

Gruppo Diadora

Sustainability Report

IT

2023



1	Il Gruppo Diadora		pp.	4
	1.1	Lettera del Presidente	pp.	6
	1.2	La nostra Storia	pp.	7
	1.3	Il modello di business e struttura del Gruppo	pp.	8
	1.5	Il sistema produttivo e filiera	pp.	9
	1.6	Highlights economici	pp.	9
2	Building Better Communities: la Visione di sostenibilità		pp.	10
	2.1	I pilastri della nostra visione	pp.	12
	2.2	I progetti chiave del nostro impegno	pp.	12
	2.2	Gli stakeholder e l'analisi di doppia materialità	pp.	13
3	Governance		pp.	14
	3.1	Il risk management	pp.	18
	3.2	Il codice Etico e il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	pp.	18
	3.3	La conformità a leggi e regolamenti e il whistleblowing	pp.	18
	3.4	La tutela della privacy	pp.	19
	3.5	La trasparenza e chiarezza delle comunicazioni al cliente	pp.	19
4	People		pp.	20
	4.1	La politica e il modello di gestione	pp.	23
	4.2	Benessere, sicurezza e inclusione: la nostra missione dentro e fuori dall'azienda	pp.	23
	4.2.1	L'attenzione per la salute e la sicurezza dei lavoratori	pp.	23
	4.2.2	La valorizzazione della diversità	pp.	24
	4.2.3	La formazione e il miglioramento continuo della performance	pp.	26
	4.2.4	Il welfare e la cura della comunità aziendale	pp.	26
	4.3	La filiera e la comunità locale	pp.	28
	4.3.1	Gli investimenti nella filiera europea e italiana	pp.	28
	4.3.2	La tutela dei diritti umani e la valutazione sociale e ambientale dei fornitori	pp.	28
	4.3.3	Oltre la filiera	pp.	29
5	Planet		pp.	32
	5.1	La politica e il modello di gestione	pp.	35
	5.2	Gli investimenti per la riduzione dei consumi energetici e delle emissioni	pp.	36
	5.2.1	Il monitoraggio avanzato delle sostanze chimiche	pp.	36
	5.2.2	L'approccio condiviso sulla gestione dei rifiuti	pp.	37
	5.2.3	La gestione delle risorse idriche	pp.	37
6	Product		pp.	38
	6.1	La politica e il modello di gestione	pp.	41
	6.2	I materiali a minor impatto ambientale	pp.	41
	6.2.1	Materiali riciclati	pp.	41
	6.2.2	Le garanzie offerte ai clienti con le certificazioni di prodotto	pp.	42
	6.2.3	L'impegno per il futuro: i materiali innovativi	pp.	42
	6.2.4	La riduzione del packaging e il coinvolgimento della filiera	pp.	42
	6.3	I prodotti sicuri per comunità protette	pp.	42
	6.4	I test sul prodotto come garanzia della nostra eccellenza	pp.	44
	6.5	L'innovazione e collaborazione con gli Atleti come chiave del nostro successo	pp.	44
	6.6	La Ricerca e Sviluppo: il cuore dell'innovazione Diadora	pp.	45
	6.7	Le collaborazioni e le capsule collection innovative	pp.	47
	6.8	Nota metodologica	pp.	49
7	Appendice		pp.	50
	7.1	Tabella di correlazione GRI	pp.	66



Il Gruppo Diadora

1.1 Lettera del presidente

GRI 2-22

Carissimi,

nel 2023 il nostro Gruppo ha registrato un ulteriore anno di crescita sotto il profilo economico e, come illustriamo in questa terza edizione del bilancio di sostenibilità, in ambito sociale e ambientale.

Quest'anno abbiamo affrontato un contesto segnato dalla persistente instabilità geopolitica e macroeconomica e dagli effetti del cambiamento climatico, manifestatisi con fenomeni sempre più estremi e devastanti, che hanno colpito le nostre comunità a livello locale e globale.

Mantenere il nostro percorso di crescita è stata una sfida notevole, ed è grazie all'impegno e alla professionalità di tutte le persone di Diadora che ci siamo riusciti. In questo contesto, e in linea con i nostri valori aziendali, la nostra priorità è stata focalizzata sulle persone e sul contributo alla creazione di benessere fisico e mentale, affinché le nostre comunità possano crescere sane, floride e ricche di opportunità per esprimere al meglio il proprio talento.

Il nostro programma "Life at Diadora", lanciato quest'anno, rappresenta questo impegno. Attraverso questo programma, abbiamo trasformato l'ambiente di lavoro in uno strumento di benessere, organizzando eventi sportivi e sociali per i nostri collaboratori e migliorando l'offerta alimentare in mensa a valle di un'attività di sensibilizzazione sugli impatti del cibo su ambiente e salute.

La sostenibilità è la maratona più importante che stiamo correndo. Per questo motivo, misurare i nostri risultati ha un significato strategico e pone le basi per un miglioramento continuo, obiettivo di ogni atleta.

Nelle pagine seguenti scoprirete come nel 2023 abbiamo reso Diadora ancora più rispettosa dell'ambiente, aumentando le attività di audit sui nostri fornitori e mantenendo basse le nostre emissioni dirette, grazie anche al continuo lavoro di riduzione degli impatti ambientali dei nostri siti, con l'ampliamento dell'impianto fotovoltaico e interventi di efficientamento energetico.

Continueremo quindi a portare avanti le nostre attività di ricerca e sviluppo e a creare prodotti innovativi nel rispetto dei principi di responsabilità e trasparenza, prendendoci cura delle nostre comunità e del nostro ambiente.

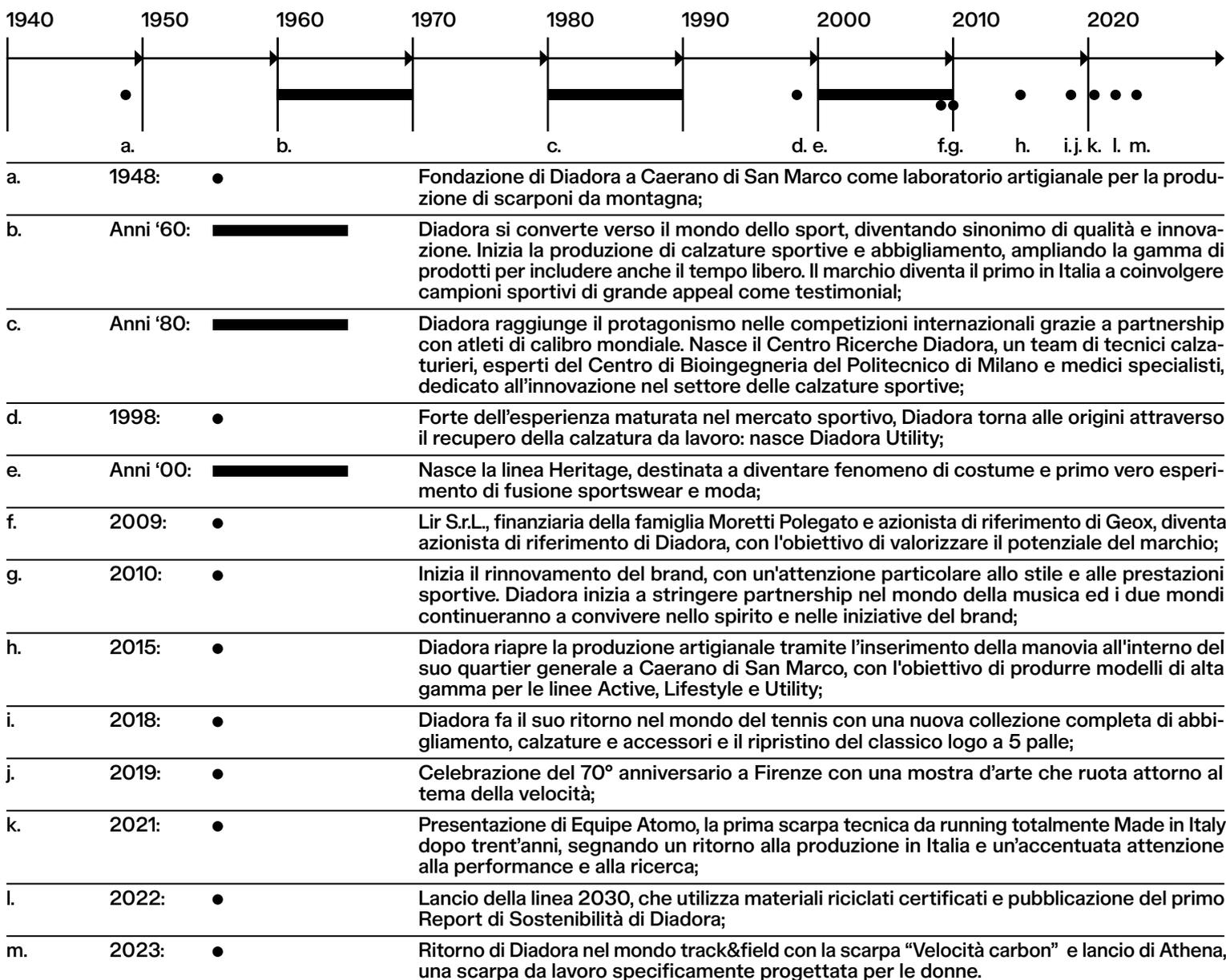
Questa edizione del Bilancio di Sostenibilità copre l'intero Gruppo Diadora, con l'obiettivo di massimizzare la trasparenza e le opportunità derivanti da un'analisi completa del nostro profilo di sostenibilità.

Il nostro spirito sportivo ci spinge ad affrontare con coraggio la sfida di costruire il futuro a cui aspiriamo, un futuro sostenibile e inclusivo basato su un modello di business virtuoso e una governance rispettosa delle dimensioni sociale, economica e ambientale dei contesti in cui operiamo.

Il presidente,
Enrico Moretti Polegato

1.2 La nostra storia

Nel 1948, a Caerano di San Marco, nel cuore del distretto della calzatura sportiva della provincia di Treviso, nasceva Diadora. Inizialmente focalizzati sulla produzione di scarponi da montagna, realizzati artigianalmente con materiali di alta qualità, abbiamo presto guadagnato una reputazione di eccellenza grazie a tecnologie innovative brevettate e alla collaborazione con atleti di calibro mondiale. La visibilità ottenuta e l'ampliamento della produzione hanno permesso la diffusione del nostro marchio in tutto il mondo. Oggi siamo uno dei principali marchi sportivi a livello mondiale, con una presenza in oltre 60 Paesi. Ci occupiamo della progettazione, produzione e vendita di calzature e abbigliamento sportivo a marchio Diadora (running, tennis, calcio, lifestyle), nonché di dispositivi di sicurezza con il marchio "Utility".



1.3 Il modello di business e la struttura del gruppo

GRI 2-1; 2-9; 2-11; 2-12; 2-13; 2-14; 2-17

Diadora è uno dei più importanti brand sportivi italiani, e può contare su una vasta rete di distribuzione. Il nostro core business si concentra sul design creativo, la Ricerca e Sviluppo prodotto (R&D) all'interno del Centro Ricerche Diadora (CRD) e il coordinamento della produzione e della vendita di calzature e abbigliamento, sia nel canale B2B che B2C. Progettiamo, realizziamo e distribuiamo abbigliamento e calzature per sport come running, tennis e calcio, oltre alla linea lifestyle e ai modelli iconici di calzatura sotto il marchio Diadora Heritage e calzature da lavoro con il marchio Diadora Utility.

Nel 2023, insieme ai nostri fornitori, abbiamo prodotto 5.307.168 pezzi tra calzature, abbigliamento e accessori.

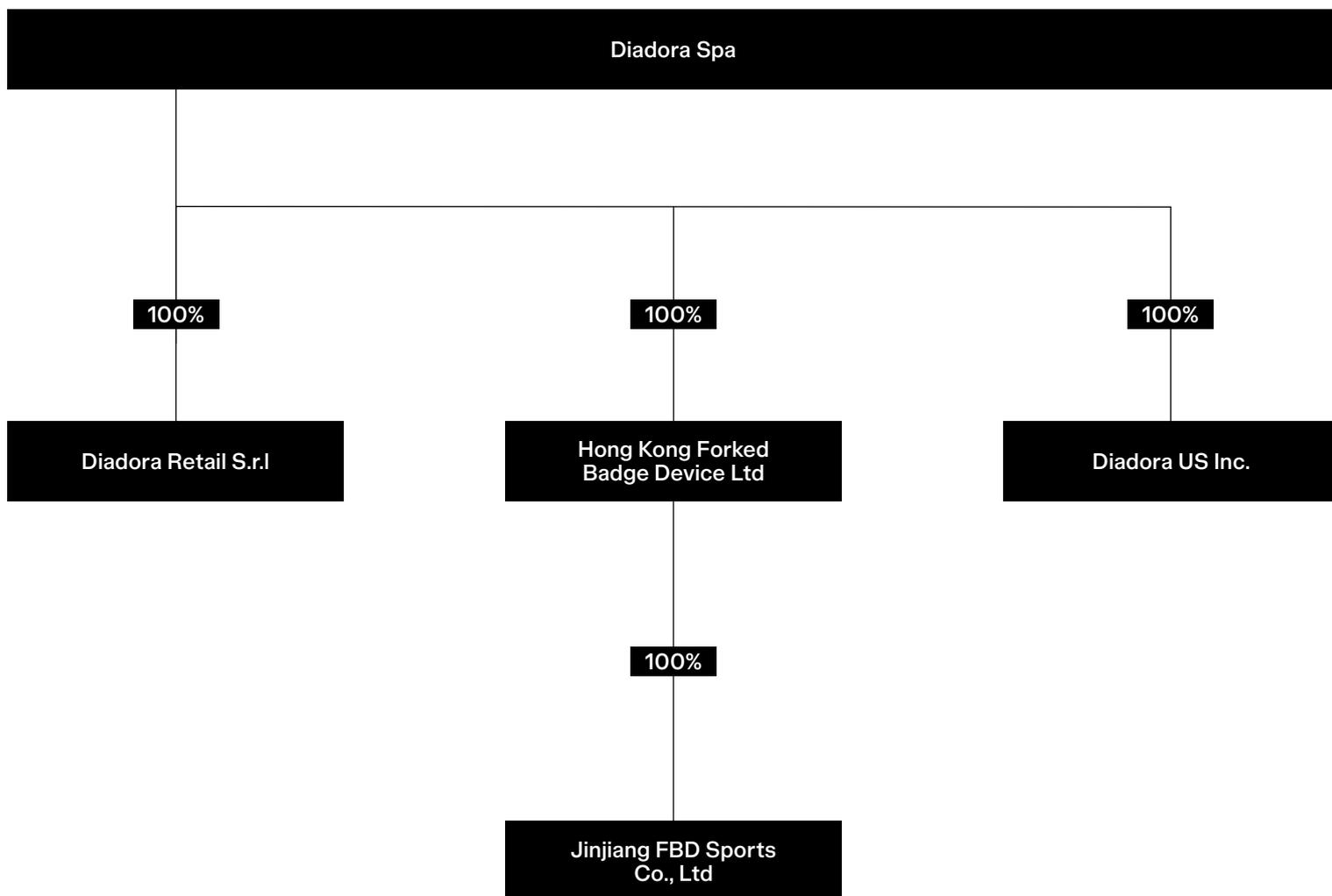
L'innovazione di prodotto è centrale nel nostro modo di fare impresa e coinvolge vari dipartimenti. Il team del Centro Ricerche Diadora (CRD) individua e sviluppa soluzioni innovative, il team Design e Sviluppo integra queste soluzioni nei prodotti e il team Sport Marketing coinvolge gli atleti per testare e perfezionare i prodotti. Successivamente, il team Operations trasforma i prototipi in prodotti realizzati su larga scala, grazie al know-how della nostra manovra e alla collaborazione con una rete di fornitori, per poi distribuirli ai punti vendita. Le innovazioni e i prodotti che ideiamo e mettiamo a punto in collaborazione con atleti professionisti nel Distretto di Montebelluna, la nostra "Run Valley", come da nostra Vision, sono messe poi a disposizione degli sportivi di ogni disciplina, livello e luogo.

