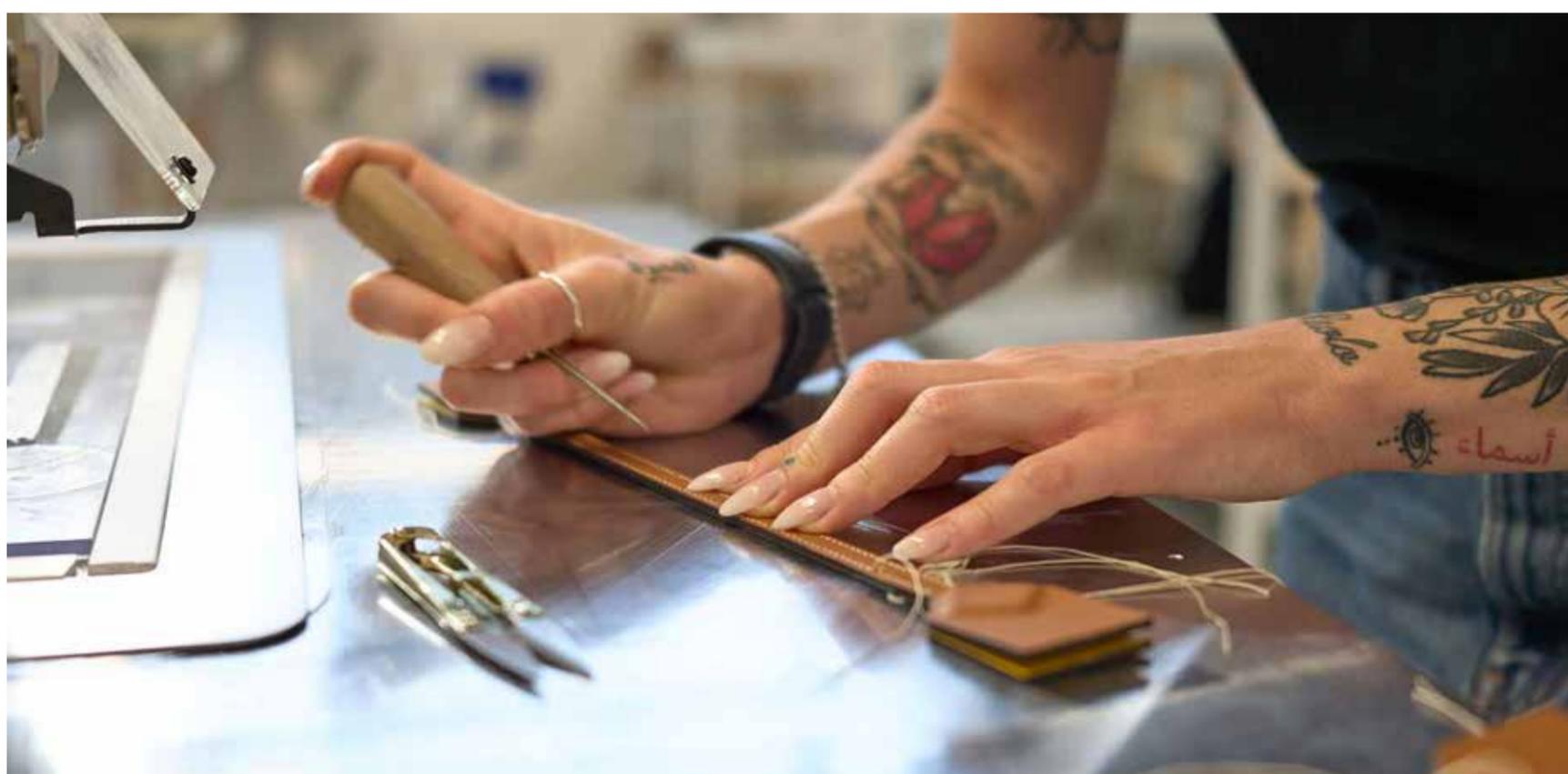
Il dato relativo alle cessazioni è disponibile esclusivamente per l'Italia, dove si sono registrate 393 uscite complessive, di cui 293 donne e 100 uomini. Il tasso di turnover relativo al personale italiano si attesta a 12%.

n. Uscite <sup>57</sup>	UdM	2023			2024		
		Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
<b>Totale Italia</b>	n.	<b>70</b>	<b>151</b>	<b>221</b>	<b>100</b>	<b>293</b>	<b>393</b>
Età inferiore ai 30 anni	n.	31	30	61	30	52	82
Età compresa tra 30 e 50 anni (inclusi)	n.	23	71	94	38	114	152
Età superiore ai 50 anni	n.	16	50	66	32	127	159

TABELLA 37 - USCITE

Tasso di uscite (turnover negativo) <sup>58</sup>	UdM	2023			2024		
		Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
<b>Totale Italia</b>	%	<b>10</b>	<b>8</b>	<b>8</b>	<b>12</b>	<b>12</b>	<b>12</b>
Età inferiore ai 30 anni	%	25	10	14	24	15	17
Età compresa tra 30 e 50 anni (inclusi)	%	7	7	7	9	9	9
Età superiore ai 50 anni	%	7	7	7	11	13	13

TABELLA 38 - TURNOVER NEGATIVO



<sup>57</sup> Dati per le società estere Pph Eurotex sp.z o.o., Ambra SH.P.K., Durantina S.r.l., CIM S.a.r.l. e P.A.E.C.O. Design Textil S.A. non disponibili, pertanto il perimetro dell'indicatore include esclusivamente le società italiane del Gruppo.

<sup>58</sup> Ibidem

# COMPETENZE E FUTURO: INVESTIRE NELLA FORMAZIONE CONTINUA



Gruppo Florence riconosce l'importanza di garantire un ambiente di lavoro che favorisca la crescita professionale e personale dei dipendenti, al fine di aumentare la soddisfazione e motivazione del personale durante le attività lavorative. Gruppo Florence investe attivamente nel proprio capitale umano, formando talenti destinati a supportare e guidare lo sviluppo futuro del Gruppo. Puntando sulla formazione, il Gruppo aspira a diventare un'azienda leader nel settore fashion in grado di sviluppare soluzioni innovative ed efficaci per affrontare temi chiave come la gestione sostenibile delle risorse, l'adozione di pratiche produttive eco-friendly e l'implementazione di nuove tecnologie avanzate per la trasmissione delle informazioni lungo la filiera produttiva. Questo approccio consente, inoltre, al Gruppo di rispondere proattivamente alle dinamiche di un contesto in costante evoluzione.