Per maggiori dettagli, rimandiamo alla sezione "Product" del presente Bilancio.

Il nostro Gruppo è costituito dalla controllante Diadora S.p.A., società di diritto italiano costituita il 4 giugno 2009 e controllata al 100% da LIR S.r.l., e da:

- la controllata retail Diadora Retail S.r.l., che si occupa di vendita al cliente finale attraverso 9 punti vendita di nostra proprietà;
- la controllata commerciale americana Diadora US Inc., società di diritto statunitense controllata al 100% da Diadora S.p.A. e costituita nell'ottica dello sviluppo di Diadora negli Stati Uniti;
- la holding di Hong Kong Forked Badge Device Ltd, che a sua volta controlla interamente la società di diritto cinese Jinjiang FBD Sports Co., che si occupa di service legati alla supply chain.
- Nell'ottica di una riorganizzazione ed efficientamento del gruppo, nel corso del 2023 la branch di Shanghai è stata deregistrata. La branch si occupava di vendita wholesale a un cliente cinese e di fornire alla Diadora S.p.A. un service di coordinamento dei distributori e licenziatari terzi nel mercato locale. Le attività sono state ricollocate interamente sulla capogruppo.

Di seguito si riporta una rappresentazione grafica della struttura del Gruppo:



Vendiamo i nostri prodotti attraverso distributori, licenziatari e una fitta rete di retailer nazionali ed esteri. Inoltre, gestiamo direttamente 9 punti vendita monomarca attraverso la filiale Diadora Retail. Parte della distribuzione in mercati in cui non siamo direttamente presenti, così come alcune brand extension, sono gestite tramite licenze. Riveste un ruolo strategico la nostra piattaforma in-house in Italia e negli Stati Uniti per le vendite e-commerce, che permette ai clienti finali di acquistare direttamente e ovunque essi si trovino, aumentando l'accesso ai nostri prodotti e offrendo un servizio aggiuntivo.

Per ulteriori dettagli sui rapporti con società correlate si rimanda alla Relazione sulla Gestione 2023.

1.4 Il sistema produttivo e la filiera

GRI 2-6; 3-3

Controlliamo e coordiniamo direttamente tutte le fasi del nostro sistema produttivo per garantire standard qualitativi elevati, ottimizzare costantemente la flessibilità e i tempi di commercializzazione, aumentare la produttività e l'efficienza.

Il nostro impegno prioritario è valorizzare il comparto manifatturiero italiano, consolidando i fattori chiave del Made in Italy e il know-how del distretto di Montebelluna. Abbiamo dunque potenziato le esperienze sviluppate a Caerano e nel distretto con l'implementazione della Manovia interna per progetti sperimentali e modelli di punta. Attualmente, il 45% delle nostre calzature, che rappresentano il prodotto più significativo nella nostra produzione totale, è realizzato in Europa. Complessivamente, il 70% dei nostri fornitori diretti è europeo e il 57% opera in Italia. I prodotti finiti sono consolidati nei centri logistico/distributivi situati in Italia, nello Stato del New Jersey e nelle città di Shanghai, Hong Kong e Los Angeles.

Nella produzione italiana così come in quella estera assicuriamo elevata qualità e attenzione ai dettagli. La dedizione alla perfezione nei prodotti e nei processi rappresenta per noi un pilastro fondamentale, soprattutto in considerazione degli elevati standard richiesti nei settori "Utility" e "Sport".

Per garantire la creazione di prodotti di eccellente qualità che rispecchino i valori del nostro brand è fondamentale per noi gestire proattivamente la nostra catena di fornitura. Utilizziamo una metodologia di relazione con i fornitori basata su tre pilastri: Allineamento, Monitoraggio e Miglioramento. Questa metodologia, ispirata dalla nostra esperienza nello sport e nella gestione delle relazioni con gli atleti, supporta e accompagna i nostri fornitori dall'inizio della relazione per tutta la durata della collaborazione. Per maggiori dettagli, si rimanda all'apposito paragrafo dedicato alla valutazione dei fornitori.

1.5 Highlights Economici

GRI 201-1

L'attenzione alla nostra sostenibilità economico-finanziaria è cruciale. La gestione attenta e responsabile di questo tema è la condizione essenziale per il perseguimento degli obiettivi strategici aziendali e per consolidare la fiducia degli stakeholder nei confronti del Gruppo. Una performance economica e finanziaria sostenibile ha inoltre una conseguente ricaduta positiva sul territorio, contribuendo a sua volta a generare valore nell'ecosistema produttivo e sociale di cui la Società è parte integrante.

- Nel 2023, i ricavi netti consolidati sono stati pari a 184,41 milioni di euro, con un EBITDA di circa 9,7 milioni (5,25%) ed un risultato netto consolidato di circa 1,45 milioni di euro;
- Il 95% del valore economico generato dal nostro Gruppo, calcolato in conformità ai requisiti dello standard di rendicontazione 201-1 dei GRI Standards, è attribuito agli stakeholder interni ed esterni, in linea con l'incidenza dell'esercizio precedente a riconferma di un approccio di ascolto attivo con tali interlocutori, fondamentali per perseguire il successo economico aziendale;
- Il valore economico trattenuto nel 2023 si attesta invece al 5% del valore economico direttamente generato dal Gruppo (in linea con il valore dell'esercizio precedente);
- Nel 2023, sono 5.307.168 milioni i pezzi che abbiamo prodotto.

Grazie a una sana performance economico-finanziaria possiamo proseguire nell'implementazione della nostra strategia che, partendo da una vision di marchio al servizio degli atleti e da un posizionamento come brand italiano che fa dell'innovazione la sua cifra essenziale, prevede alcune leve primarie per la crescita: l'amplificazione della missione sportiva, l'unicità e l'eccellenza del Centro di Ricerca Diadora e il patrimonio di competenze costituito dalla manovia interna di produzione.



Building Better Communities: la Visione di sostenibilità

“Building Better Communities” è la visione che guida l’impegno di sostenibilità di Diadora e trae origine dal nostro DNA. Siamo un’azienda al servizio degli atleti e per loro e con loro disegniamo, progettiamo e realizziamo calzature e abbigliamento innovativi e ad alte prestazioni, che soddisfano i bisogni di grandi campioni di ogni disciplina.

Le innovazioni ed i prodotti che mettiamo a disposizione degli atleti professionisti con cui collaboriamo nascono in un luogo e in un modo unici al mondo. Il luogo è il distretto di Montebelluna (TV), che noi chiamiamo “Run Valley”, dove è presente il più rilevante know-how artigianale nella realizzazione di calzature per lo sport. Qui abbiamo sviluppato una modalità di innovare racchiusa in soli 100 passi: quelli che separano il Centro Ricerche Diadora, l’Ufficio Design di Prodotto e la nostra Manovia. I prodotti che nascono dai bisogni degli atleti professionisti e che sono ideati e messi a punto nella “Run Valley” vengono poi messi a disposizione degli sportivi di ogni livello e in ogni luogo.

Questa lunga storia di collaborazione con gli atleti e con il territorio ci ha portato ad acquisire la capacità di ascoltare, innovare e migliorare continuamente, valorizzando al massimo i talenti e prendendoci cura delle risorse a nostra disposizione. E questa stessa capacità di prenderci cura degli atleti e del territorio la applichiamo ora nel nostro operare quotidiano nei confronti dei dipendenti, dei clienti, di coloro che lavorano nelle nostre filiere e dell’ambiente.

2.1 I pilastri della nostra visione

Planet^{a.} People^{b.} Product^{c.} Governance^{d.}

-
- a. Ridurre sempre di più l'impatto ambientale delle nostre attività, proteggendo le risorse naturali che rendono possibile la vita sul Pianeta e ponendosi l'obiettivo di condividere l'impegno globale di contrastare gli effetti del cambiamento climatico.

 - b. Tutelare e sensibilizzare i lavoratori e le lavoratrici che progettano, realizzano e diffondono i prodotti Diadora. Creare opportunità per i territori in cui operiamo. Sostenere le persone e gli atleti attraverso il supporto tecnico e il contributo a iniziative sociali e sportive.

 - c. Garantire qualità e sicurezza di tutti i nostri prodotti. Investire sulla ricerca di nuovi materiali a ridotto impatto ambientale. Progettare - anche insieme agli atleti - prodotti innovativi che possano assicurare le migliori performance.

 - d. Agire in modo etico, trasparente e responsabile rispettando le leggi e un preciso codice di condotta e assicurando che tutte le decisioni siano comunicate chiaramente agli stakeholder.

2.2 I progetti chiave del nostro impegno

I progetti che abbiamo realizzato nel 2023 sono la testimonianza concreta di come ci adoperiamo quotidianamente per applicare quanto abbiamo imparato dal mondo dello sport e "costruire comunità migliori".

Gli atleti sono per noi esempio e fonte di apprendimento. In loro sappiamo di poter trovare modelli di inclusione, rispetto e collaborazione. È per questa ragione che nel 2023 abbiamo sostenuto l'atleta non vedente Alessandro Cannata e la sua guida Samir Ahmed, immigrato arrivato in Italia dieci anni fa su un barcone, e insieme vincitori del titolo italiano indoor 200m e 400m. Col nostro coordinamento e supporto ha continuato il suo percorso di crescita anche Squadra di Corsa, la running crew nata grazie a Diadora che non solo ha portato i suoi membri ad avvicinarsi alla corsa, ma fa anche della diversità del gruppo un valore essenziale. Il nostro sostegno alle associazioni Ragazze nel Pallone, Maradonne e Padova Mixed Ability Rugby ci ha invece fatto confrontare con gli stereotipi nel mondo dello sport e come superarli affinché lo sport, qualsiasi sport, sia davvero alla portata di tutti. È continuata anche l'iniziativa Passo dopo Passo, nata per rendere la corsa accessibile a tutti e fare del momento dell'allenamento anche un momento di socialità. Nel 2023 è proseguita anche la nostra collaborazione con la squadra di calcio Bodo/Glimt, cui ci ispiriamo per la capacità di mobilitare le comunità sui temi della sostenibilità ambientale.

L'ascolto degli atleti professionisti è per noi la chiave per capire come creare prodotti che rispondano ai bisogni non solo loro, ma degli atleti di ogni livello, consentendo a chiunque di fare sport in modo performante, ma anche confortevole e sicuro. La nostra relazione con gli atleti è costruita su una profonda conoscenza personale ed uno scambio aperto e costante, che va ben oltre il prodotto. Seguiamo gli atleti in ogni momento della loro preparazione e ci assicuriamo che il Centro Ricerche Diadora (CRD) sia anche la loro casa. Samuele Ceccarelli è stato nostro ospite regolare ed è anche grazie a lui se abbiamo potuto realizzare non solo i prodotti più performanti in carbonio, ma anche prodotti più sicuri per gli atleti più e meno amatoriali.

I progressi del nostro CRD non sarebbero possibili senza un partner scientifico chiave, l'IBV, insieme al quale ci sfidiamo a migliorare costantemente, trovando soluzioni sempre più sicure e confortevoli per rispondere anche ai bisogni meno visibili. Atena, la prima calzatura di sicurezza pensata per la donna e la sua fisiologia, nasce da questa riflessione e questo processo di apprendimento. Se la partnership e la collaborazione sono la chiave del miglioramento continuo dal punto di vista tecnico, con Colville abbiamo sperimentato che la collaborazione è anche essenziale per il miglioramento dal punto di vista degli impatti ambientali.

Come abbiamo imparato a prenderci cura del benessere degli sportivi di ogni livello, così prestiamo attenzione al benessere della comunità Diadora. Nel 2023 è nato Life at Diadora, il programma con cui ci impegniamo a migliorare costantemente il clima e gli spazi lavorativi, anche ascoltando e raccogliendo i suggerimenti dei dipendenti stessi. A questo si associa anche uno sforzo costante di miglioramento dei nostri edifici per ridurre l'impatto ambientale, che nel 2023 ci ha visto investire nell'ampliamento del nostro impianto fotovoltaico. Il nostro impegno al miglioramento dei nostri impatti sociali e ambientali è stato riconosciuto anche dalla medaglia Gold Ecovadis.

La pratica sportiva è per noi uno strumento chiave per "creare comunità migliori" e per questo nel 2023 abbiamo fatto leva sulle nostre relazioni di prossimità per sostenere l'accesso allo sport anche in contesti là dove questo è più che mai strumento di inclusione, formazione ed emancipazione. Il nostro supporto è andato alla squadra di rugby femminile u18 del Rugby Magoanine di Maputo, con cui siamo entrati in contatto grazie ad un volontario della Provincia di Treviso, ed al completamento della costruzione della cittadella dello sport Invincible Sports Park di Monrovia, voluto dal Presidente della Liberia, George Weah, ex atleta Diadora, in collaborazione con il nostro Presidente Enrico Moretti Polegato.

2.3 Gli stakeholder e l'analisi di doppia materialità

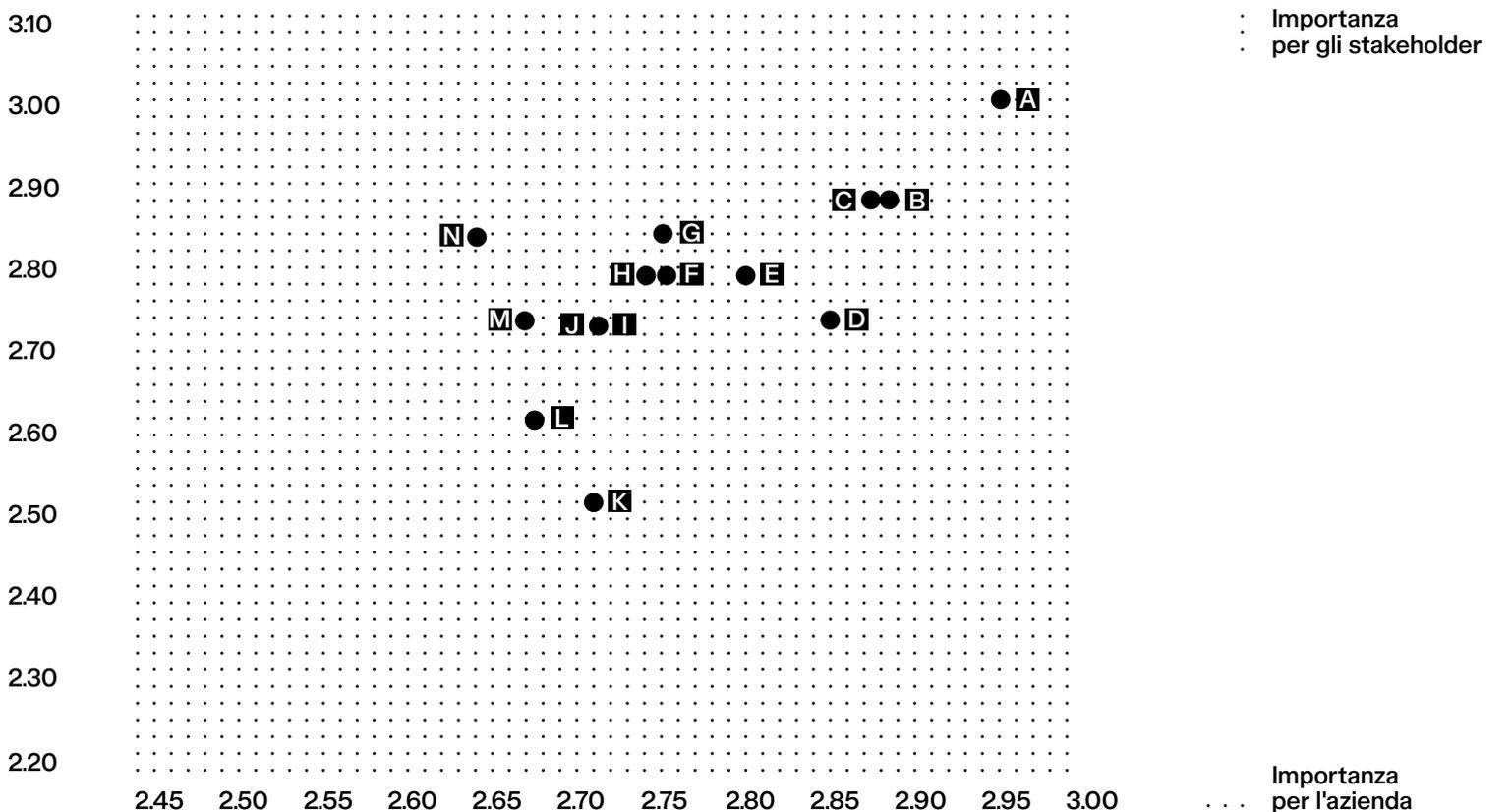
GRI 2-26; 2-29; 3-1; 3-2

In sintonia con l'approccio "Building Better Communities", abbiamo redatto questo Bilancio con un'ottica orientata agli stakeholder, al fine di consentire ai principali portatori di interesse di comprendere e approfondire facilmente il nostro impegno etico, sociale e ambientale. Per la creazione dei contenuti abbiamo avviato un dialogo aperto e trasparente sui temi dello sviluppo sostenibile, coinvolgendo attivamente i nostri interlocutori chiave sul territorio per raccogliere spunti e suggerimenti sulle attività aziendali e sull'approccio di governance, di tutela dell'ambiente e di protezione dei diritti umani.