Nel corso del 2024, Gruppo Florence ha continuato a potenziare la propria offerta formativa, la cui gestione è in capo alla funzione Talent del Dipartimento Risorse Umane. Tra le principali iniziative formative figurano corsi tecnici riguardanti Tempi e Metodi, volti a fornire le competenze necessarie per ottimizzare i processi e migliorare la performance produttiva e programmi formativi di modellistica. Vi sono inoltre corsi di formazione doganale, rivolti principalmente al team di Supply Chain, Logistica, Amministrazione e Ufficio Acquisti, e di formazione linguistica per il personale corporate, come HR, H&S, AF&C, R&D, Business Transformation, e Product Management presso le divisioni. Parallelamente, il Gruppo investe nello sviluppo delle competenze manageriali attraverso iniziative mirate, tra cui il percorso formativo "Leader del Futuro", sessioni di coaching individuale e il Master Big Academy. Completano l'offerta sessioni personalizzate di team building, progettate per rafforzare la collaborazione tra i team di lavoro. Al fine di assicurare un continuo miglioramento delle attività formative offerte, i percorsi formativi prevedono incontri di follow-up per valutare la qualità dell'erogazione e il livello di coinvolgimento.

Nel 2024, il Gruppo Florence ha proseguito con convinzione gli investimenti nella formazione, riconoscendone il valore strategico non solo per lo sviluppo delle competenze tecniche e trasversali (soft skills) dei propri dipendenti, ma anche

come strumento per promuovere un coinvolgimento attivo nel perseguimento degli obiettivi aziendali e nell'adozione di buone pratiche di sostenibilità. In tale ambito, è stato portato avanti il percorso formativo dedicato alla sostenibilità, articolato in 10 sessioni della durata di 2,5 ore ciascuna. I partecipanti hanno avuto accesso alle registrazioni e al materiale didattico di ogni incontro. Al programma hanno preso parte complessivamente 6 dipendenti.

Nel rispetto delle disposizioni normative previste dal D.Lgs. 81/2008 e dagli Accordi Stato-Regioni del 2011, Gruppo Florence assicura a tutti i lavoratori dipendenti una formazione obbligatoria e strutturata in materia di salute e sicurezza sul lavoro. Questo percorso formativo rappresenta un pilastro fondamentale nella strategia di prevenzione e protezione dell'Organizzazione, dettagliata nel capitolo 5.3 L'impegno per la sicurezza e la salute dei dipendenti, pag. 88.

Ogni dipendente partecipa a corsi di formazione generale e specifica, calibrati in base alla mansione svolta e al livello di rischio connesso. A questi si aggiungono percorsi formativi destinati a figure con responsabilità o ruoli speciali in ambito sicurezza, come i preposti, gli addetti alle emergenze, i conducenti di carrelli elevatori e i Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS). La formazione in materia di sicurezza è costantemente aggiornata in relazione all'evoluzione normativa, tecnologica e organizzativa, e rappresenta una leva strategica per la creazione di una cultura aziendale basata sulla prevenzione, sulla responsabilizzazione individuale e sulla protezione collettiva.

La valorizzazione del capitale umano si traduce anche in un approccio retributivo strutturato e meritocratico, che riconosce l'impegno, i risultati e il percorso di crescita individuale. La retribuzione, oltre a essere uno strumento essenziale di riconoscimento del valore delle persone, costituisce una leva fondamentale per la motivazione, la soddisfazione e la retention dei talenti, contribuendo a consolidare un ambiente di lavoro inclusivo, orientato all'eccellenza e alla realizzazione del potenziale individuale. Dal punto di vista retributivo, il Gruppo adotta una politica equa e strutturata, volta ad assicurare compensi competitivi, anche nei paesi caratterizzati da un reddito pro capite inferiore, e coerenti con il profilo

professionale, la funzione di inserimento, l'inquadramento contrattuale e l'esperienza dei candidati.

Al fine di garantire una struttura retributiva dinamica e meritocratica, è in corso di sviluppo un sistema strutturato a livello di Gruppo di performance review periodica. Questo strumento progettato dall'Ufficio del Personale con il supporto dell'Amministratore Delegato del Gruppo in fase di budgeting consentirà di valutare in modo oggettivo i risultati raggiunti, identificare aree di miglioramento e opportunità di crescita, e aggiornare le retribuzioni in maniera coerente con il percorso professionale delle persone. Nel 2024, sono stati 75 i dipen-

denti sottoposti a valutazione periodica della performance, di cui 24 impiegati, 29 quadri e 22 dirigenti. I partecipanti sono equamente distribuiti tra uomini (44) e donne (31). Inoltre, allo stato attuale alcuni contratti di lavoro prevedono piani di crescita retributiva che includono bonus legati al raggiungimento di specifici obiettivi aziendali (Management by Objectives) con l'obiettivo di allineare le performance individuali con la strategia e gli obiettivi del Gruppo. Queste misure testimoniano l'impegno concreto dell'azienda nel creare un ambiente di lavoro competitivo, trasparente e orientato al merito, in cui ogni collaboratore può esprimere al meglio il proprio potenziale.

Tot ore di formazione <sup>59</sup>	UdM	2022 <sup>(34)</sup>			2023			2024		
		Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
<b>Totale</b>	<b>ore</b>	<b>2.161</b>	<b>4.947</b>	<b>7.097</b>	<b>684</b>	<b>3.963</b>	<b>4.647</b>	<b>4.547</b>	<b>7.532</b>	<b>12.079</b>
Operai	ore	1.411	2.946	4.357	334	2.242	2.576	1.642	4.151	5.793
Impiegati	ore	643	1.939	2.573	221	1.647	1.868	1.580	2.897	4.477
Quadri	ore	48	62	110	71	26	97	605	164	769
Dirigenti	ore	68	-	68	58	48	106	720	320	1040
<b>Ore Medie</b>	<b>ore</b>	<b>4,2</b>	<b>2,6</b>	<b>2,7</b>	<b>1,0</b>	<b>2,0</b>	<b>1,7</b>	<b>5,0</b>	<b>3,0</b>	<b>4,0</b>
Operai	ore	3,8	2,0	2,3	1,5	1,6	1,3	3,2	2,4	2,6
Impiegati	ore	5,0	4,5	4,6	1,2	3,0	2,6	6,4	3,9	4,5
Quadri	ore	4,8	5,6	5,2	2,8	1,0	1,9	12,6	5,9	10,1
Dirigenti	ore	5,6	-	2,7	2,7	6,0	3,6	13,3	13,3	13,3

TABELLA 39 - ORE TOTALI E MEDIE DI FORMAZIONE

Dipendenti soggetti a valutazione periodica delle performance <sup>60</sup>	UdM	2023			2024		
		Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
<b>Totale dipendenti al 31/12</b>	<b>n.</b>	<b>30</b>	<b>15</b>	<b>45</b>	<b>44</b>	<b>31</b>	<b>75</b>
Operai	n.	-	-	-	-	-	-
Impiegati	n.	10	3	13	10	14	24
Quadri	n.	7	7	14	18	11	29
Dirigenti	n.	13	5	18	16	6	22
<b>Percentuale dipendenti al 31/12</b>	<b>%</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>2</b>
Operai	%	-	-	-	-	-	-
Impiegati	%	5	1	2	4	2	2
Quadri	%	28	29	29	38	39	38
Dirigenti	%	62	63	62	30	25	28

TABELLA 40 - DIPENDENTI SOGGETTI A VALUTAZIONE PERIODICA DELLE PERFORMANCE

<sup>59</sup> Breakdown per categoria professionale per le società estere Pph Eurotex sp.z o.o., Ambra SH.P.K., Durantina S.r.l., CIM S.a.r.l. e P.A.E.C.O. Design Textil S.A. non disponibile, pertanto il perimetro dell'indicatore include esclusivamente le società italiane del Gruppo.