Abbiamo mappato i nostri principali stakeholder e identificato modalità e tempistiche di coinvolgimento specifiche per ciascun portatore di interesse. Per il 2023 abbiamo deciso di consultare gli stakeholder con cui intratteniamo una relazione più diretta e duratura, ovvero dipendenti, rete di vendita, atleti, soci. Pianifichiamo di ampliare la consultazione nel 2024.

Per valutare la percezione interna sulle tematiche ambientali, sociali e di governance abbiamo condotto interviste individuali con i vertici aziendali, one-to-one con i principali responsabili di area e un sondaggio anonimo a tutti i dipendenti. Inoltre, abbiamo condotto un sondaggio per valutare la percezione degli stakeholder esterni selezionati e svolto un'analisi delle principali tendenze di sostenibilità nel settore, attraverso un benchmarking dei nostri concorrenti diretti e indiretti.

Le informazioni raccolte dagli stakeholder interni sono state confrontate con quelle provenienti dagli stakeholder esterni per identificare le tematiche più rilevanti per l'azienda e per le parti interessate. Questo processo ha portato alla creazione di una matrice di materialità che include i seguenti temi:



A	Il Rispetto dei diritti umani	2,95-3
B	La salute e la sicurezza dei lavoratori, welfare	2,88-2,84
C	Le sostanze chimiche	2,87-2,84
D	La sicurezza del prodotto	2,85-2,74
E	La gestione dei rifiuti	2,8-2,79
F	I consumi idrici	2,76-2,79
G	L'innovazione e il Product Design	2,75-2,84
H	La conformità a leggi e regolamenti	2,74-2,79
I	La tutela della privacy	2,72-2,74
J	I consumi e le emissioni	2,72-2,74
K	La Valutazione sociale e ambientale dei Fornitori	2,71-2,53
L	La gestione della catena di fornitura	2,67-2,63
M	La trasparenza e la chiarezza delle comunicazioni al cliente	2,66-2,74
N	Le materie prime e i materiali	2,64-2,84

Per ciascun tema emerso come rilevante abbiamo identificato i principali impatti positivi e negativi, insieme ai relativi rischi finanziari, attraverso un apposito workshop che ha visto la partecipazione delle funzioni aziendali principalmente coinvolte - direttamente e indirettamente - nelle attività di sostenibilità. Per ulteriori dettagli, si rimanda alle tabelle presenti in ogni macro-area tematica. Inoltre, per avviare un percorso di adeguamento alla Corporate Sustainability Reporting Directive, abbiamo collaborato con il team Finance per sviluppare un primo esercizio di quantificazione dell'intensità del rischio finanziario relativo ai temi materiali e per iniziare a pianificare il lavoro per il prossimo anno.



Governance

GRI 2-10; 2-19; 2-20

“Preferisco l’azione alle parole. Anche in ambito sostenibilità, non puntiamo ad attrarre i consumatori con iniziative ‘accattivanti’, ma a operare concretamente e fissare obiettivi realistici. Come in una maratona: puntiamo a 4 ore e 30 minuti, ma accettiamo 4 ore e 40. L’importante è l’impegno e il progresso costante.” (Claudio Bora, CEO)

– Tabella - Tematiche materiali, SDGs, impatti e rischi

Tema materiale	SDGs	Descrizione e tema	Impatto	Descrizione Impatto	Entità impatto	Rischio
Conformità a leggi e regolamenti	16	Aderenza e rispetto delle normative e delle leggi pertinenti per l'attività aziendale.	Positivo	Contributo al rispetto delle normative afferenti alla sostenibilità; trasmissione della cultura della compliance alla supply chain	Importante	Rischio mancata compliance e relativa sanzione; rischio risarcimento danni e perdita fatturato; rischio reputazionale
			Negativo	Parametri più stringenti		
Tutela della privacy	16	Rispetto e gestione delle informazioni personali in modo responsabile e trasparente, garantendo la protezione dei dati personali dei dipendenti, dei clienti e di altri stakeholder attraverso politiche e pratiche di gestione della privacy.	Positivo	Contributo alla tutela dei dati sensibili e personali relativi a dipendenti e clienti e aumento della sicurezza online	Informativo	Rischio mancata compliance (es. GDPR* per mercato europeo) e relativa sanzione per perdita/violazione dei dati; rischio reputazionale; rischio di frodi e phishing in caso di debolezza della sicurezza online; rischio risarcimento danni
			Negativo	Contributo alla perdita dei dati e alla violazione della privacy		
Trasparenza e chiarezza delle comunicazioni al cliente	12	Divulgazione accurata e comprensibile delle informazioni pertinenti alle attività e agli impatti dell'organizzazione sulla sostenibilità.	Positivo	Contributo ad implementare una comunicazione puntuale, efficace e trasparente verso i clienti; aumento della consapevolezza del consumatore rispetto a temi e sfide ambientali e sociali	Informativo	Rischio mancata compliance (EU Green claims Directive*) e relativa sanzione; rischio risarcimento danni; rischio di perdita di clientela per poca chiarezza; rischio di perdita di mercato; rischio reputazionale; rischio di frode in caso di non puntualità della comunicazione su aspetti ambientali e sociali
			Negativo	Fuorviare i consumatori spingendoli tramite pratiche di greenwashing a fare acquisti non realmente sostenibili		

3.1 Il risk management

In occasione della rendicontazione 2023/2024 abbiamo deciso di avviare un percorso specifico di mappatura dei rischi relativi a ogni tema ambientale, sociale o di governance risultante dall'analisi di materialità.

Nel prossimo biennio valuteremo anche come integrare formalmente i rischi legati alla sostenibilità nel nostro sistema di risk management. Nel presente Bilancio, i rischi associati a ciascun aspetto materiale seguono la mappatura degli impatti, come mostrato in apposite tabelle presenti all'inizio di ogni capitolo.

3.2 Il Codice Etico e il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo

GRI 2-2; 2-15; 2-16; 2-23; 3-3; 205-1; 205-2; 205-3

Nel 2014 abbiamo adottato un Codice Etico che stabilisce i principi e i valori di riferimento cui si conformano le attività dell'Azienda. Ogni violazione o ogni comportamento potenzialmente in violazione del Codice Etico viene portata a conoscenza dell'Organismo di Vigilanza, che è l'organo di controllo preposto a vigilare sull'applicazione dei principi contenuti nel Codice Etico e ad assicurare che il procedimento sanzionatorio si attivi.

Il Codice viene pubblicato sia sul nostro sito internet www.diadora.com, accessibile alla clientela e ai soggetti interessati, sia nell'apposita sezione della intranet aziendale. Una copia del documento viene consegnata a ciascun dipendente o collaboratore esterno all'atto, rispettivamente, della nomina, dell'assunzione o dell'avvio del rapporto di collaborazione.

La nostra adesione volontaria al "Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo" ai sensi del D. Lgs. 231/2001 rappresenta un impegno tangibile per l'integrità aziendale. Questo modello, sottoposto a regolari audit, ci consente di individuare e mitigare i rischi legati alla corruzione e ad altre violazioni.

Grazie al nostro impegno, nel 2023 abbiamo ottenuto la Medaglia d'Oro EcoVadis, attestandoci ufficialmente nel 5% delle migliori aziende valutate su performance ambientali, sociali e di governance.

Continuiamo a mantenere alta l'attenzione in tema di lotta alla corruzione e nell'ultimo anno abbiamo intensificato le attività di formazione che hanno raggiunto il 100% dei nostri organi di governo ed il 31% dei dipendenti, rispetto ai precedenti e rispettivi 0% e 10%. Anche per il 2023 non si riscontrano episodi di corruzione segnalati o accertati.

Inoltre, tutti i soggetti con cui avviamo dei rapporti commerciali aventi importanza significativa sono chiamati a riferire di possibili conflitti di interessi mediante la compilazione di apposita modulistica. Qualsiasi episodio di questo tipo viene segnalato al nostro Organismo di Vigilanza e agli organi direttivi per adottare le necessarie misure di cautela.

3.3 La conformità a leggi e regolamenti e il whistleblowing

GRI 2-16; 2-25; 2-26; 2-27; 3-3;

I valori fondamentali di Integrità, Rispetto e Impegno, parte integrante del nostro DNA sportivo e definiti nel nostro Codice Etico, sottendono ogni decisione e guidano il nostro modo di operare quotidiano.

È per noi fondamentale "giocare secondo le regole" e nel corso dell'ultimo anno abbiamo compiuto importanti progressi nel consolidamento dei nostri processi volti a garantire la conformità normativa. A fine 2023 è stato costituito un Comitato Compliance (composto da rappresentanti dei dipartimenti più rilevanti rispetto alla tematica - tra cui Legale, Sostenibilità, Qualità, Operations, Servizio Clienti e Finance) che svolge una sorveglianza attenta e continua sulla nostra conformità a leggi e regolamenti, assicurando che ogni attività rispetti come minimo le normative vigenti. Questo organo si riunisce trimestralmente ed ha il compito di individuare, monitorare e concordare le azioni in risposta agli sviluppi normativi che potrebbero interessare le attività di Diadora a livello globale. Inoltre, il Comitato è supportato da uno studio legale esterno che fornisce pareri tecnici aggiuntivi.

Nel 2023 è stato anche completato il percorso di implementazione della piattaforma di whistleblowing, avviato nel 2021 in conformità con la normativa vigente. Dal 2024 questa sarà disponibile a tutti i nostri stakeholder. Questa iniziativa si inserisce nel nostro impegno per promuovere l'integrità e la trasparenza, consentendo a dipendenti, partner commerciali e clienti di segnalare episodi relativi alla protezione del patrimonio aziendale in modo confidenziale e anonimo. Benché non previsto per legge, abbiamo inoltre deciso di estendere l'utilizzo della piattaforma alla segnalazione anche di potenziali casi di discriminazioni e molestie nei luoghi di lavoro, per massimizzare il benessere della nostra comunità aziendale.

3.4 La tutela della privacy

GRI 3-3; 418-1

La sicurezza dei dati personali e la tutela della privacy sono dei requisiti fondamentali per consolidare il rapporto di fiducia con i nostri clienti, dipendenti e stakeholder chiave.

Nel 2023, in ottemperanza con il Regolamento UE 679/161¹, ci siamo dotati di una Procedura GDPR per disciplinare in dettaglio il trattamento dei dati e per declinare le misure da adottare in azienda per la protezione della privacy; la Procedura indica anche le modalità per presentare eventuali reclami e segnalazioni.

Dal 2019 abbiamo anche adottato una Procedura Data Breach per illustrare le norme di comportamento che devono essere osservate in caso di violazione dei dati personali.

Questa procedura garantisce un approccio sistematico e responsabile suddiviso in 6 macro-fasi:

- 1 Su Diadora SpA è stata svolta una disamina completa in ambito privacy. Per Retail la disamina è stata incentrata su dipendenti e clienti e nel 2024 è in programma un aggiornamento. Si valuteranno anche delle revisioni sulle controllate USA e Cina.

1. **Formazione e consapevolezza:** tutti i nostri dipendenti, collaboratori e partner esterni ricevono una formazione adeguata sulle normative sulla privacy e le procedure aziendali. La procedura è comunicata attraverso sessioni di formazione, note informative interne pubblicate sulla intranet aziendale, email e bacheche aziendali. Questo assicura che ogni individuo coinvolto nel trattamento dei dati personali comprenda l'importanza della protezione dei dati e le proprie responsabilità.
2. **Definizione e classificazione dei dati:** abbiamo definito chiaramente le varie categorie di dati personali, inclusi i dati sensibili e giudiziari. Viene mantenuta una rigorosa distinzione tra i tipi di dati per garantire il trattamento appropriato in base alla loro natura e criticità.
3. **Monitoraggio e registro delle violazioni:** abbiamo un Registro delle Violazioni che documenta dettagliatamente qualsiasi incidente di sicurezza che comporti la distruzione, perdita, modifica, divulgazione non autorizzata o accesso ai dati personali. Questo registro è gestito dal Delegato Area Legale, con il supporto del Responsabile IT e del Delegato Area HR. Il registro include informazioni come la data dell'evento, la natura della violazione, le conseguenze e le misure correttive adottate.
4. **Segnalazione e gestione delle violazioni:** chiunque verifichi una violazione deve segnalarlo immediatamente al Delegato Area Legale. La segnalazione può essere effettuata tramite email (privacy@diadora.com) o altro mezzo idoneo. Una volta ricevuta la segnalazione, il Delegato Area Legale valuta l'entità e la natura della violazione in collaborazione con il nostro team IT e HR, e procede alla notifica all'Autorità di Controllo e agli interessati, se necessario, entro 72 ore.
5. **Misure correttive e migliorative:** in caso di violazione, adottiamo misure correttive per mitigare gli effetti e prevenire futuri incidenti. Il Delegato Area Legale, insieme al Responsabile IT e al Delegato Area HR, monitora l'applicazione e l'efficacia di queste misure, assicurando il ripristino della normalità.
6. **Revisione e miglioramento continuo:** la procedura di gestione della privacy è soggetta a revisione periodica per assicurare che rimanga aggiornata e conforme alle normative vigenti.

Dal 2020 disponiamo inoltre di un apposito Regolamento per l'utilizzo dei sistemi e strumenti informatici con l'obiettivo di diffondere un uso etico, corretto e salutare di ogni device lavorativo. Anche il sito internet è protetto da misure di sicurezza specifiche che prevengono la perdita di dati, usi illeciti o scorretti e accessi non autorizzati. Nel 2023 è stata aggiornata l'apposita Privacy Policy che disciplina la cybersecurity e approfondisce le modalità di conservazione dei dati di ogni utente.

Non si registra nell'ultimo anno alcun tipo di reclamo in merito a violazione della privacy e tutela dei dati.

3.5 La trasparenza e la chiarezza delle comunicazioni al cliente

GRI 3-3; 417-1; 417-2

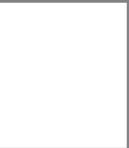
Comunicare con trasparenza le caratteristiche dei nostri prodotti e i progetti intrapresi è un valore cardine del nostro modo di fare impresa. Il nostro Bilancio di Sostenibilità, redatto annualmente secondo i più autorevoli standard di rendicontazione, ne è la prova, così come la scelta di implementare la disclosure su taluni aspetti ambientali, sociali e di governance, come la mappatura impatti e rischi, prima delle scadenze previste dalle normative europee in materia di rendicontazione.

La comunicazione trasparente riguarda anche i nostri prodotti: ci impegniamo a fornire informazioni accurate, sostanziate e puntuali per mettere il consumatore nella condizione di fare delle scelte di acquisto informate e consapevoli. Un esempio di questo approccio è stato il lavoro di affinamento del sito e-commerce svolto nel 2023, che ora prevede una sezione più dettagliata di descrizione del prodotto, inclusa la composizione dei materiali e gli specifici attributi di riduzione dell'impatto ambientale. Siamo inoltre certificati Global Recycled Standard (GRS) e Recycled Claim Standard (RCS) per i prodotti realizzati con materiali riciclati e Global Organic Textile Standard (GOTS) e Organic Content Standard (OCS) per i prodotti realizzati con materiali biologici, per garantire la possibilità di commercializzare prodotti finiti certificati e assicurare che le nostre asserzioni ambientali relative ai prodotti siano verificabili. Complete e trasparenti sono anche le informazioni di spedizione, di costo e di reso in caso di acquisti online.

Nel 2023 non si riscontrano casi di non conformità riferiti all'attività di marketing e alla comunicazione dei servizi ai nostri clienti



People



- Tabella - Tematiche materiali, SDGs, impatti e rischi

Tema materiale	SDGs	Descrizione e tema	Impatto	Descrizione Impatto	Entità impatto	Rischio
Salute e sicurezza dei lavoratori, welfare	3;8	Condizioni lavorative sicure, salutarie e dignitose assicurate per tutti i dipendenti, garantendo un ambiente di lavoro che tutela la salute e il benessere dei lavoratori.	Positivo	Contributo alla sicurezza dei lavoratori e alla riduzione degli incidenti attraverso diffusione di maggiore consapevolezza su uso dei macchinari e dispositivi da tenere nei luoghi di lavoro; aumento del benessere dei dipendenti attraverso l'istituzione di una serie di benefit aziendali con relativa riduzione di spese sanitarie	Informativa	Rischio di mancata competitività per freno della produttività a causa di assenze legate agli infortuni; Rischio di eventuali cause legali legate ad eventuali infortuni; rischio di dissuasione dei migliori talenti a unirsi all'azienda causa problematiche con la sicurezza
			Negativo	Aumento del numero di infortuni legati a una non adeguata gestione degli aspetti relativi alla sicurezza sul lavoro		
Diritti umani	5; 8; 10	Diritti fondamentali intrinseci a ogni individuo, indipendentemente dalla loro origine, status o condizione, inclusi i diritti civili, politici, economici, sociali e culturali, che devono essere rispettati nelle attività, le operazioni e le relazioni commerciali di un'organizzazione.	Positivo	Contributo al miglioramento della qualità della vita dei dipendenti dei fornitori attraverso rapporti commerciali responsabili ed equi	Significativo	Rischio reputazionale e relativo rischio di boicottaggio da parte dei consumatori; rischio di potenziali sanzioni; rischio di posizionamento considerato che alcuni competitor potrebbero rientrare nella CSDDD e negli obblighi di due diligence nazionali di taluni Paesi (Francia; Germania) ed estendere quindi questo approccio su tutta l'azienda a livello globale
			Negativo	Sfruttamento dei lavoratori presenti lungo la filiera attraverso, ad esempio, orari di lavoro, salari, condizioni di lavoro non adeguati e violazioni alla libertà di associazione		
Gestione della catena di fornitura	8;12	Considerazione degli impatti sociali, ambientali ed economici lungo l'intera catena di approvvigionamento di un'organizzazione.	Positivo	Diffusione di principi di tutela ambiente e rispetto dei diritti umani attraverso un dialogo costante con fornitori, partner e filiera	Informativo	Rischio mancata compliance (EU Green claims Directive*) e relativa sanzione; rischio risarcimento danni; rischio di perdita di clientela per poca chiarezza; rischio di perdita di mercato; rischio reputazionale; rischio di frode in caso di non puntualità della comunicazione su aspetti ambientali e sociali
			Negativo	Violazione dei diritti dei lavoratori e danni ambientali dovuti al mancato o non completo monitoraggio di Diadora		
Valutazione sociale e ambientale dei Fornitori	8;12	Analisi dell'impatto delle pratiche di approvvigionamento sull'ambiente e sulla società dei fornitori.	Positivo	Incentivo ai fornitori al miglioramento delle performance sociali e ambientali per poter essere eleggibili come partner di Diadora	Significativo	Rischio mancata compliance e relativa sanzione; rischio reputazionale
			Negativo	Violazioni dei diritti per mancata accuratezza o completezza della selezione fornitori		

4.1 La politica e il modello di gestione

GRI 3-3;

Le Persone sono il cuore di ogni comunità e ci adoperiamo per creare un contesto che favorisca comportamenti virtuosi e opportunità di sviluppo del potenziale individuale affinché l'intera comunità prosperi. Ci prendiamo cura dei nostri dipendenti, dei nostri partner di filiera, degli atleti che sosteniamo e di tutti coloro che entrano in contatto con le nostre attività.

Promuoviamo il rispetto del lavoro e dei lavoratori lungo la nostra catena del valore e garantiamo la parità di trattamento in materia di occupazione, in base anche a quanto contenuto dai Principi Guida ONU su imprese e diritti umani e nelle principali linee guida internazionali sulla condotta delle aziende. Il nostro Codice Etico, che viene fatto firmare a tutti i fornitori e dipendenti di Diadora, disciplina le politiche e i valori alla base della gestione del personale e della tutela delle diversità.

Ci impegniamo a garantire un luogo di lavoro confortevole e sicuro, incluso tramite l'identificazione e valutazione dei rischi cui possono essere soggetti i lavoratori e le parti interessate, e individuando le idonee azioni di prevenzione. Per assicurarci di allinearci ai migliori standard, abbiamo deciso di adottare volontariamente il sistema di gestione ISO 45001:2018 sulla salute e sicurezza sul lavoro.

L'89% dei dipendenti è inquadrato in contratti collettivi (4% dirigenti, 69% industria calzature e 16% commercio). Per i dipendenti non coperti, le condizioni di impiego rispettano le norme del diritto locale.

4.2 Benessere, sicurezza e inclusione: la nostra missione dentro e fuori dall'azienda

GRI 2-7; 2-8; 401-1

"Ho sempre desiderato che l'azienda fosse uno dei migliori luoghi in cui le persone potessero trovarsi. Il motivo è semplice: lavoriamo molte ore qui, e voglio che sia un luogo dove stare bene. Se fosse stata casa mia, l'avrei arredata nello stesso modo."
(Claudio Bora, CEO)

Il benessere dei nostri dipendenti è per noi di primaria importanza. Sappiamo che questo passa attraverso rapporti di lavoro rispettosi e stabili, attenzione alla sicurezza, alla diversità e allo sviluppo continuo delle competenze, e creazione di opportunità e servizi dentro e fuori il luogo di lavoro.

Per questa ragione cerchiamo di costruire relazioni lavorative durature ed il 95% dei nostri dipendenti ha un contratto di lavoro a tempo indeterminato, rispetto ad una media nazionale dell'84%². Creiamo opportunità di impiego per i giovani, come dimostrato dal fatto che il 75% dei nostri dipendenti sono sotto i 50 anni, rispetto ad una media nazionale del 62%³. Offriamo anche opportunità di conciliazione vita privata-lavorativa ed il 17% dei dipendenti beneficia di contratti part-time, oltre ad ulteriori misure di supporto descritte oltre.

Il nostro impegno si estende anche alle comunità locali, dove promuoviamo l'inclusione e la diversità attraverso diverse iniziative. Supportiamo l'eccellenza nello sport paralimpico, incentiviamo la partecipazione inclusiva nelle attività sportive e celebriamo lo sport femminile. Queste iniziative non solo valorizzano le persone, ma contribuiscono anche a creare legami sociali e a migliorare il benessere collettivo.

Investiamo in progetti sociali e collaboriamo con organizzazioni per ampliare il nostro impatto, andando oltre i confini aziendali per costruire una comunità più inclusiva e solidale.

Seguono in "Appendice" i dati relativi alla composizione della nostra forza lavoro, rispettiva ripartizione per tipologie contrattuali, paese, età e turnover.

2 <http://dati.istat.it/Index.aspx?QueryId=26887>

3 <http://dati.istat.it/Index.aspx?QueryId=26887#>

4.2.1 L'attenzione alla salute e alla sicurezza dei lavoratori

GRI 3-3; 403-1; 403-9

Grazie al mondo dello sport abbiamo raggiunto grande consapevolezza sul fatto che non esiste performance senza sicurezza, valore che promuoviamo ogni giorno anche attraverso il nostro marchio Utility. Applichiamo la stessa attenzione alla salute e sicurezza dei nostri dipendenti. Ci impegniamo a promuovere il loro benessere fisico, mentale e sociale, riflettendo la nostra costante attenzione verso la creazione di una comunità lavorativa sana e protetta.

La compliance normativa

Attraverso la nomina di figure chiave come il Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione (RSPP) e il medico competente abbiamo garantito una gestione proattiva dei rischi e un costante monitoraggio, assicurando un ambiente di lavoro sicuro per tutti. Ogni dipendente è regolarmente sottoposto a visite mediche di sorveglianza per valutare lo stato di salute in relazione all'ambiente lavorativo e ai rischi professionali associati. Forniamo inoltre, laddove previsti, i Dispositivi di Protezione Individuale (DPI).

Nel 2023 sono stati registrati 3 incidenti: 2 nel tragitto casa-lavoro e uno sul luogo di lavoro. A seguito dell'incidente interno è stata condotta un'analisi delle cause principali e adottata una nuova procedura di prevenzione.

Oltre la compliance: la ISO 45001, l'ascolto e la formazione

Dal 2018 siamo certificati ISO 45001:2018, uno standard internazionale volontario per i sistemi di gestione della salute e sicurezza sul lavoro. Questo standard fornisce un quadro di riferimento per migliorare la sicurezza dei lavoratori, ridurre i rischi nei luoghi di lavoro e creare condizioni di lavoro più sicure.

Questo approccio ci ha permesso di stabilire un Sistema di Gestione della Salute e Sicurezza sul Lavoro (SGSSL) solido e allineato con le norme INAIL di riferimento in materia di sicurezza. Nel 2023, il 100% dei nostri lavoratori è stato coperto dal SGSSL certificato.

Abbiamo investito nella formazione dei dipendenti con 68 ore di training obbligatorio nel 2023, personalizzando i corsi in base alle mansioni specifiche per garantire che ogni lavoratore fosse adeguatamente preparato ad affrontare le sfide del proprio ruolo in modo sicuro ed efficiente.

Favoriamo inoltre la partecipazione e la consultazione costante dei lavoratori, perché crediamo fermamente che coinvolgere attivamente i nostri dipendenti nella gestione della salute e della sicurezza sul lavoro migliori la qualità delle decisioni e contribuisca a creare un senso di fiducia verso la nostra organizzazione. Attraverso l'accesso diretto all'area Ambiente&Sicurezza tramite l'intranet aziendale e l'istituzione di bacheche aziendali promuoviamo un dialogo aperto e trasparente, trasmettendo così il messaggio che la salute e la sicurezza di ogni dipendente

sono una priorità assoluta per Diadora. Solo nel primo semestre del 2023 sono stati effettuati 209 accessi da parte dei nostri dipendenti.

Per il 2023, in osservanza con la normativa vigente in ambito salute e sicurezza, abbiamo proceduto all'aggiornamento del documento di valutazione dei rischi e alla revisione della segnaletica orizzontale. Al fine di migliorare il microclima abbiamo anche installato un nuovo impianto di condizionamento a pompa di calore in una delle aree uffici.

4.2.2. La valorizzazione della diversità

GRI 405-1; 406-1

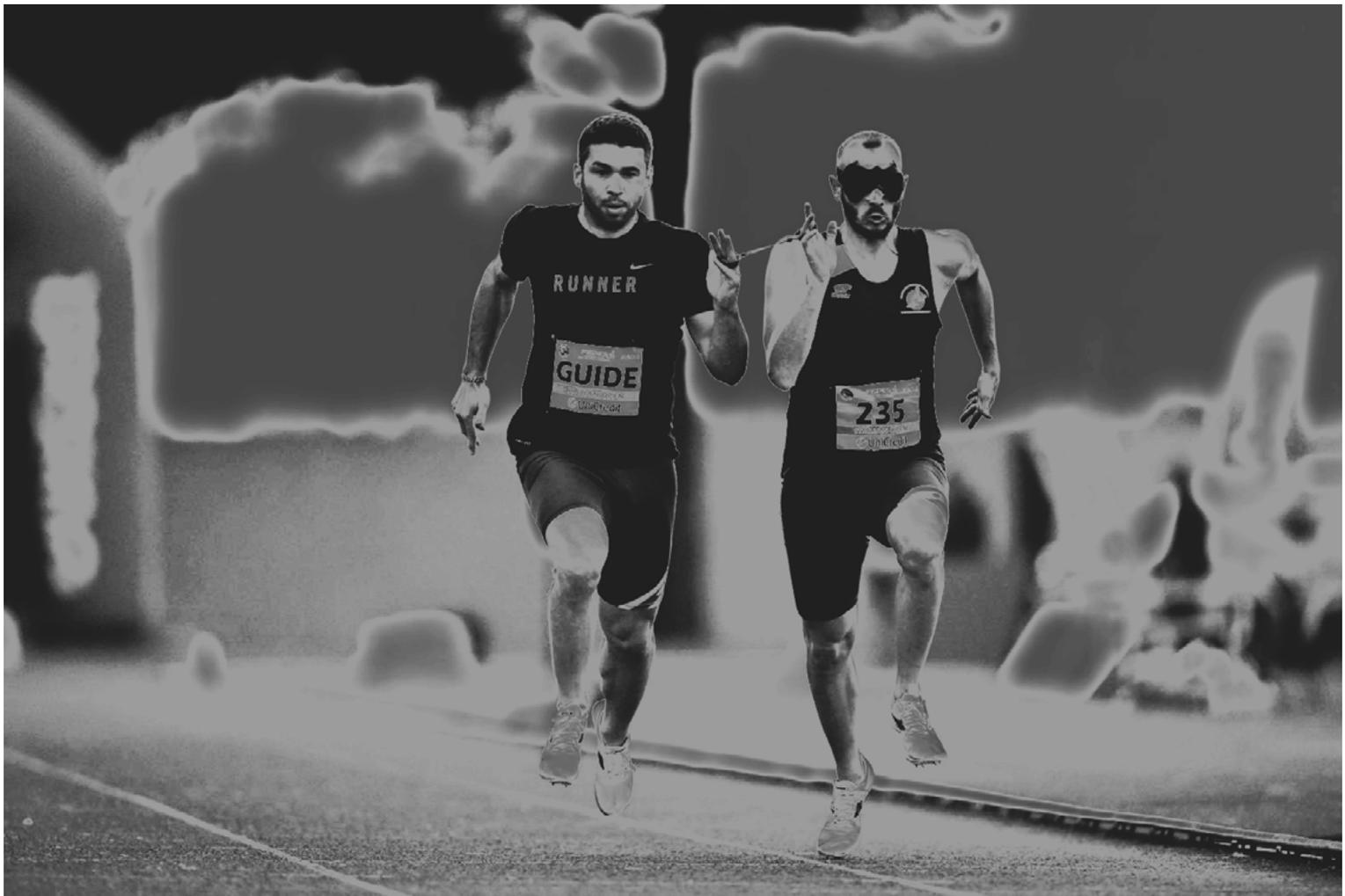
Forti del nostro DNA sportivo, valorizziamo la diversità e l'inclusione, contrastando ogni forma di discriminazione basata su genere, colore della pelle, origine etnica o sociale, età, nazionalità, cultura, credenze religiose, orientamento sessuale, identità di genere e disabilità.