<sup>60</sup> Ibidem

Di seguito si riportano i dati relativi al rapporto tra il salario e la retribuzione per genere per categoria professionale e il dato sul tasso della retribuzione totale annua, calcolato come il rapporto fra la retribuzione totale annua della persona che riceve la massima retribuzione e la retribuzione totale annua mediana di tutti i dipendenti.

Gruppo Florence mira a eliminare definitivamente ogni disparità retributiva basata sul genere, impegnandosi a bilanciare le retribuzioni riconosciute ai propri dipendenti, indipendentemente dal genere e da altre caratteristiche individuali. Tale impegno trova conferma nel presente documento di

rendicontazione, in cui si evidenzia un incremento del rapporto salariale medio per genere per le figure apicali rispetto al 2023.

Nel corso del 2024, Gruppo Florence ha registrato un tasso di retribuzione totale annuale costante rispetto al 2023, pari al 16%. Consapevole che l'equità retributiva rappresenta un elemento chiave per la costruzione di un ambiente di lavoro inclusivo, il Gruppo intende proseguire con impegno nella riduzione delle disparità salariali all'interno della propria Organizzazione.

Rapporto salario medio per genere <sup>61</sup>	UdM	2022			2023			2024		
		Uomini	Donne	Rapp.	Uomini	Donne	Rapp.	Uomini	Donne	Rapp.
Operai	€	24.414	22.463	0,9	24.456	22.498	0,9	27.204	23.982	0,9
Impiegati	€	37.269	31.875	0,9	36.811	31.114	0,9	39.291	32.840	0,8
Quadri	€	78.651	70.219	0,9	72.239	78.420	1,1	72.890	84.046	1,2
Dirigenti	€	122.567	89.167	0,7	139.107	103.991	0,8	157.351	131.729	0,8

TABELLA 41 - RAPPORTO TRA SALARIO DI BASE E RETRIBUZIONE DELLE DONNE RISPETTO AGLI UOMINI

Rapporto retribuzione media p er genere <sup>62</sup>	UdM	2022			2023			2024		
		Uomini	Donne	Rapp.	Uomini	Donne	Rapp.	Uomini	Donne	Rapp.
Operai	€	-	-	-	24.456	22.498	0,9	28.313	24.753	0,9
Impiegati	€	-	-	-	37.036	31.169	0,8	40.699	34.096	0,8
Quadri	€	-	-	-	74.343	82.912	1,1	78.203	89.402	1,1
Dirigenti	€	-	-	-	175.493	127.053	0,7	179.692	143.144	0,8

TABELLA 42 - RAPPORTO DELLA RETRIBUZIONE DELLE DONNE RISPETTO AGLI UOMINI

Tasso della retribuzione totale annua <sup>63</sup>	UdM	2022	2023	2024
Retribuzione annua totale dell'individuo con la retribuzione più alta dell'organizzazione	€	200.000	378.462	408.398
Mediana della retribuzione totale annua di tutti i dipendenti, escluso l'individuo con la retribuzione più alta	€	23.077	23.101	25.354
<b>Tasso della retribuzione totale annua</b>	<b>%</b>	<b>9</b>	<b>16</b>	<b>16</b>

TABELLA 43 - TASSO DELLA RETRIBUZIONE TOTALE ANNUA

<sup>61</sup> Ibidem

<sup>62</sup> Ibidem

<sup>63</sup> Ibidem

# L'IMPEGNO PER LA SICUREZZA E LA SALUTE DEI DIPENDENTI



La salute e la sicurezza sul lavoro rappresentano un pilastro fondamentale per il Gruppo. Nel 2024 Gruppo Florence ha continuato a rafforzare la cultura della salute e della sicurezza sul lavoro, attraverso l'adozione di un sistema di gestione integrato conforme alla ISO45001<sup>64</sup> e la continua promozione di misure per la mitigazione dei rischi professionali, nonché

attività di monitoraggio ed aggiornamento delle procedure. L'impegno del Gruppo è orientato a garantire il pieno rispetto delle normative e a ridurre il numero di infortuni sul lavoro e di malattie professionali, tutelando la salute psicofisica dei propri lavoratori.

---

<sup>64</sup> Il sistema di gestione integrato è stato implementato dalla società Gruppo Florence Srl

# TUTELA DEI DIPENDENTI: SALUTE E SICUREZZA COME PRIORITA'

Nel corso del 2024 Gruppo Florence ha ottenuto la certificazione del proprio sistema di Gestione Salute e Sicurezza secondo lo standard ISO45001 e certificato dall'Ente DNV.

Il sistema si compone di procedure di Gruppo e di Procedure Operative specifiche per la gestione delle tematiche Salute e Sicurezza: attualmente ne conta 44 solo per quanto attiene la salute la sicurezza dei lavoratori.

Il 2024 ha visto la Funzione HS impegnata nella revisione dei Documenti di Valutazione del Rischio; a tal proposito è stato redatto un unico form per la stesura del documento nonché sono stati definiti i criteri di valutazione specifici per ciascun rischio specifico, ma uguali per tutte le Divisioni: ciò ha permesso di garantire lo stesso approccio di valutazione del rischio.

Per quanto riguarda la Sorveglianza Sanitaria, è stata fatta la scelta di utilizzare un unico fornitore che accompagnasse Gruppo Florence nelle attività di omogenizzazione dei processi alla base della tematica e che sono consistiti nella definizione di un Protocollo Sanitario uguale per ciascun comparto omogeneo (RTW, LG, IP, FW) ed un coordinamento sanitario unico che facesse da referente per i diversi Medici Competenti nominati in ciascuna divisione.

Per quanto riguarda l'erogazione della Formazione Safety, è stata fatta la scelta di utiliz-

zare un unico fornitore che potesse garantire un'omogeneità di servizio in termini di qualità di erogazione dei contenuti e che potesse permettere anche economie di scala in termini di calendarizzazione dei momenti formativi e numero partecipanti.

In occasione della "giornata mondiale della sicurezza" che è il 28 aprile, sia per il 2024 che

## “sviluppo della consapevolezza dell'importanza del safety behaviour”

anche per il 2025 sono state organizzati degli eventi interattivi ed è stato divulgato materiale informativo finalizzato allo sviluppo della consapevolezza dell'importanza del safety behaviour che ognuno di noi deve coltivare ed aumentare, al fine di rendere gli ambienti e le azioni giornaliere "più sicure".



In Gruppo Florence, la gestione trasversale delle attività legate alla salute e sicurezza è affidata a un team interno dedicato, composto dal Direttore Safety, dai Responsabili del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP), da referenti preposti delle singole divisioni e società e da professionisti esterni, quali consulenti e medici competenti. Nel rispetto dell'art. 35 del D.lgs. 81/08, il team si riunisce con cadenza annuale per analizzare eventi significativi, individuare potenziali aree di rischio, valutare l'adeguatezza delle misure in atto e pianificare interventi correttivi o di miglioramento, con un'attenzione particolare ai contesti a maggiore esposizione.

Gruppo Florence è costituito da realtà produttive diverse tra loro, con livelli di rischio variabili in funzione delle specifiche attività svolte dai singoli stabilimenti. Ogni sito produttivo è dotato di un Documento di Valutazione dei Rischi (DVR) aggiornato, redatto secondo un processo strutturato che consente di garantire un'analisi completa e coerente con le prescrizioni del D.Lgs. 81/2008. Il DVR prevede un'analisi dettagliata dei luoghi di lavoro e delle attività svolte, con l'individuazione delle principali mansioni aziendali, suddivise in macro-categorie omogenee. Sulla base di tale classificazione, è possibile identificare puntualmente le fonti di rischio presenti nei diversi contesti lavorativi ed eventuali misure di prevenzione e protezione già adottate per la mitigazione del rischio. Il documento include inoltre la definizione dei controlli operativi necessari per garantire il mantenimento del rischio entro livelli accettabili, oltre a prevedere, quando opportuno, ulteriori azioni di miglioramento finalizzate alla progressiva riduzione del rischio residuo.

Accanto al DVR, viene predisposto anche il Documento Unico di Valutazione dei rischi da Interferenze (DUVRI) al fine di assicurare un presidio efficace della sicurezza anche per i lavoratori esterni coinvolti nelle attività presso i siti del Gruppo, quali, ad esempio, addetti alle pulizie, manutenzione o altri servizi ausiliari.

I documenti di valutazione vengono aggiornati periodicamente, sia in funzione delle scadenze previste dalla normativa, sia a seguito di modifiche significative ai processi, ai luoghi di la-

voro o a seguito dell'introduzione di nuove disposizioni legislative pubblicate in Gazzetta Ufficiale. In ottemperanza al D.lgs. 81/2008, ciascun sito produttivo organizza inoltre un incontro annuale finalizzato all'analisi di eventuali eventi significativi e cambiamenti intercorsi nell'anno, all'individuazione di criticità e alla definizione di azioni correttive o migliorative.

Le valutazioni dei rischi contenute nel DVR costituiscono la base di riferimento per la definizione del Protocollo Sanitario, elaborato dal Medico Competente, che prevede un elenco di controlli sanitari specifici per ciascuna mansione da effettuare con cadenza annuale. Questo approccio consente di monitorare lo stato di salute dei lavoratori in funzione delle attività svolte e dei relativi fattori di rischio. Al termine degli accertamenti sanitari, il Medico Competente rilascia un Giudizio di Idoneità alla mansione. La sorveglianza sanitaria riveste un ruolo fondamentale nella prevenzione delle patologie correlate al lavoro, contribuendo a identificare precocemente eventuali condizioni cliniche che possano interferire con le attività lavorative e adottare, se necessario, misure correttive o adeguamenti organizzativi. Il Medico Competente può inoltre richiedere visite mediche specialistiche per approfondire situazioni complesse e svolge una funzione di supporto e ascolto per i dipendenti che necessitano di consulenza sanitaria.

Per garantire un coordinamento efficace tra le varie sedi, il Gruppo ha previsto la nomina di un Medico Competente Coordinatore, con il compito di armonizzare i protocolli sanitari e garantire un approccio omogeneo alla gestione della salute dei lavoratori su tutto il territorio nazionale.

Ai sensi del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) di riferimento, il Gruppo offre ai propri lavoratori l'accesso a un fondo di assistenza sanitaria integrativa attraverso SANIMODA, che consente di usufruire di prestazioni sanitarie complementari rispetto al Servizio Sanitario Nazionale. L'adesione al fondo è sostenuta da un contributo mensile interamente a carico dell'azienda.

Si riportano di seguito i dati relativi al numero e tasso di infortunio sul luogo di lavoro<sup>65</sup> del triennio 2022-2024.

Infortuni dei dipendenti <sup>66</sup>	2022		2023		2024 <sup>67</sup>	
	N.	Tasso (%)	N.	Tasso (%)	N.	Tasso (%)
Numero di ore lavorate	4.387.166		5.328.960		4.248.331	
Numero e tasso di infortuni sul lavoro	13	3,0	9	1,7	18	4,24

TABELLA 44 - INFORTUNI DEI DIPENDENTI

Nel periodo considerato, Gruppo Florence ha registrato un andamento degli infortuni caratterizzato da un miglioramento nel 2023 rispetto al 2022, seguito, tuttavia, da un incremento nel 2024. Nel corso dell'anno, il numero totale di infortuni è stato pari a 18, corrispondente a un tasso del 4,24%. Nonostante l'aumento complessivo, la gravità degli incidenti è rimasta contenuta, senza eventi di particolare gravità né conseguenze irreversibili. Le principali cause degli infortuni sono state attribuite a momenti di distrazione, sottolineando

la necessità di continuare a rafforzare le campagne di sensibilizzazione e formazione sulla sicurezza. Inoltre, nel corso del 2024 non sono state riconosciute malattie professionali.

Al fine di una gestione efficace e strutturata di tutti gli aspetti connessi alla salute e alla sicurezza sul luogo di lavoro, Gruppo Florence e le società facenti parte del gruppo hanno adottato un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro, che tutela tutti i dipendenti del Gruppo, come eviden-

<sup>65</sup> Il tasso di infortuni sul luogo di lavoro è calcolato come il rapporto tra il numero di infortuni sul lavoro registrabili e il numero di ore lavorate, moltiplicato per 1.000.000.

<sup>66</sup> Per gli anni 2022 e 2023, il dato relativo alle ore lavorate è oggetto di stima a partire dalle ore previste a contratto. La stima non include le società estere Pph Eurotex sp.z o.o., Ambra SH.P.K., Durantina S.r.l., CIM S.a.r.l e P.A.E.C.O. Design Textil S.A.