Il nostro supporto ad iniziative che promuovano la diversità nello sport, come ad esempio Squadra di Corsa, Ragazze nel Pallone, Maradonne, Padova Mixed Ability Rugby e la partnership con Alessandro Cannata, ci permette di imparare e fornire dei modelli per poi promuovere un ambiente lavorativo cooperativo, dove la valorizzazione delle caratteristiche uniche di ogni individuo è fondamentale per garantire un ambiente di lavoro sano e inclusivo.

Promuovendo l'eccellenza nello sport paralimpico: la partnership con Alessandro Cannata

Nel 2023 abbiamo avviato una partnership con Alessandro Cannata, atleta paralimpico nelle discipline del track & field. Alessandro, nato con una grave malattia genetica alla retina, ha una grande passione per la corsa che lo ha portato a primeggiare a livello nazionale in diverse competizioni. Nel 2023 ha conquistato il titolo italiano indoor nei 200 e 400 metri nella categoria T11, riservata ai non vedenti.

Negli allenamenti e nelle competizioni, Alessandro è accompagnato dalla sua guida, Samir Ahmed, un atleta 21enne egiziano arrivato in Italia su un barcone all'età di 14 anni.



Le categorie protette e l'inclusione lavorativa

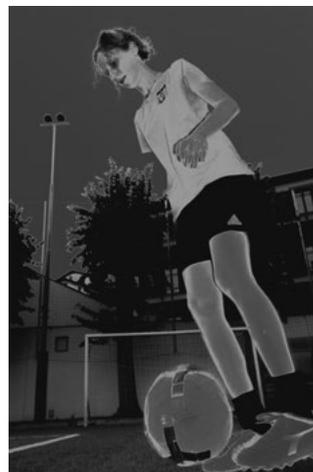
L' "empowerment" di persone in condizione di vulnerabilità è per noi un valore chiave. Rispettiamo il vincolo percentuale delle categorie protette previsto dalla legge 68/1999 e, da qualche anno, ispirati dal progetto Hiring Chain, abbiamo sottoscritto una convenzione con la Provincia di Treviso per l'integrazione di giovani con sindrome di Down all'interno del nostro headquarter di Caerano della Manovia e dei punti vendita Diadora.

A sottolineare il valore dell'inclusione e dell'empowerment, in occasione della festa internazionale per i diritti delle donne dell'8 marzo abbiamo sostenuto il progetto "Progetto di vita di Linda", sviluppato in collaborazione con l'Associazione Tina Anselmi. Il nostro sostegno ha consentito di realizzare un percorso di assistenza psicologica dedicata, anche a domicilio, a sostegno di una ragazza del montebellunese con disagi psichici e psicosomatici. Grazie a questo progetto, Linda (nome di fantasia) ha beneficiato di diverse attività che le hanno permesso di allenare le facoltà cognitive e ritrovare un equilibrio psicofisico, con lo scopo di ricominciare a progettare la propria vita.

La parità di genere, in azienda e nelle attività sportive

Promuoviamo la cultura della parità di genere, cercando di mantenere costante la percentuale di donne, che nel 2023 si attesta attorno al 56%, +10% rispetto alla media nazionale. Siamo consapevoli dell'importanza di garantire diversità anche negli organi sociali (CdA e Collegio Sindacale) di Diadora. Attualmente le donne all'interno degli organi di governo sono il 29% nella fascia 30-50 e il 10% sopra i 50 anni. Negli anni a seguire, rafforzeremo il nostro impegno intraprendendo il percorso per la Certificazione di parità Uni PdR 125, a cui saranno legati dei piani di implementazione della diversity per gli anni a seguire, e impostando percorsi formativi dedicati alla diversità e alle pari opportunità, con l'obiettivo di creare un ambiente di lavoro sempre più inclusivo.

In questo contesto, abbiamo sostenuto anche iniziative come il Festival "Ragazze nel Pallone", il più grande evento sportivo femminile in Italia. Questo evento, nato per valorizzare le competenze e le capacità delle donne nello sport, incrementare la visibilità dello sport femminile e dare spazio ai nuovi talenti, rappresenta un momento importante di celebrazione e promozione dell'universo sportivo al femminile. Anche in questo caso, Diadora ha voluto usare lo sport come strumento per contrastare la disparità di genere e favorire l'emancipazione femminile, supportando attivamente l'edizione di luglio 2023 e partecipando con il team femminile delle "Maradonne".



Festival "Ragazze nel Pallone": Diadora celebra lo sport femminile a Padova con le Maradonne

Il Festival "Ragazze nel Pallone" rappresenta il più grande evento sportivo femminile in Italia. Nato con l'obiettivo di valorizzare le competenze e le capacità delle donne, incrementare la visibilità dello sport femminile e dare spazio ai nuovi talenti, questo evento è diventato un importante momento di celebrazione e promozione dell'universo sportivo al femminile.

Diadora ha contribuito al successo dell'edizione di luglio 2023, tenutasi a Padova, supportando attivamente l'evento. In particolare, ha partecipato anche la squadra di calcio delle "Maradonne", un team di calcio a 7 femminile nato a Milano nel 2020 e sponsorizzato da Diadora. Questa squadra, formata da un gruppo di amiche, si è rapidamente affermata come un punto di riferimento nel panorama del calcio femminile popolare a Milano, insieme ad altre squadre dei quartieri circostanti. Gli allenamenti settimanali, che si svolgono ogni mercoledì in Via Corsico, rappresentano un'occasione per promuovere uno stile di vita sano e attivo, oltre a favorire l'inclusione sociale e la creazione di legami tra i partecipanti.

https://www.instagram.com/_maradonne

<https://www.ragazzenelpallone.it>

Il contrasto alla violenza contro le donne

Diamo voce e supporto finanziario alla Cooperativa ISIDE, un centro antiviolenza che opera nel territorio veneto. La cooperativa supporta donne e minori nei percorsi di uscita da relazioni maltrattanti tramite ascolto, accoglienza e sostegno psicologico. Nel 2023, in occasione della giornata internazionale contro la violenza contro le donne, i nostri dipendenti hanno avuto l'opportunità di ascoltare la testimonianza di due operatrici della Cooperativa e di partecipare a una sessione di dibattito sul tema. Particolare attenzione è stata prestata all'importanza di creare consapevolezza sulle diverse modalità in cui si estrinseca la violenza sulle donne e di coltivare la capacità di riconoscere anche quelle meno facilmente individuabili, soprattutto attraverso un lavoro di autoconsapevolezza da parte degli uomini.

Nel 2023 non si evincono segnalazioni relative ad episodi di discriminazione. La formazione ed il miglioramento continuo della performance

4.2.3. La formazione ed il miglioramento continuo della performance

GRI 2-19; 2-20; 404-1; 404-3

In Diadora crediamo che ogni dipendente sia un giocatore chiave, proprio come in una squadra sportiva. L'impegno quotidiano nel migliorare se stessi e il proprio team è alla base del nostro successo.

Grazie alla formazione strutturata e attraverso un sistema di valutazione periodica miriamo a riconoscere e sviluppare le potenzialità di ognuno, offrendo opportunità di crescita continua per raggiungere l'eccellenza.

La formazione continua

Oltre ai corsi di formazione obbligatoria previsti per legge, valorizziamo i nostri dipendenti attraverso percorsi che potenziano le loro competenze specifiche, sia in termini di soft skill che di hard skill. Tutti i membri del nostro team partecipano a corsi obbligatori su privacy e sicurezza sul lavoro ma anche a percorsi dedicati a migliorare il loro know-how in materia di sostenibilità e a creare un ambiente di lavoro consapevole e responsabile.

Grazie al percorso di formazione "The Learning Breaks" investiamo nel miglioramento delle competenze linguistiche, tecniche e informatiche dei dipendenti, nonché nel loro sviluppo personale (dal public speaking alla gestione del cambiamento, all'emotional intelligence). La formazione è disponibile online, consentendo a tutti i dipendenti di fruirne, anche quando in lavoro remoto. Nel 2023 abbiamo raggiunto un totale di 4629 ore di formazione (+29% rispetto al 2022), di cui il 95% di formazione volontaria su tematiche di interesse.

Il monitoraggio della performance

Il 34% dei nostri dipendenti e collaboratori possiede dei piani di sviluppo annuali in base alla funzione assegnata. Gli obiettivi sono determinati in parte dall'azienda e assegnati per dipartimento e in parte decisi individualmente tra il line manager e il dipendente, basandosi sulle specifiche responsabilità. A ciascun obiettivo viene attribuito un peso che riflette la complessità dell'iniziativa. Questo peso, insieme alla performance dell'individuo, determina il contributo dello specifico obiettivo alla performance complessiva.

Su base semestrale, tramite colloqui individuali e utilizzando una apposita performance matrix, valutiamo l'andamento delle attività e il raggiungimento degli obiettivi prefissati. La definizione degli obiettivi avviene nel primo trimestre dell'anno e la valutazione della performance, con relativa distribuzione dei premi individuali, avviene nel primo trimestre dell'anno successivo. Le politiche di remunerazione, inclusi i meccanismi premianti, vengono definite dall'Amministratore Delegato in collaborazione con la Direzione Risorse Umane al fine di attrarre e trattenere i talenti.

4.2.4. Il welfare e la cura della comunità aziendale

GRI 2-19; 2-20; 404-1; 404-3

L'obiettivo di creare un ambiente di lavoro dove le persone si sentano a casa ci ha portato ad adottare strategie e pratiche finalizzate a promuovere un ambiente lavorativo gratificante, impegnandoci al miglioramento continuo.

Nel 2023 abbiamo lanciato l'iniziativa "Life at Diadora" per coltivare il benessere della comunità dei nostri dipendenti e rendere tutti i collaboratori partecipi dei valori e della mission aziendale attraverso un modello di vita più sano e responsabile verso il pianeta.

Life at Diadora: promuovendo il benessere attraverso sport, alimentazione e ambiente di lavoro

Nel 2023 è nato il progetto "Life at Diadora", concentrato su tre filoni: sport, alimentazione e ambienti di lavoro.

Durante l'anno sono state organizzate 14 diverse attività sportive, alcune di durata giornaliera, altre sviluppate nell'arco di più mesi. Oltre a incoraggiare la pratica sportiva e offrire l'opportunità di praticare sport meno conosciuti, queste attività hanno permesso agli oltre 100 partecipanti di trascorrere del tempo insieme, divertendosi e conoscendosi meglio.

Nell'ambito del programma "Life at Diadora" è stata anche rivista l'offerta della mensa aziendale. Grazie alla collaborazione con una nutrizionista, il menù è stato rielaborato per essere ancora più completo e bilanciato. È stato inoltre costituito il Comitato Mensa, un gruppo di lavoro che coinvolge un campione rappresentativo di dipendenti per fornire suggerimenti per il continuo miglioramento dell'offerta della mensa aziendale. Per incoraggiare una dieta più ricca di verdure e meno impattante sul pianeta, è stata introdotta una giornata a settimana in cui le pietanze della mensa sono esclusivamente vegane. Indicativamente, abbiamo stimato che questa iniziativa ci abbia permesso di risparmiare l'emissione di circa 17 tonnellate di CO₂eq rispetto a un menù onnivoro. Con un'attenzione particolare all'ambiente, nel 2023 abbiamo anche eliminato i bicchieri monouso dalla mensa, prevenendo così l'emissione di circa 100 kg di CO₂eq.

Infine, il benessere di tutti noi passa anche attraverso la creazione di ambienti di lavoro accoglienti, curati e pensati in funzione dei nostri bisogni. Per questa ragione, una delle aree di focus del nostro programma "Life at Diadora" è "La nostra casa". In questo ambito, ci impegniamo a mantenere alta l'attenzione sulle opportunità di miglioramento degli spazi e a individuare ogni anno degli interventi per rendere i nostri ambienti lavorativi più piacevoli e confortevoli. Nel corso del 2023, anche su suggerimento della nostra community di dipendenti, abbiamo decorato alcune aree aziendali con grafiche e immagini della storia di Diadora, dei suoi prodotti e delle sue innovazioni. Questo intervento non solo ha reso gli spazi più accoglienti, ma ha anche messo in evidenza il patrimonio unico di conoscenze, esperienze e collaborazioni che ancora oggi alimentano il nostro lavoro, rendendoci il brand sportivo italiano per eccellenza dell'innovazione e della performance.

La conciliazione vita-lavoro

Per supportare l'equilibrio tra lavoro e vita privata, nel 2023 abbiamo aumentato le giornate di smart working mensili da 5 a 8 e mantenuto l'orario flessibile, affinché i dipendenti possano gestire i propri orari di ingresso e uscita dall'azienda in base alle loro esigenze.

Oltre alle iniziative previste per il progetto "Life at Diadora", abbiamo inoltre garantito, anche per il 2023, i seguenti servizi di welfare:

assicurazione sanitaria integrativa a partire dal 2019, garantendo ai dipendenti l'accesso a strutture sanitarie convenzionate;

palestra aziendale da oltre dieci anni, che offre corsi e attività a prezzi agevolati per i dipendenti;

appartamenti in locazione a titolo gratuito per alcune categorie di dipendenti per favorire l'attrazione dei talenti e contribuire al loro benessere;

welcome kit di benvenuto, inclusa borraccia e tazza per il caffè;

servizi interni aggiuntivi come lavanderia, maggiordomo aziendale per la gestione di pacchi e corrispondenza personale e l'erogazione di buoni carburante;

sconti presso punti vendita e servizi esterni convenzionati, come farmacie, parrucchieri, centri estetici, piscine e meccanici

convenzioni con il Gran Teatro GEOX di Padova per spettacoli e iniziative culturali e con centri servizi di cura e benessere per la persona;

sconti su prodotti Diadora

Nell'ambito del pacchetto welfare è anche prevista una convenzione con l'asilo nido "Mondo Piccino" in condivisione con Geox, che garantisce ai dipendenti un posto al nido per i propri bimbi a costi contenuti.

In Italia abbiamo anche introdotto una procedura per favorire il part-time dei dipendenti. Tale iniziativa non solo si applica ai neogenitori indipendentemente dal loro genere, ma anche a chi per motivi personali ha bisogno di rimodulare l'orario di lavoro. Al 2023 il 17% dei dipendenti ha beneficiato di una riduzione di orario.

Alimentazione sana ed equilibrata

Come citato nel box "Life at Diadora", il benessere dei nostri dipendenti passa anche da un'alimentazione sana ed equilibrata. Grazie al Comitato mensa garantiamo un servizio adatto alle esigenze dei nostri dipendenti, incluso il take-away per la cena. Nel 2023, inoltre, abbiamo riorganizzato l'offerta con il supporto di una nutrizionista dedicata, aumentando il bilanciamento nutrizionale dei piatti e la presenza di verdura e frutta di stagione. Abbiamo inoltre istituito "Il mercoledì vegano" una giornata settimanale con menù esclusivamente vegano con l'obiettivo di sensibilizzare i dipendenti al tema dell'impatto ambientale del cibo e incoraggiare una riflessione sulle proprie scelte alimentari. Dall'introduzione dell'iniziativa nel mese di marzo 2023 e fino alla fine dell'anno, sono stati distribuiti 4.438 pasti interamente vegani, che si aggiungono alle portate vegane e vegetariane presenti quotidianamente all'interno del menù. l'orario di lavoro.