<sup>67</sup> Il dato non include Gruppo SNG e le sue controllate, Gruppo Tessile Logama, né le società estere Pph Eurotex sp.z o.o., Ambra SH.P.K., Durantina S.r.l., CIM S.a.r.l e P.A.E.C.O. Design Textil S.A.

Lavoratori dipendenti coperti da un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	2022		2023		2024	
	N.	%	N.	%	N.	%
<b>Totale lavoratori dipendenti</b>	<b>2.250</b>	<b>100</b>	<b>3.665</b>	<b>100</b>	<b>4.544</b>	<b>100</b>
Lavoratori coperti da un sistema di gestione salute e sicurezza sul lavoro	2.250	100	3.665	100	4.544	100
Lavoratori coperti da un sistema sottoposto ad audit interno	-	-	3.665	100	4.544	100
Lavoratori coperti da un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro sottoposto a certificazioni esterne (ISO 45001)	494	19	550	15	2.732	60

TABELLA 45 - LAVORATORI COPERTI DA UN SISTEMA DI GESTIONE DELLA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

ziato nella tabella a seguire. Per Gruppo Florence Srl, principale realtà operativa del Gruppo, tale sistema è certificato ISO45001 come precedentemente riportato.

Gruppo Florence riconosce l'importanza di promuovere una cultura della salute e sicurezza che si estenda oltre i confini dell'Organizzazione, coinvolgendo attivamente anche la catena del valore. In quest'ottica, i fornitori di lavorazioni sono sottoposti a un processo di qualifica che prevede la valutazione di criteri specifici in materia di salute e sicurezza, oltre

ad aspetti etico-sociali. Tale processo consente di attribuire a ciascun fornitore un grading in funzione del livello di conformità rilevato, e, ove necessario, viene definito un piano di follow-up per verificare la risoluzione delle eventuali non conformità riscontrate. Ulteriori dettagli sul processo di qualifica e monitoraggio dei fornitori sono disponibili nel capitolo 4. Ridefinire l'eccellenza italiana: tradizione, innovazione e impatto sociale, pag. 63.



## GRI CONTENT INDEX

DICHIARAZIONE D'USO		Gruppo Florence ha rendicontato le informazioni con riferimento agli Standard GRI per il periodo 1° gennaio 2024 - 31 dicembre 2024.	
UTILIZZATO GRI 1		Utilizzato GRI 1 GRI 1 - Principi Fondamentali - versione 2021	
STANDARD GRI	INFORMATIVA	PARAGRAFO	PAGINA
<b>INFORMATIVE GENERALI</b>			
GRI 2 - INFORMATIVA GENERALE 2021	2-1 Dettagli organizzativi	Nota Metodologica Rafforzare la governance per un'impresa etica, sicura e resiliente	Pag. 4 Pag. 25, 26
	2-2 Entità incluse nella rendicontazione di sostenibilità dell'organizzazione	Nota Metodologica	Pag. 4
	2-3 Periodo di rendicontazione, frequenza e punto di contatto	Nota Metodologica	Pag. 4, 5
	2-4 Revisione delle informazioni	Nota Metodologica	Pag. 4
	2-5 Assurance esterna	Nota Metodologica Relazione della società di revisione indipendente sul documento	Pag. 5 Pag. 98-101
	2-6 Attività, catena del valore e altri rapporti di business	Evoluzione industriale e visione per il lusso di domani Definire priorità e tematiche rilevanti: l'analisi di materialità	Pag. 9-22 Pag. 34
	2-7 Dipendenti	Il benessere delle persone come asset strategico	Pag. 78, 79
	2-8 Lavoratori non dipendenti	Il benessere delle persone come asset strategico	Pag. 79
	2-9 Struttura e composizione della governance	Rafforzare la governance per un'impresa etica, sicura e resiliente	Pag. 25-27
	2-10 Nomina e selezione del massimo organo di governo	Rafforzare la governance per un'impresa etica, sicura e resiliente	Pag. 26
	2-11 Presidente del massimo organo di governo	Rafforzare la governance per un'impresa etica, sicura e resiliente	Pag. 26
	2-12 Ruolo del massimo organo di governo	Rafforzare la governance per un'impresa etica, sicura e resiliente	Pag. 26, 27
	2-13 Delega di responsabilità per la gestione degli impatti	Rafforzare la governance per un'impresa etica, sicura e resiliente	Pag. 26, 27
	2-14 Ruolo del massimo organo di governo nella rendicontazione di sostenibilità	Rafforzare la governance per un'impresa etica, sicura e resiliente	Pag. 26, 27
	2-15 Conflitti di interesse	Rafforzare la governance per un'impresa etica, sicura e resiliente	Pag. 26
	2-16 Comunicazione delle criticità	Rafforzare la governance per un'impresa etica, sicura e resiliente	Pag. 26
	2-17 Conoscenze collettive del massimo organo di governo	Rafforzare la governance per un'impresa etica, sicura e resiliente	Pag. 26, 27
	2-20 Processo di determinazione della retribuzione	Il benessere delle persone come asset strategico	Pag. 85, 86
	2-21 a) Rapporto di retribuzione totale annuale	Il benessere delle persone come asset strategico	Pag. 87
	2-22 Dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile	Lettera agli Stakeholders Strategia ed obiettivi: la Sustainability Agenda	Pag. 3 Pag. 37, 38
	2-25 Processi volti a rimediare impatti negativi	Strategia ed obiettivi: la Sustainability Agenda	Pag. 37, 38
2-26 Meccanismi per richiedere chiarimenti e sollevare preoccupazioni	Rafforzare la governance per un'impresa etica, sicura e resiliente Il benessere delle persone come asset strategico	Pag. 26 Pag. 80	
2-27 Conformità a leggi e regolamenti	Rafforzare la governance per un'impresa etica, sicura e resiliente	Pag. 28	
2-30 Contratti collettivi	Il benessere delle persone come asset strategico	Pag. 78	

STANDARD GRI	INFORMATIVA	PARAGRAFO	PAGINA
<b>GOVERNANCE ETICA</b>			
GRI 3 - TEMI MATERIALI 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	Rafforzare la governance per un'impresa etica, sicura e resiliente	Pag. 25
GRI 205 - ANTICORRUZIONE 2016	205-2 Comunicazione e formazione su normative e procedure anticorruzione	Condotta etica di business	Pag. 28
	205-3 Incidenti confermati di corruzione e misure adottate	Rafforzare la governance per un'impresa etica, sicura e resiliente	Pag. 25, 26
GRI 206: COMPORTAMENTO ANTICOMPETITIVO 2016	206-1 Azioni legali relative a comportamento anticompetitivo, attività di trust e prassi monopolistiche	Rafforzare la governance per un'impresa etica, sicura e resiliente	Pag. 28
<b>RISERVATEZZA DEI DATI E CYBERSECURITY</b>			
GRI 3 - TEMI MATERIALI 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	Data privacy e cyber security	Pag. 29
GRI 418 - PRIVACY DEI CLIENTI 2016	418-1 Fondati reclami riguardanti violazioni della privacy dei clienti e perdita di loro dati	Data privacy e cyber security	Pag. 29
<b>BENESSERE ANIMALE</b>			
GRI 3 - TEMI MATERIALI 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	Animal welfare	Pag. 31
<b>TEMI MATERIALI</b>			
GRI 3 - TEMI MATERIALI 2021	3-1 Processo di determinazione dei temi materiali	Definire priorità e tematiche rilevanti: l'analisi di materialità	Pag. 34
	3-2 Elenco di temi materiali	Definire priorità e tematiche rilevanti: l'analisi di materialità	Pag. 35, 36
<b>GESTIONE DELL'ENERGIA</b>			
GRI 3 - TEMI MATERIALI 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	Gestione efficiente delle risorse energetiche	Pag. 42
GRI 302 - ENERGIA 2016	302-1 Energia consumata all'interno dell'organizzazione	Gestione efficiente delle risorse energetiche	Pag. 43
	302-3 Intensità energetica	Gestione efficiente delle risorse energetiche	Pag. 44
<b>CAMBIAMENTO CLIMATICO</b>			
GRI 3 - TEMI MATERIALI 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	Decarbonizzazione e climate action: l'impegno per la neutralità	Pag. 45, 46
GRI 305 - EMISSIONI 2016	305-1 Emissioni dirette di GHG (Scope 1)	Decarbonizzazione e climate action: l'impegno per la neutralità	Pag. 46
	305-2 Emissioni indirette di GHG da consumi energetici (Scope 2)	Decarbonizzazione e climate action: l'impegno per la neutralità	Pag. 46
	305-3 Altre emissioni indirette di GHG (Scope 3)	Decarbonizzazione e climate action: l'impegno per la neutralità	Pag. 46
	305-4 Intensità delle emissioni di GHG	Decarbonizzazione e climate action: l'impegno per la neutralità	Pag. 47
<b>ECONOMIA CIRCOLARE</b>			
GRI 3 - TEMI MATERIALI 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	La Transizione verso un sistema fashion circolare Approvvigionamento dei materiali: qualità e sostenibilità	Pag. 49 Pag. 50
GRI 301 - MATERIALI 2016	301-1 Materiali utilizzati in base al peso e al volume	Approvvigionamento dei materiali	Pag. 50
GRI 306 - RIFIUTI 2020	306-1 Produzione dei rifiuti e impatti significativi connessi ai rifiuti	La Transizione verso un sistema fashion circolare	Pag. 50
	306-2 Gestione degli impatti significativi connessi ai rifiuti	La Transizione verso un sistema fashion circolare	Pag. 50
	306-3 Rifiuti prodotti	Gestione responsabile dei rifiuti	Pag. 51
	306-4 Rifiuti non conferiti in discarica	Gestione responsabile dei rifiuti	Pag. 52
	306-5 Rifiuti conferiti in discarica	Gestione responsabile dei rifiuti	Pag. 54, 55

STANDARD GRI	INFORMATIVA	PARAGRAFO	PAGINA
--------------	-------------	-----------	--------

## TUTELA DELLE RISORSE IDRICHE

GRI 3 - TEMI MATERIALI 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	Impegno per la salvaguardia delle risorse idriche	Pag. 57
GRI 303 - ACQUA ED AFFLUENTI 2018	303-1 Interazione con l'acqua come risorsa condivisa	Impegno per la salvaguardia delle risorse idriche	Pag. 57
	303-2 Gestione degli impatti legati allo scarico di acqua	Impegno per la salvaguardia delle risorse idriche	Pag. 57
	303-3 Prelievo idrico	Impegno per la salvaguardia delle risorse idriche	Pag. 57
	303-4 Scarico di acqua	Impegno per la salvaguardia delle risorse idriche	Pag. 58
	303-5 Consumo di acqua	Impegno per la salvaguardia delle risorse idriche	Pag. 57

## SOSTANZE PREOCCUPANTI E SALUTE E SICUREZZA DEI CONSUMATORI

GRI 3 - TEMI MATERIALI 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	Gestione responsabile delle sostanze chimiche	Pag. 59
-----------------------------	---------------------------------	---	---------

## INQUINAMENTO DELL'ARIA E DELL'ACQUA

GRI 3 - TEMI MATERIALI 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	Prevenzione dell'inquinamento idrico e atmosferico	Pag. 60
-----------------------------	---------------------------------	--	---------

## BIODIVERSITÀ ED ECOSISTEMI

GRI 3 - TEMI MATERIALI 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	I primi passi verso la tutela della Biodiversità	Pag. 61
GRI 304 - BIODIVERSITÀ 2016	304-1 Siti operativi di proprietà, concessi in leasing o gestiti in aree protette e in aree di elevato valore in termini di biodiversità fuori da aree protette oppure vicini a tali aree	I primi passi verso la tutela della Biodiversità	Pag. 61

## COINVOLGIMENTO DELLE COMUNITÀ COINVOLTE

GRI 3 - TEMI MATERIALI 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	Generare valore condiviso nei territori e per le comunità	Pag. 64
GRI 201 - PERFORMANCE ECONOMICA 2016	201-1 Valore economico direttamente generato e distribuito	Generare valore condiviso nei territori e per le comunità	Pag. 65-67
	201-4 Assistenza finanziaria ricevuta dal governo	Generare valore condiviso nei territori e per le comunità	Pag. 67, 68
GRI 207 - IMPOSTE 2019	207-1 Approccio alla fiscalità	Generare valore condiviso nei territori e per le comunità	Pag. 68
	207-2 Governance fiscale, controllo e gestione del rischio	Generare valore condiviso nei territori e per le comunità	Pag. 68
	207-3 Coinvolgimento degli stakeholder e gestione delle preoccupazioni in materia fiscale	Generare valore condiviso nei territori e per le comunità	Pag. 68