4.3 La filiera e la comunità locale

“Abbiamo deciso di affrontare la sfida di tornare a produrre in Italia prodotti tecnici da performance”. (Antonio Gnocchini, CMO)

4.3.1 Gli investimenti nel nostro distretto produttivo

“Costruire comunità migliori”, e anche ricostruire: questa è la sfida che abbiamo accettato quando abbiamo deciso di riportare parte della produzione nel nostro Headquarter di Caerano di San Marco.

Il nostro impegno a valorizzare le competenze tecniche di alto livello e a realizzare prodotti all'insegna della cura del dettaglio e della qualità ci ha portato nel 2015 alla riapertura della Manovia interna presso la nostra sede di Caerano di San Marco, in quel distretto unico nel suo genere che è la “Run Valley”. Questo spazio ci permette di mantenere e coltivare il know-how nella produzione di scarpe sportive ad alta performance. La vicinanza della Manovia al nostro Centro Ricerche Diadora (CRD) e al team prodotto consente di creare sinergie con un contesto ricco di esperienza e competenza, favorendo l'innovazione e la sperimentazione immediata di nuove soluzioni di prodotto e processo. È da qui che mettiamo a punto soluzioni che poi possono essere proposte ai fornitori per la produzione su scala, rendendo accessibili i nostri prodotti in tutto il mondo e agli atleti di ogni livello e disciplina.

Nel 2021 è nata così “Equipe Atomo”, la prima calzatura Running Performance prodotta in Italia dopo oltre trent'anni. Questo progetto ha segnato il nostro ritorno nella produzione di scarpe da corsa performanti made in Italy, un traguardo unico che ci distingue nel mercato, e l'avvio di un percorso di innovazione sui prodotti performance tuttora in atto.

4.3.2. La tutela dei diritti umani e la valutazione sociale e ambientale dei fornitori

GRI 3-3; 414-1; 414-2; 308-1

I nostri partner produttivi sono come atleti: con il giusto supporto e un confronto bidirezionale possono esprimere tutto il loro potenziale. Per questo, il nostro sistema di monitoraggio delle performance sociali, ambientali e di governance dei fornitori diretti ed indiretti di prodotti finiti e servizi segue un approccio collaborativo basato su tre pilastri: Allineamento, Monitoraggio e Miglioramento.

Allineamento

Il primo step nella fase di selezione dei fornitori è un'ispezione ai siti produttivi da parte di un team che verifica che la produzione e la qualità siano conformi alle aspettative.

Superata la fase di selezione, in fase di onboarding dei fornitori condividiamo con loro gli obiettivi da raggiungere e i valori da perseguire. In particolare:

Indichiamo i valori di Integrità, Rispetto e Impegno contenuti nel nostro Codice etico;

Ci assicuriamo allineamento relativamente ai nostri standard del Codice di Condotta per i fornitori, che indicano più in dettaglio i requisiti socio-ambientali attesi dai fornitori;

Chiediamo di rispettare la nostra Restricted Substances List (RSL), che in molti casi risulta più stringente rispetto ai limiti fissati dalla legge;

Stipuliamo accordi che considerano le necessità di sostenibilità economica del fornitore, consapevoli delle nostre responsabilità come committente.

Monitoraggio

A seguito dell'allineamento iniziale i fornitori vengono inclusi nel sistema di monitoraggio continuo, che prevede:

- Valutazione documentale annuale EcoVadis;
- In base ai risultati ottenuti, potenziale Audit on-site

Nel 2023, la valutazione documentale è aumentata del 5% rispetto all'anno precedente, passando da 77 a 81 fornitori. A ciò si aggiungono 2 audit on-site e 7 fornitori valutati sia con audit documentale che on-site. Complessivamente, sono state svolte 90 attività di monitoraggio nel 2023, rispetto alle 86 del 2022 (+5%).

La performance socio-ambientale contribuisce alla valutazione complessiva del fornitore, eseguita periodicamente da un comitato cross-funzionale che esamina i risultati del fornitore dal punto di vista finanziario, legale, tecnico, qualitativo e di sostenibilità.

Miglioramento

A seguito dei risultati ottenuti durante gli audit, ci confrontiamo con i nostri supplier al fine di migliorare le loro performance e aumentare la consapevolezza sulle tematiche ambientali e sociali. Questo dialogo continuo ci permette di costruire rapporti stabili basati su confronto, fiducia e flessibilità.

Ai fornitori viene inoltre richiesto di implementare un Corrective Action Plan (CAP) dopo ogni valutazione, sia essa documentale o on-site. In particolare, i CAP basati sulle valutazioni EcoVadis sono definiti e implementati con il supporto del dipartimento di Sostenibilità di Diadora, che fornisce ai fornitori feedback dettagliati e specifiche linee guida, mentre i CAP basati su audit sono definiti dagli auditor di terza parte.

I risultati dei CAP sono verificati nelle successive valutazioni documentali e/o on-site.

Nel 2023 abbiamo potenziato il supporto ai fornitori per migliorare la robustezza dei loro sistemi di gestione sociale e ambientale e per facilitare la comprensione del questionario EcoVadis. Il nostro team di Sostenibilità ha instaurato un contatto regolare con i partner di filiera per facilitare lo scambio di informazioni e individuare soluzioni specifiche. Questo dialogo costante ci consente di costruire relazioni solide, promuovendo miglioramenti nelle performance lungo l'intera catena di approvvigionamento.

4.3.3. Oltre la filiera

Nel 2023 abbiamo supportato diverse iniziative filantropiche volte a sostenere le comunità in cui operiamo e abbiamo rinnovato alcune importanti partnership in ambito sociale e ambientale.

La pratica dell'attività sportiva è riconosciuta tra i fattori chiave per una vita in salute. Per questo, Diadora è costantemente impegnata nel promuovere e diffondere l'accesso allo sport a tutti i livelli. Consapevole che la pratica di sport in gruppo e la creazione di attività sportive collettive sono strumenti efficaci per avvicinare le persone alla corsa, nel 2023 Diadora ha promosso 131 serate di corsa di gruppo rivolte a principianti e amatori in 11 città del Triveneto.

Una delle iniziative chiave in questo ambito è il progetto "Passo Dopo Passo". Questo programma mira a coinvolgere un numero sempre maggiore di persone nella pratica sportiva, promuovendo il benessere fisico e mentale attraverso la corsa. Le serate di corsa di gruppo non solo facilitano l'accesso allo sport, ma rafforzano anche il senso di comunità e di appartenenza tra i partecipanti.

In questo contesto, la collaborazione con la nostra rete di vendita è fondamentale per il successo di queste iniziative. Lavorando a stretto contatto con i retailer, siamo in grado di promuovere la pratica sportiva e di avvicinare sempre più persone allo sport. La sinergia con i nostri partner commerciali ci permette di diffondere l'importanza dello sport e di sostenere la partecipazione attiva a livello locale.

Un ulteriore esempio del nostro impegno di supporto alle comunità globali è la collaborazione con Rugby Magoanine, un'associazione sportiva mozambicana che promuove il rugby come mezzo di coesione sociale e crescita per i giovani. Questo progetto rappresenta il nostro sforzo di supportare iniziative sportive anche in contesti internazionali difficili.

La promozione di crescita e inclusione attraverso lo sport: le iniziative con Rugby Magoanine e Invincible Park

Rugby Magoanine è un'associazione sportiva mozambicana nata nel 2018 con l'obiettivo di promuovere il rugby come mezzo di coesione sociale, creando spazi di crescita per i giovani. In particolare, la squadra femminile dell'associazione, in un contesto sfavorevole alla pratica sportiva per le donne, ha ottenuto buoni risultati sportivi e ha rappresentato un importante mezzo di emancipazione. La collaborazione con Diadora è nata grazie a un volontario originario di Treviso, quando la squadra U18 femminile di Rugby ha ottenuto la possibilità di partecipare al torneo "Hermanus International 7s" di Cape Town. Diadora ha fornito le scarpette da rugby necessarie, permettendo alle atlete di vivere un'esperienza unica.

In parallelo, il 17 giugno 2023, George Weah, Presidente della Liberia e storico atleta Diadora, ed Enrico Moretti Polegato, Presidente Diadora, hanno inaugurato l'Invincible Park a Monrovia. Questo progetto, frutto della collaborazione tra Weah e Diadora, offre ai giovani atleti l'opportunità di praticare vari sport come basket, calcio, pallavolo e tennis. Diadora sostiene il progetto fornendo abbigliamento tecnico agli atleti e allo staff. L'Invincible Park non è solo una struttura sportiva, ma un simbolo di unità, cooperazione e sviluppo personale, e riflette l'impegno di Diadora nel supportare le comunità attraverso lo sport.



Le iniziative filantropiche a supporto delle comunità locali e globali

Abbiamo sviluppato e sostenuto numerosi progetti che mirano a migliorare la qualità della vita nelle comunità in cui operiamo, promuovendo inclusione, sicurezza e solidarietà.

Di seguito presentiamo alcune delle principali iniziative filantropiche sostenute da Diadora nel corso del 2023: responsabilità come committente.

Hope Ukraine:
solidarietà per l'integrazione
e il sostegno umanitario

Hope Ukraine è una fondazione nata all'indomani dello scoppio del conflitto in Ucraina per fornire supporto al popolo ucraino sia in Ucraina che in Italia. Dal 2022, la Fondazione è stata in grado di coordinare la ricerca e la sistemazione di alloggi per 10.000 persone su tutto il territorio italiano, fornendo supporto e assistenza per agevolare l'integrazione sociale, linguistica e lavorativa. Grazie ai numerosi partner, Hope Ukraine riesce a fornire beni umanitari di prima necessità su tutto il territorio ucraino attraverso l'invio di camion di aiuti umanitari e hub presenti sia in Italia che in Ucraina. Attraverso il coordinamento di volontari in entrambi i paesi, la Fondazione porta avanti numerosi progetti umanitari in diversi settori: dalla salute al ripristino, al supporto ai minori.

Il rapporto con Hope Ukraine è nato sotto l'egida della Presidenza Diadora, che ha risposto all'appello di donare abbigliamento e calzature alla popolazione colpita dal conflitto. Coinvolgendo l'unità di Sales Utility, abbiamo selezionato prodotti utili per affrontare i climi rigidi ucraini. Il supporto a Hope Ukraine si è concretizzato con due donazioni: una nel 2022 e un'altra nel 2023. Quest'ultima donazione consisteva in 605 pezzi, principalmente caratterizzati da un'alta tenuta termica.

Cooperativa San Carlo:
inclusione e sicurezza sul lavoro

La Cooperativa San Carlo è stata fondata il 17 dicembre 1984. Presente sul territorio da oltre 38 anni, è una delle prime cooperative sociali di tipo B in Lombardia e continua a sostenere il proprio ruolo di impresa sociale legata al mondo del lavoro e della diversità, umana e professionale. I principi statutari sono pensati per garantire l'inserimento lavorativo di personale "svantaggiato" ai sensi della legge 381, con particolare riguardo alle persone con patologia psichiatrica. La struttura è attualmente composta da circa 45 persone, di cui 35 dipendenti e 10 che svolgono attività di tirocinio o laboratori occupazionali di avviamento al lavoro. Le attività lavorative di assemblaggio e confezionamento si svolgono all'interno di un fabbricato industriale di proprietà.

Siamo stati contattati dal responsabile della cooperativa per ricevere supporto nel fornire abbigliamento antinfortunistico ai 38 ragazzi che lavorano nella cooperativa. Anche in questo caso, sono stati coinvolti i colleghi dell'area Sales Utility, che hanno individuato i prodotti più adatti alle esigenze dei lavoratori della cooperativa, considerando le diverse mansioni che ricoprono. La collaborazione è nata grazie all'inserimento lavorativo di persone svantaggiate, in particolare con problematiche psicofisiche. Tramite la nostra donazione, i dipendenti possono lavorare con abbigliamento confortevole e ad alto standard di sicurezza.

Caritas: donazioni
di abbigliamento per i bisognosi

Nel 2023, Diadora ha donato 324 capi di abbigliamento e calzature a Caritas Treviso. Questi articoli, non più vendibili a causa di difetti o perché appartenenti a stagioni precedenti, sono stati distribuiti ai bisognosi. Questa iniziativa riflette il nostro impegno nel supportare le comunità locali e nel contribuire al benessere delle persone in difficoltà.

Oltre a queste iniziative principali, abbiamo effettuato diverse donazioni di entità minore a scuole e associazioni culturali. Siamo inoltre membri di diverse organizzazioni territoriali per promuovere il confronto e il supporto reciproco tra le aziende:

- Confindustria Veneto Est, con lo scopo di concorrere a sostenere il sistema territoriale locale;
- Assosport, che tutela e valorizza le aziende che producono e/o distribuiscono in Italia abbigliamento, calzatura e attrezzatura sportiva;
- Assosistema, per il miglioramento continuo delle attività dei produttori e distributori di dispositivi di protezione;
- Ecopolietilene, consorzio per il riciclaggio dei rifiuti dei beni in polietilene.



Planet

“Non abbiamo mai cercato di fare sostenibilità per spingere il consumatore all'acquisto, ma perché pensare al futuro vuol dire pensare a 30 anni, quando io non ci sarò più ma Diadora sì”. (Claudio Bora, CEO)

– Tabella - Tematiche materiali, SDGs, impatti e rischi

Tema materiale	SDGs	Descrizione e tema	Impatto	Descrizione Impatto	Entità impatto
Sostanze chimiche	3	Sostanze che possono influenzare negativamente la salute umana o l'ambiente se non gestite correttamente.	Positivo	Riduzione dell'impatto ambientale dovuto alla diminuzione/ rimozione di specifiche sostanze chimiche dai processi produttivi	Significativo
			Negativo	Inquinamento ambientale e danni sull'uomo a causa di un'inadeguata gestione e smaltimento delle sostanze chimiche (es. collanti e adesivi, reticolanti e pulitori)	
Gestione dei rifiuti	12	Processo di identificazione, controllo, riduzione e smaltimento responsabile dei rifiuti generati da un'organizzazione.	Positivo	Riduzione dell'impatto ambientale grazie all'ottimizzazione, riciclo e riutilizzo degli scarti	Importante
			Negativo	Inquinamento ambientale a causa dell'inadeguato smaltimento dei rifiuti e degli scarti	
Consumi idrici	6	Quantità totale di acqua prelevata per l'uso nelle operazioni aziendali.	Positivo	Monitoraggio e mantenimento del basso impatto in tema di risorse idriche	Informativo
			Negativo	Contributo allo spreco delle risorse idriche	
Consumi ed Emissioni	12;13	Quantità di risorse utilizzate e i rilasci nell'ambiente derivanti dalle operazioni di un'azienda, inclusi energia, acqua e emissioni di gas serra.	Positivo	Contributo al contrasto al cambiamento climatico attraverso l'implementazione di azioni di riduzione delle emissioni e di consumo di energia; Riduzione delle emissioni grazie all'efficientamento energetico e all'utilizzo di fonti rinnovabili	Importante
			Negativo	Contributo al cambiamento climatico	

5.1 La politica e il modello di gestione

GRI 3-3;

Gestire in modo consapevole le attività che hanno un impatto sull'ambiente vuol dire fare la nostra parte per creare un luogo sano e accogliente per le comunità di cui vogliamo prenderci cura.