## FILIERA RESPONSABILE

GRI 3 - TEMI MATERIALI 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	La valutazione dei fornitori: una leva strategica per la sostenibilità	Pag. 69-71
GRI 308 - VALUTAZIONE AMBIENTALE DEI FORNITORI 2016	308-1 Nuovi fornitori che sono stati selezionati utilizzando criteri ambientali	La valutazione dei fornitori: una leva strategica per la sostenibilità	Pag. 72-74
	308-2 Impatti ambientali negativi nella catena di fornitura e misure adottate	La valutazione dei fornitori: una leva strategica per la sostenibilità	Pag. 72-74
GRI 414 - VALUTAZIONE SOCIALE DEI FORNITORI 2016	414-1 Nuovi fornitori che sono stati selezionati utilizzando criteri sociali	La valutazione dei fornitori: una leva strategica per la sostenibilità	Pag. 71, 72
	414-2 Impatti sociali negativi nella catena di fornitura e azioni intraprese	La valutazione dei fornitori: una leva strategica per la sostenibilità	Pag. 71, 72

STANDARD GRI	INFORMATIVA	PARAGRAFO	PAGINA
--------------	-------------	-----------	--------

## PROTEZIONE DEI DIRITTI UMANI

GRI 3 - TEMI MATERIALI 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	La valutazione dei fornitori: una leva strategica per la sostenibilità	Pag. 75
GRI 407 - LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E CONTRATTAZIONE COLLETTIVA 2016	407-1 Attività e fornitori in cui il diritto alla libertà di associazione e contrattazione collettiva può essere a rischio	I diritti umani come pilastro dell'attività di qualifica dei fornitori	Pag. 75
GRI 408 - LAVORO MINORILE 2016	408-1 Attività e fornitori che presentano un rischio significativo di episodi di lavoro minorile	I diritti umani come pilastro dell'attività di qualifica dei fornitori	Pag. 75
GRI 409 - LAVORO FORZATO O OBBLIGATORIO 2016	409-1 Attività e fornitori che presentano un rischio significativo di episodi di lavoro forzato o obbligatorio	I diritti umani come pilastro dell'attività di qualifica dei fornitori	Pag. 75

## RISORSE UMANE E BENESSERE DEI DIPENDENTI

GRI 3 - TEMI MATERIALI 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	Il benessere delle persone come asset strategico	Pag. 78
GRI 401 - OCCUPAZIONE 2016	401-1 Assunzioni di nuovi dipendenti e avvicendamento dei dipendenti	Il benessere delle persone come asset strategico	Pag. 82-84
GRI 405 - DIVERSITÀ E PARI OPPORTUNITÀ 2016	405-1 Diversità negli organi di governo e tra i dipendenti	Rafforzare la governance per un'impresa etica, sicura e resiliente Il benessere delle persone come asset strategico	Pag. 26, 27 Pag. 80, 81
	405-2 Rapporto tra salario di base e retribuzione delle donne rispetto agli uomini	Il benessere delle persone come asset strategico	Pag. 87
GRI 406 - NON DISCRIMINAZIONE 2016	406-1 Episodi di discriminazione e misure correttive adottate	Il benessere delle persone come asset strategico	Pag. 80

## FORMAZIONE E SVILUPPO DELLE COMPETENZE

GRI 3 - TEMI MATERIALI 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	Competenze e futuro: investire nella formazione continua	Pag. 85, 86
GRI 404 - FORMAZIONE E ISTRUZIONE 2016	404-1 Ore medie di formazione annua per dipendente	Competenze e futuro: investire nella formazione continua	Pag. 86
	404-3 Percentuale di dipendenti che ricevono periodicamente valutazioni delle loro performance e dello sviluppo professionale	Competenze e futuro: investire nella formazione continua	Pag. 86

## SALUTE E SICUREZZA

GRI 3 - TEMI MATERIALI 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	L'impegno per la sicurezza e la salute dei dipendenti	Pag. 88
GRI 403 - SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO 2018	403-1 Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	L'impegno per la sicurezza e la salute dei dipendenti	Pag. 88-91
	403-2 Identificazione del pericolo, valutazione del rischio e indagini sugli incidenti	L'impegno per la sicurezza e la salute dei dipendenti	Pag. 90
	403-3 Servizi per la salute professionale	L'impegno per la sicurezza e la salute dei dipendenti	Pag. 89, 90
	403-4 Partecipazione e consultazione dei lavoratori in merito a programmi di salute e sicurezza sul lavoro e relativa comunicazione	L'impegno per la sicurezza e la salute dei dipendenti	Pag. 89, 90
	403-5 Formazione dei lavoratori sulla salute e sicurezza sul lavoro	Competenze e futuro: investire nella formazione continua L'impegno per la sicurezza e la salute dei dipendenti	Pag. 89, 90
	403-6 Promozione della salute dei lavoratori	L'impegno per la sicurezza e la salute dei dipendenti	Pag. 89, 90
	403-7 Prevenzione e mitigazione degli impatti in materia di salute e sicurezza sul lavoro direttamente collegati da rapporti di business	L'impegno per la sicurezza e la salute dei dipendenti	Pag. 89, 90
	403-8 Lavoratori coperti da un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	L'impegno per la sicurezza e la salute dei dipendenti	Pag. 90, 91
	403-9 a), c), d), e), f), g) Infortuni sul lavoro	L'impegno per la sicurezza e la salute dei dipendenti	Pag. 90







Shape the future  
with confidence

# **GRUPPO FLORENCE S.P.A.**

**Bilancio di sostenibilità al 31 dicembre 2024**

**Relazione della società di revisione indipendente sul  
documento "Bilancio di Sostenibilità 2024"**



Shape the future  
with confidence

EY S.p.A.  
Piazza della Libertà, 9  
50129 Firenze

Tel: +39 055 552451  
Fax: +39 055 5524850  
ey.com

## Relazione della società di revisione indipendente sul documento "Bilancio di Sostenibilità 2024"

Al Consiglio di Amministrazione di  
Gruppo Florence S.p.A.

Siamo stati incaricati di effettuare un esame limitato ("*limited assurance engagement*") del Bilancio di Sostenibilità 2024 (di seguito anche "Bilancio di Sostenibilità") di Gruppo Florence S.p.A. e delle sue controllate (di seguito anche "il Gruppo Florence" o "il Gruppo") relativo all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2024.

### Responsabilità degli Amministratori per il Bilancio di Sostenibilità

Gli Amministratori di Gruppo Florence S.p.A. sono responsabili per la redazione del Bilancio di Sostenibilità in conformità ai "*Global Reporting Initiative Sustainability Reporting Standards*" definiti dal GRI - *Global Reporting Initiative* ("GRI Standards"), come descritto nella sezione "*Nota metodologica*" e con riferimento alla selezione di GRI Standards indicati nella sezione "*GRI Content index*" del Bilancio di Sostenibilità.

Gli Amministratori sono altresì responsabili per quella parte del controllo interno da essi ritenuta necessaria al fine di consentire la redazione di un Bilancio di Sostenibilità che non contenga errori significativi dovuti a frodi o a comportamenti o eventi non intenzionali.