Così come nello sport disciplina e grande impegno contribuiscono al benessere degli atleti, allo stesso modo seguiamo le normative del settore e ci impegniamo a mettere in campo piccole e grandi azioni aggiuntive che possano contribuire al benessere del pianeta e di conseguenza delle persone che lo abitano.

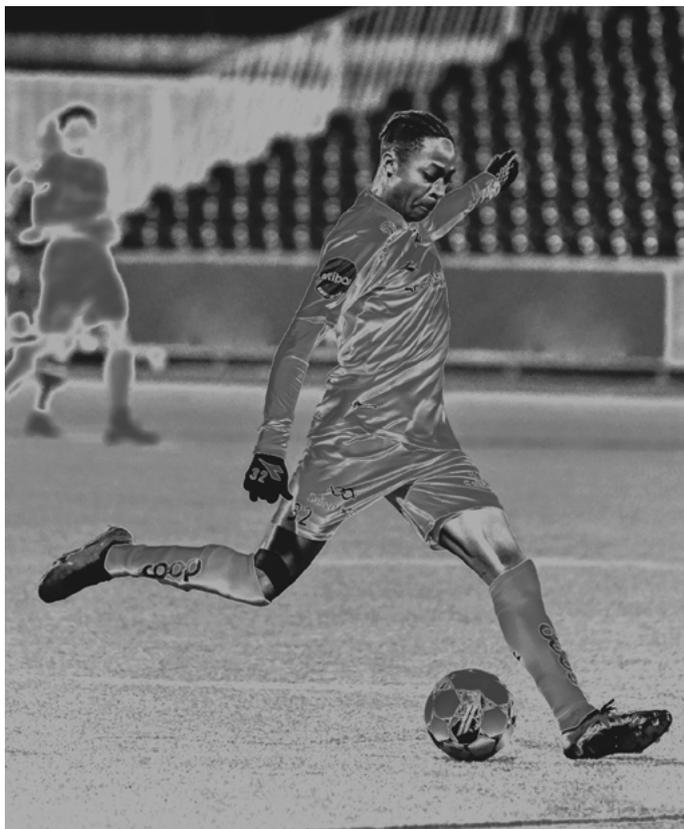
Come delineato nel nostro Codice Etico, adottiamo un approccio olistico e proattivo alla salvaguardia dell'ambiente, sia all'interno della nostra azienda che lungo la filiera e nel design di prodotto (per ulteriori informazioni su quest'ultimo si rimanda al capitolo Product).

All'interno della nostra azienda, la gestione responsabile delle risorse energetiche è un aspetto cruciale. Dal 2014 siamo certificati ISO 14001 e adottiamo misure per ridurre il consumo di energia e aumentare l'approvvigionamento da fonti rinnovabili.

Un altro pilastro della nostra politica ambientale è la gestione responsabile delle sostanze chimiche: rispettiamo rigorosamente le normative europee, inclusi gli obblighi del regolamento REACH, e andiamo oltre i requisiti minimi: richiediamo infatti ai fornitori di primo livello (Tier 1) di aderire alla Diadora Restricted Substance List (RSL), un elenco di sostanze chimiche soggette a restrizioni che include requisiti aggiuntivi rispetto al REACH.

Oltre a monitorare la gestione chimica da parte dei fornitori, valutiamo le loro performance ambientali tramite EcoVadis, come descritto nel paragrafo relativo alla valutazione ambientale e sociale dei fornitori.

Al fine di diffondere consapevolezza rispetto all'importanza di proteggere l'ambiente e preservare le risorse naturali supportiamo progetti sportivi che promuovono un atteggiamento responsabile nei confronti dell'ambiente. Un esempio significativo è la sponsorizzazione del Bodø/Glimt, squadra di calcio norvegese che si è distinta nel panorama calcistico per il suo impegno nel ridurre l'impatto ambientale.



Bodø/Glimt: la promozione della consapevolezza ambientale nel calcio

È proseguita anche nel 2023 la nostra sponsorizzazione al Bodø/Glimt, squadra di calcio norvegese che ha saputo contraddistinguersi per il ruolo svolto nell'attrarre l'attenzione del grande pubblico verso le tematiche ambientali. Un impegno a cui abbiamo partecipato anche creando un kit squadra realizzato con materiali riciclati e con stampe che ricordano l'importanza di proteggere il pianeta.

Bodø/Glimt è l'esempio di come lo sport ed i grandi eventi ad esso associati possano contribuire ad accrescere l'attenzione e la consapevolezza. Grazie alla promozione di questa squadra abbiamo l'opportunità di sensibilizzare la comunità di appassionati di calcio alla tematica della tutela ambientale.

5.2 Gli investimenti per la riduzione dei consumi energetici e delle emissioni

GRI 3-3; 302-1; 305-1; 305-2

Nell'ambito del lavoro di costruzione di comunità sempre migliori, la riduzione delle nostre emissioni dirette è uno dei terreni di gioco prioritari. Grazie ad azioni mirate in questo ambito, infatti, possiamo incidere sulla quantità di gas ad effetto serra emessi contribuendo sia a limitare il cambiamento climatico sia a migliorare l'ambiente intorno a noi in cui vivono le nostre comunità. I nostri investimenti nel fotovoltaico, nella mobilità elettrica e nella riduzione dei consumi energetici sono parte del nostro impegno concreto a ridurre le nostre emissioni dirette.

Dal 2014 abbiamo adottato un Sistema di Gestione Ambientale certificato ISO 14001 per monitorare e ridurre in modo strutturato i nostri impatti ambientali. Raccogliamo i dati relativi ai nostri consumi energetici su base mensile e verifichiamo i trend di consumo, anche rispetto al rispettivo periodo dell'anno precedente. Grazie anche a questa attività di analisi costante, nel 2023 abbiamo ridotto i consumi energetici relativi alle sedi di Diadora, con l'obiettivo di raggiungere una riduzione del 50% le emissioni scope 1 e 2 entro il 2025 e di ridurre annualmente del 10% il consumo di energia all'interno dei nostri siti di proprietà

L'efficienza energetica e scelta delle fonti di energia

A partire dal 2021, Diadora S.p.A. ha investito nell'autoproduzione di energia, tramite l'installazione di pannelli fotovoltaici, e nell'utilizzo di fonti rinnovabili certificate per la copertura del fabbisogno energetico restante. Nel 2023, circa il 32% dell'energia consumata dai nostri uffici è stata generata grazie ai pannelli fotovoltaici installati nel 2021, e il fabbisogno energetico restante è stato coperto tramite fonti rinnovabili certificate, portandoci così ad approvvigionarci al 100% di energia elettrica da fonti rinnovabili.

Nel 2023 abbiamo implementato impianti a pompa di calore, ampliato il nostro impianto fotovoltaico ed installato un accumulatore. Questi ultimi saranno attivi dal 2024, permettendoci di aumentare la quantità di energia autoprodotta per i consumi del prossimo anno. Abbiamo inoltre avviato il processo per condurre una diagnosi energetica, mirando a ottenere la certificazione ISO 5001 entro il 2025. Durante l'anno, abbiamo già ridotto del 5% il consumo totale di energia elettrica nella sede di Diadora S.p.A., anche grazie all'illuminazione LED e agli impianti di domotica nei nostri uffici che regolano la luminosità in base alla luce esterna.

La mobilità a ridotto impatto ambientale

Per incentivare l'adozione di vetture elettriche e plug-in nel nostro parco auto, riducendo le emissioni legate alla mobilità aziendale, abbiamo progettato l'installazione di nuove colonnine di ricarica per veicoli elettrici, sia all'interno che all'esterno dell'azienda, raggiungendole alle due già installate nel 2022.

I risultati in termini di riduzione delle emissioni

Nel corso del 2023 abbiamo registrato un totale di 471 tonnellate di CO₂eq di emissioni dirette Scope 1. Le emissioni indirette per il consumo di energia (Scope 2) sono state di 154 tonnellate di CO₂eq secondo la metodologia market-based e 367 tonnellate di CO₂eq secondo la metodologia location-based.

Rispetto al 2022 abbiamo ottenuto una diminuzione delle emissioni di CO₂ presso le nostre sedi in Italia. Più nel dettaglio, le emissioni di scope 1 sono scese del 6,6% e le emissioni di scope 2 market-based di quasi il 24%.

Inoltre, abbiamo ampliato il nostro perimetro di analisi e ora monitoriamo non solo le sedi italiane ma anche quelle in Cina e negli Stati Uniti, in aderenza alle più autorevoli linee guida internazionali sulla rendicontazione delle emissioni. Questa estensione ci consente di adottare un approccio più completo nel monitoraggio e nella gestione delle nostre emissioni globali.

Il flagship store di Diadora a Cortina: un connubio tra efficienza energetica, prossimità e innovazione

Un ulteriore esempio tangibile del nostro impegno verso la riduzione dell'impatto ambientale è il nostro flagship store di Cortina, concepito e costruito seguendo il principio di prossimità. Abbiamo selezionato fornitori e materiali basandoci sulla vicinanza al territorio e sull'efficienza energetica, privilegiando l'uso di materiali locali come il legno di larice e tecnologie a basso impatto ambientale, come gli impianti luce LED.

5.2.1 Il monitoraggio avanzato delle sostanze chimiche

GRI 3-3; 301-1

La creazione di calzature e capi di abbigliamento che rispondano ai più alti requisiti tecnico-prestazionali richiede l'utilizzo di sostanze chimiche.

Per questo motivo riteniamo fondamentale gestire sistematicamente l'utilizzo di tali sostanze, affinché non rappresentino un pericolo per il consumatore finale e per l'ambiente.

La compliance normativa

Da tempo ci impegniamo nel rispettare le normative europee sulle sostanze chimiche, operando in linea con il Regolamento Registration, Evaluation, Authorisation and Restriction of Chemicals (REACH). Per garantire la piena conformità a tali requisiti abbiamo istituito un piano di test a campione per valutare la conformità chimico-fisica dei nostri materiali e prodotti, con regolari prelievi e analisi approfondite presso i nostri laboratori affiliati.

La gestione responsabile delle sostanze chimiche si riflette anche nell'attenzione alla Salute e Sicurezza dei lavoratori: per proteggere i nostri dipendenti dalle possibili esposizioni nocive emesse dalle sostanze chimiche che utilizziamo durante le fasi di produzione delle nostre calzature, con particolare riferimento alla Manovia, abbiamo installato banchi aspiranti nei locali di lavoro per catturare tali sostanze. Questa misura è stata integrata con l'utilizzo di dispositivi di protezione individuale (DPI), garantendo un ambiente di lavoro sicuro e salutare.

Oltre la compliance: la RSL e le certificazioni

Oltre alla compliance con il REACH, abbiamo sviluppato una Restricted Substance List (RSL), un elenco di sostanze chimiche soggette a restrizioni più stringente rispetto ai requisiti minimi del REACH. Questa lista è parte integrante del nostro materiale contrattuale standard.

Infine, le nostre certificazioni GRS e GOTS garantiscono controlli ancora più rigorosi sulla gestione delle sostanze chimiche per i prodotti certificati, in conformità con i loro standard specifici.

5.2.2 L'approccio condiviso sulla gestione dei rifiuti

GRI 3-3; 306-3; 306-5

Data la natura del nostro business, le nostre attività ordinarie non producono rifiuti pericolosi. La maggior parte dei rifiuti che generiamo – come carta e cartone, pallet in legno e altri materiali – proviene dagli imballaggi dei prodotti in entrata e il loro smaltimento avviene in conformità alle normative locali sulla raccolta differenziata.

Seguono in appendice le tabelle di approfondimento sui rifiuti generati. Si evidenzia che la rendicontazione fa riferimento alla sola Diadora S.p.A.; dal prossimo anno ci impegneremo a rendicontare questi dati per le società controllate, pur avendo una rilevanza poco significativa sul totale dei rifiuti prodotti.

Per quanto riguarda i rifiuti generati negli uffici, seguiamo due principi fondamentali: la riduzione dei rifiuti e una gestione responsabile di quanto non può essere eliminato.

La riduzione dei rifiuti

Negli anni scorsi abbiamo adottato diverse pratiche per ridurre drasticamente l'uso della plastica monouso nella nostra sede aziendale, come la rimozione delle bottigliette di plastica dai distributori di bevande. Nel corso del 2023 abbiamo continuato a perseguire l'obiettivo della riduzione del monouso, eliminando anche i bicchieri di carta dalla mensa aziendale. Come parte della nostra policy aziendale, ogni dipendente è dotato di una borraccia e di una tazza personale. Inoltre, abbiamo sostituito la plastica con materiali biodegradabili nelle macchinette del caffè e nei distributori automatici.

In linea con gli sforzi per ridurre i nostri rifiuti, ci siamo inoltre posti l'obiettivo di avviare entro il 2024 un'iniziativa per ridurre lo spreco alimentare in mensa.

La gestione responsabile dei rifiuti

Ci impegniamo nella gestione responsabile dei rifiuti garantendo un'efficace raccolta differenziata. Le nostre strutture sono dotate di aree comuni con contenitori dedicati alla differenziazione, mentre negli uffici sono stati distribuiti appositi cestini per la carta. Attraverso l'intranet aziendale e l'esposizione di materiali grafici nelle aree pubbliche abbiamo inoltre sensibilizzato i dipendenti affinché ciascuno dia il proprio contributo.

5.2.3 La gestione delle risorse idriche

GRI 3-3; 303-5

Le nostre attività non comportano un utilizzo significativo di risorse idriche. Tuttavia, nel costante impegno per ridurre l'impatto ambientale, riconosciamo l'importanza di prevenire lo spreco idrico presso la nostra sede aziendale e crediamo che il monitoraggio e la trasparenza dei nostri consumi siano fondamentali per mantenere elevati standard di responsabilità ambientale in tutte le nostre attività. Rispetto al 2022, presso la nostra sede abbiamo ridotto il consumo di acqua dell'11%.



Product

"Abbiamo strutturato le nostre basi su due pilastri fondamentali: l'innovazione tecnologica, che costituisce la spina dorsale per garantire la perennità dell'azienda, dove la sostenibilità è sempre stata parte integrante del nostro approccio all'innovazione. Il secondo pilastro è rappresentato dal craftsmanship di prodotto, che incarna i valori dell'artigianalità, della qualità e dell'attenzione al dettaglio, riflettendo l'impegno continuo di Diadora verso l'innovazione e la sostenibilità". (Claudio Bora, CEO)

– Tabella - Tematiche materiali, SDGs, impatti e rischi

Tema materiale	SDGs	Descrizione e tema	Impatto	Descrizione Impatto	Entità impatto	Rischio
Sicurezza del prodotto	12	Capacità di un prodotto di non causare danni alla salute umana durante il suo ciclo di vita, garantendo che i prodotti siano progettati, fabbricati e distribuiti in conformità con gli standard di sicurezza e le normative vigenti.	Positivo	Aumento della qualità e sicurezza dei prodotti con conseguente preservazione della salute dei consumatori; per la parte Utility: riduzione degli infortuni	Importante	Rischio mancata compliance con leggi nazionali sulla sicurezza e relative sanzioni; rischio reputazionale e di boicottaggio del prodotto da parte dei consumatori; rischio risarcimento danni e perdita di competitività per i prodotti Utility
			Negativo	Peggioramento del livello di sicurezza e qualità dei prodotti, a causa di un limitato presidio di questi aspetti; aumento infortuni		
Materie prime e materiali	12;15	Risorse naturali utilizzate per produrre beni, mentre i materiali sono sostanze o componenti impiegati nel processo di produzione o nell'offerta di servizi.	Positivo	Riduzione dell'inquinamento e tutela dell'ambiente grazie all'utilizzo di materie prime a minor impatto ambientale e/o riciclate e/o rinnovabili	Importante	Rischio di perdita di competitività; rischio di compliance con relative sanzioni e l'interdizione dei mercati
			Negativo	Aumento dell'inquinamento e danni all'ambiente a causa dell'utilizzo di materiali non responsabili		
Innovazione/ Product Design	9;12; 13	Creazione di nuovi prodotti o il miglioramento di quelli esistenti per rispondere alle esigenze dei clienti e alla sostenibilità, incoraggiando l'adozione di pratiche innovative che riducono l'impatto ambientale e sociale dei prodotti.	Positivo	Contributo allo sviluppo e diffusione di nuove soluzioni di ecodesign nel settore tessile/calzaturiero attraverso investimenti in R&D	Significativo	Rischio di mancata competitività nel comparto e relativa non capacità di attrarre i talenti; rischio di perdita di opportunità di bonus economici dedicati all'economia circolare; rischio perdita efficientamento della produzione; rischio di perdita di opportunità legate all'economia di scala
			Negativo	Mancato contributo allo sviluppo e diffusione di nuove soluzioni di ecodesign nel settore tessile/calzaturiero attraverso investimenti in R&D		

6.1 La politica e il modello di gestione

GRI 3-3;

Consapevoli del valore della promozione della pratica sportiva e della cultura che la circonda come strumenti di crescita individuale e collettiva, ci impegniamo a fornire prodotti performanti e di alta qualità, con un'attenzione crescente alla riduzione del loro impatto ambientale. La nostra filosofia aziendale si fonda sulla convinzione che eccellenza sportiva e sostenibilità possano procedere di pari passo, motivando a investire nella ricerca di materiali innovativi e a ridotto impatto ambientale.