Gli Amministratori sono inoltre responsabili per la definizione degli obiettivi del Gruppo Florence in relazione alla performance di sostenibilità, nonché per l'identificazione degli stakeholder e degli aspetti significativi da rendicontare.

### Indipendenza della società di revisione e controllo della qualità

Siamo indipendenti in conformità ai principi in materia di etica e di indipendenza dell'*International Code of Ethics for Professional Accountants (including International Independence Standards)* (IESBA Code) emesso dall'*International Ethics Standards Board for Accountants*, basato su principi fondamentali di integrità, obiettività, competenza e diligenza professionale, riservatezza e comportamento professionale.

La nostra società di revisione applica l'*International Standard on Quality Management 1 (ISQM Italia 1)* e, di conseguenza, mantiene un sistema di controllo qualità che include direttive e procedure documentate sulla conformità ai principi etici, ai principi professionali e alle disposizioni di legge e dei regolamenti applicabili.

### Responsabilità della società di revisione

È nostra la responsabilità di esprimere, sulla base delle procedure svolte, una conclusione circa la conformità del Bilancio di Sostenibilità rispetto a quanto richiesto dai GRI Standards. Il nostro lavoro è stato svolto secondo i criteri indicati nell'*International Standard on Assurance Engagements ISAE 3000 (Revised) - Assurance Engagements Other than Audits or Reviews of Historical Financial Information*" (di seguito anche "*ISAE 3000 Revised*"), emanato dall'*International Auditing and Assurance Standards Board* (IAASB) per gli incarichi di *limited assurance*. Tale principio richiede la

EY S.p.A.  
Sede Legale: Via Meravigli, 12 - 20123 Milano  
Sede Secondaria: Via Lombardia, 31 - 00187 Roma  
Capitale Sociale Euro 2.975.000 i.v.  
Iscritta alla S.O. del Registro delle Imprese presso la CCIAA di Milano Monza Brianza Lodi  
Codice fiscale e numero di iscrizione 00434000384 - numero R.E.A. di Milano 606158 - P.IVA 00891231003  
Iscritta al Registro Revisori Legali al n. 70945 Pubblicato sulla G.U. Suppl. 13 - IV Serie Speciale del 17/2/1998



Shape the future  
with confidence

pianificazione e lo svolgimento di procedure al fine di acquisire un livello di sicurezza limitato che il Bilancio di Sostenibilità non contenga errori significativi.

Pertanto, il nostro esame ha comportato un'estensione di lavoro inferiore a quella necessaria per lo svolgimento di un esame completo secondo l'ISAE 3000 Revised ("*reasonable assurance engagement*") e, conseguentemente, non ci consente di avere la sicurezza di essere venuti a conoscenza di tutti i fatti e le circostanze significativi che potrebbero essere identificati con lo svolgimento di tale esame.

Le procedure svolte sul Bilancio di Sostenibilità si sono basate sul nostro giudizio professionale e hanno compreso colloqui, prevalentemente con il personale della Società responsabile per la predisposizione delle informazioni presentate nel Bilancio di Sostenibilità, nonché analisi di documenti, ricalcoli ed altre procedure volte all'acquisizione di evidenze ritenute utili.

In particolare, abbiamo svolto le seguenti procedure:

1. analisi del processo di definizione dei temi rilevanti rendicontati nel Bilancio di Sostenibilità, con riferimento alle modalità di analisi e comprensione del contesto di riferimento, identificazione, valutazione e prioritizzazione degli impatti effettivi e potenziali e alla validazione interna delle risultanze del processo;
2. comparazione tra i dati e le informazioni di carattere economico-finanziario riportati nel paragrafo "*Generare valore condiviso nei territori e per le comunità*" del Bilancio di Sostenibilità e i dati e le informazioni incluse nel bilancio consolidato del Gruppo;
3. comprensione dei processi che sottendono alla generazione, rilevazione e gestione delle informazioni qualitative e quantitative significative incluse nel Bilancio di Sostenibilità. In particolare, abbiamo svolto interviste e discussioni con il personale della Direzione di Gruppo Florence S.p.A. e con il personale delle divisioni di Montelupo Fiorentino (Taccetti S.r.l.), Urbania (SNG Group - International Promo Studio) e Castelnuovo Di Garfagnana (Antica Valserchio S.r.l.) e abbiamo svolto limitate verifiche documentali, al fine di raccogliere informazioni circa i processi e le procedure che supportano la raccolta, l'aggregazione, l'elaborazione e la trasmissione dei dati e delle informazioni di carattere non finanziario alla funzione responsabile della predisposizione del Bilancio di Sostenibilità.

Inoltre, per le informazioni significative, tenuto conto delle attività e delle caratteristiche del Gruppo:

- a livello di Gruppo
  - a) con riferimento alle informazioni qualitative contenute nel Bilancio di Sostenibilità, abbiamo effettuato interviste e acquisito documentazione di supporto per verificarne la coerenza con le evidenze disponibili;
  - b) con riferimento alle informazioni quantitative, abbiamo svolto sia procedure analitiche che limitate verifiche per accertare su base campionaria la corretta aggregazione dei dati.
- per le divisioni di Montelupo Fiorentino (Taccetti S.r.l.), Urbania (SNG Group - International Promo Studio) e Castelnuovo Di Garfagnana (Antica Valserchio S.r.l.), che abbiamo selezionato sulla base delle loro attività, del loro contributo agli indicatori di prestazione a livello consolidato e della loro ubicazione, abbiamo effettuato visite in loco nel corso delle quali ci siamo confrontati con i responsabili e abbiamo acquisito riscontri documentali su base campionaria circa la corretta applicazione delle procedure e dei metodi di calcolo utilizzati per gli indicatori.



Shape the future  
with confidence

## Conclusioni

Sulla base del lavoro svolto, non sono pervenuti alla nostra attenzione elementi che ci facciano ritenere che il Bilancio di Sostenibilità di Gruppo Florence relativo all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2024 non sia stato redatto, in tutti gli aspetti significativi, in conformità a quanto richiesto dai GRI Standards come descritto nel paragrafo "Nota metodologica" e con riferimento alla selezione di GRI Standards indicati nella sezione "GRI Content index" del Bilancio di Sostenibilità.

Firenze, 29 luglio 2025

EY S.p.A.

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Andrea Eronidi', is written over the printed name.

Andrea Eronidi  
(Revisore Legale)

Questo Bilancio di Sostenibilità è stato realizzato dal **Dipartimento ESG di Gruppo Florence** con il supporto di tutte le aziende citate nel Bilancio 2024 e la consulenza di **PWC**.  
Design a cura di **we associates**.  
Editato nel Luglio 2025.  
Stampato nel Settembre 2025.



le  
mani  
della  
moda



GRUPPO FLORENCE CRAFTED LUXURY GROUP