In questo contesto, è fondamentale garantire non solo la qualità e la sicurezza dei nostri prodotti, ma anche la riduzione dell'impatto ambientale lungo l'intera catena di produzione. Le sovraccitate certificazioni di prodotto di cui Diadora stessa si è dotata, oltre ad attestare la trasparenza e la tracciabilità dei nostri articoli garantiscono la riduzione dell'impatto ambientale nella produzione rispetto ai materiali convenzionali. In tal modo, ci assicuriamo che la nostra filiera produttiva sia improntata alla responsabilità ambientale e sociale, in linea con i principi delineati nel nostro Codice Etico.

Per la linea Utility, infine, abbiamo adottato un Sistema di Gestione della Qualità (SGQ), conforme agli standard ISO 9001:2015. Questo sistema comprende tutte le attività collegate e interdipendenti che influenzano la qualità dei nostri prodotti, assicurandoci che non solo rispettino i più alti standard di qualità, ma siano anche sicuri lungo tutto il ciclo di produzione.

6.2 I materiali a minor impatto ambientale

Siamo consapevoli che i materiali utilizzati per realizzare i nostri prodotti rappresentano una delle principali aree di impatto ambientale. Per questo motivo, da diversi anni ci stiamo concentrando sulla sostituzione di materiali convenzionali con materiali a minor impatto.

Il nostro impegno passa dall'utilizzo di materiali preferred e soluzioni ormai consolidate e disponibili su larga scala a materiali innovativi e sperimentali. A seconda del tipo di prodotto, delle qualità tecnico - sensoriali richieste e delle soluzioni disponibili sul mercato introduciamo un mix di materiali alternativi. Questo approccio, basato sulla sperimentazione e apprendimento continuo, ci sta consentendo di sviluppare competenze nuove fondamentali per scalare i nostri sforzi in futuro.

Per favorire ulteriormente l'adozione incrementale di materiali a minor impatto, il 2023 ha visto la creazione della Material Library virtuale, un archivio condiviso di materiali innovativi destinato primariamente ai team Sviluppo Prodotto e Innovazione, che viene costantemente arricchito nel tempo. Oltre alle informazioni sui materiali e i componenti valutati e alle relative certificazioni e credenziali di riduzione dell'impatto ambientale e sociale, mette a disposizione letture di vario genere - riviste di settore, report, studi, paper scientifici, atti di convegni e altro - al fine di offrire una selezione di fonti di aggiornamento esaustive relative ai tanti aspetti che concorrono a definire il possibile impatto di un materiale o di un semilavorato. In parallelo sono state organizzate 12 sessioni di formazione specifiche per le diverse aree aziendali per un totale di circa 150 partecipanti con focus su contenuti riciclati di varia natura e fibre tessili e provenienti da agricoltura biologica.

Il nostro obiettivo è ridurre del 30% entro il 2030 le emissioni derivanti dai materiali che compongono i nostri prodotti, anche utilizzando quanto appreso in questi anni e scalando l'adozione di materiali a minor impatto mantenendo intatta la performance che distingue gli articoli Diadora.

Sappiamo che per raggiungere il target prefissato di riduzione delle emissioni generate durante la produzione dei nostri materiali è fondamentale adottare un approccio olistico e completo, che tenga conto di tutta l'esperienza e le conoscenze acquisite finora. Per questo motivo stiamo anche sviluppando un framework per identificare i materiali preferred per Diadora, con un particolare focus sull'integrazione di materiali a ridotto impatto ambientale già diffusi, come ad esempio materiali riciclati e biologici e altri più innovativi, come ad esempio tessuti con capacità termoregolatrici ottenute non da trattamenti chimici, ma esclusivamente attraverso la struttura del tessuto. Il framework tiene in considerazione anche aspetti cruciali come il design, la durabilità e la riciclabilità del prodotto.

Nel nostro percorso di miglioramento continuo, nel 2023 abbiamo integrato all'interno del software PLM la possibilità di tracciare e monitorare l'utilizzo da parte dei nostri fornitori di materiali *preferred*. Questo strumento, che continuiamo ad affinare, ha fornito un contributo chiave alla gestione più certa ed efficace dei dati relativi ai nostri prodotti e per monitorare i nostri progressi nel percorso di crescente adozione di materiali *preferred* all'interno delle nostre collezioni.

Materials Terminology Guide 2020 - Textile Exchange

6.2.1 Materiali riciclati

GRI 301-1

In linea con la Strategia dell'UE per prodotti tessili sostenibili e circolari, che prevede che entro il 2030 i prodotti tessili immessi sul mercato dell'UE siano in larga misura costituiti da fibre riciclate, stiamo gradualmente affinando la scelta dei nostri materiali per testare e aumentare quelli provenienti dal riciclo.

In linea con questa scelta, abbiamo compiuto progressi nell'utilizzo di materiali riciclati nella linea Utility, come ad esempio l'alluminio impiegato per i puntali, che costituisce una parte significativa del peso delle calzature di questa gamma. Se nel 2022 solo il 30% dell'alluminio impiegato per i puntali era riciclato, nel 2023 abbiamo raddoppiato tale percentuale, raggiungendo in media il 60%.

Inoltre, con la collezione FW23 abbiamo introdotto i primi capi di abbigliamento Active con contenuti riciclati certificati GRS, prevalentemente costituiti da poliestere riciclato post-consumo, cui in entrambe le stagioni 2024 seguiranno ulteriori capi tecnici certificati comprensivi di poliestere e poliammide di riciclo.

6.2.2. Le garanzie offerte ai clienti con le certificazioni di prodotto

Seguendo il nostro approccio orientato a una comunicazione onesta e trasparente, e consapevoli dell'importanza di dimostrare affidabilità ai nostri clienti, abbiamo investito in certificazioni di prodotto che garantiscono la presenza di materiali riciclati o biologici. Questo assicura che le nostre dichiarazioni ambientali relative ai prodotti siano verificabili.

Oltre a coinvolgere i fornitori in processi di certificazione indipendenti per le materie prime utilizzate, le certificazioni di cui Diadora è in possesso (GRS, RCS, GOTS e OCS) garantiscono la possibilità di commercializzare prodotti finiti certificati.

6.2.3. L'impegno per il futuro: i materiali innovativi

In aggiunta a materiali preferred e riciclati ed in linea con il nostro focus sull'innovazione, nel 2023 abbiamo intensificato il lavoro di ricerca su materiali innovativi a minor impatto. Questa attività ha portato all'introduzione di una nuova tipologia di materiale per la tomaia di una delle nostre scarpette da calcio. Si tratta di un materiale specificamente messo a punto per Diadora che risponde alla necessità di mantenere standard di performance e resistenza elevati, riducendo però anche gli impatti ambientali. Insieme a numerosi componenti tra i quali fodera, plantare e lacci contenenti materiale riciclato, troviamo la tomaia composta in parte da materiale riciclato ed in parte da materiali da fonti rinnovabili. La stretta collaborazione con il nostro fornitore ci ha permesso di sperimentare e mettere a punto una soluzione innovativa da poter replicare su più larga scala.

Prevediamo di continuare a focalizzarci su questo filone di lavoro anche negli anni futuri, con una particolare attenzione ai materiali che rappresentino un'alternativa ai materiali di origine fossile.

6.2.4. La riduzione del packaging e il coinvolgimento della filiera

Abbiamo intensificato gli sforzi per ridurre l'impatto ambientale del packaging dei nostri prodotti. I principi chiave seguiti sono riduzione dell'impatto della materia prima, riduzione dei quantitativi e coinvolgimento della filiera.

La riduzione dell'impatto della materia prima

Attualmente, il 99% del nostro packaging in carta (che costituisce il 98% degli imballaggi utilizzati da Diadora) è certificato secondo lo Standard Forest Stewardship Council® (FSC®). Di conseguenza, quasi la totalità del nostro packaging è preferred. Inoltre, a partire dalla prossima stagione produttiva, ci siamo posti l'obiettivo di sostituire tutte le buste in polietilene dell'abbigliamento della linea Utility con un materiale a minor impatto rispetto a quello attuale. Inoltre, quasi tutto il packaging utilizzato per le nostre calzature (il 99,5%) è riciclabile

La riduzione dei quantitativi

Nel 2023, rispetto al 2022, siamo riusciti a ridurre del 43% la quantità di imballaggi utilizzati per la produzione diretta e proseguiamo in questa direzione anche nei prossimi anni. Entro il 2026 abbiamo inoltre intenzione di eliminare completamente il packaging primario e secondario in plastica monouso per i prodotti abbigliamento e calzature sport and lifestyle.

Il coinvolgimento della filiera

I fornitori di packaging in carta sono soggetti, come i fornitori di abbigliamento e calzature, a regolari valutazioni EcoVadis per monitorare e migliorare le loro performance ambientali. Inoltre, orientiamo i principali fornitori di abbigliamento verso i nostri fornitori di packaging designati, garantendo così una maggiore conformità alle nostre politiche di packaging preferred.

Si specifica che tutte le grafiche del packaging sono aggiornate per includere le informazioni ambientali di smaltimento, come richiesto dalle normative italiane e francesi, completamente il packaging primario e secondario in plastica monouso per i prodotti abbigliamento e calzature sport and lifestyle.

6.3 Prodotti sicuri per comunità protette

GRI 416-2

In Diadora la sicurezza dei prodotti è una priorità. Anche nel 2023 ci siamo impegnati per garantire standard elevati di sicurezza lungo tutta la catena di produzione, supportati dal nostro Sistema di Gestione della Qualità certificato ISO 9001 per la linea Diadora Utility.

Abbiamo inoltre proseguito con le attività di controllo di qualità e sicurezza dei prodotti, con una particolare attenzione ai prodotti della linea bambino. Per mitigare i rischi legati a questi prodotti svolgiamo attività di testing specifico e coinvolgiamo direttamente i nostri fornitori nelle analisi dei materiali, nella progettazione dei prodotti e nella selezione di materie prime adeguate.

Nonostante i nostri partner produttivi siano responsabili della sicurezza dei prodotti che ci forniscono, ci preoccupiamo di verificare anche noi stessi la conformità delle modalità di produzione alle leggi e ai regolamenti vigenti. Il nostro reparto Qualità monitora attentamente i materiali e i prodotti acquistati attraverso diverse attività, tra cui:

- Analisi in laboratorio e ulteriori test per verificarne la sicurezza;
- Certificazione dei prodotti DPI Utility e Sport con il supporto di primari enti accreditati europei e mondiali per la conformità alle norme di riferimento del settore.

Il nostro sistema di Product Lifecycle Management (PLM) contribuisce inoltre a un tracking più efficace della supply chain anche per quanto riguarda la sicurezza dei prodotti.

Infine, abbiamo portato avanti sei progetti di ricerca, alcuni nuovi e altri in continuità con gli anni precedenti, in collaborazione con l'Istituto Biomeccanico di Valencia e l'University of Washington School of Medicine. Queste collaborazioni mirano a migliorare continuamente la sicurezza dei nostri prodotti attraverso lo sviluppo e la validazione di nuove tecnologie.



Athena: la prima scarpa antinfortunistica per donne

Diadora Utility si fa promotrice di una vera innovazione all'interno del settore Safety, rinforzando il legame indissolubile tra sicurezza e tecnologia: per la prima volta, lo studio della morfologia del piede femminile viene affiancato a test scientifici di laboratorio per creare un'offerta dedicata esclusivamente alla donna.

Athena è la prima scarpa antinfortunistica studiata per soddisfare le specifiche necessità delle lavoratrici. Il progetto ha preso vita all'interno del nostro Centro Ricerche Diadora e ha potuto contare sulla prestigiosa collaborazione dell'Istituto de Biomecánica di Valencia (IBV).

Ci siamo concentrati su forma, allacciatura e fitting dedicati per assicurare la migliore vestibilità e sostenere il piede femminile in totale sicurezza. Ogni elemento della scarpa è stato sviluppato scegliendo materiali specifici e altamente performanti, con l'obiettivo di migliorare il benessere delle lavoratrici:

- il plantare, in poliuretano espanso, a cellule aperte bi-densità con carboni attivi è progettato per garantire una distribuzione ottimale delle pressioni plantari tra teste metatarsali e tallone;
- l'intersuola in poliuretano espanso D-Light garantisce un'ammortizzazione senza pari e la massima stabilità del piede;
- Il battistrada presenta un design e una forma inediti ed è realizzato in poliuretano compatto, con tappi di forma rotonda che assicurano un'ottima resistenza allo scivolamento. Le aree di rinforzo nella zona della punta e del tallone favoriscono il passaggio dei fluidi per una pulizia rapida del battistrada e una flex zone che facilita e segue la direzione naturale del piede durante la fase di rullata;
- la suola dalle linee morbide progettata per esaltare il piede femminile.

La nostra calzatura antinfortunistica Athena è anche certificata secondo la nuova norma EN ISO 20345: 2022.

Anche nel 2023, Diadora Utility ha voluto promuovere l'importanza della sicurezza sul lavoro supportando il concerto del Primo Maggio. I prodotti Diadora Utility hanno aiutato gli operatori che lavorano dietro le quinte del concerto del Primo Maggio a svolgere le proprie attività in sicurezza. In particolare, quest'anno Diadora ha messo la propria tecnologia e capacità di innovazione a servizio alle donne, che finora non disponevano di prodotti dedicati, disegnati intorno alla propria fisiologia. Le operatrici del concerto hanno indossato Atena e il resto della divisa è stata realizzata con tessuti elastici ed ergonomici che accompagnano i movimenti, valorizzano al meglio le lavoratrici, offrono il massimo del comfort e la migliore funzionalità possibile. E per continuare a promuovere l'importanza della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, Diadora Utility ha siglato una partnership con Equaly - prima realtà italiana che si dedica della parità di genere all'interno del music business - per l'avvio a partire dal secondo semestre 2023 di corsi di formazione in ambito sicurezza dedicati alle professioniste del settore.

6.4 I test sul prodotto come garanzia della nostra eccellenza

GRI 416-1

Nel corso del 2023 sono stati condotti 627 test fisico/meccanici di laboratorio per verificare la qualità dei prodotti. L'89% di questi test è stato focalizzato sulle calzature, mentre l'11% ha riguardato l'abbigliamento, segnando un incremento del 22% rispetto all'anno precedente. Tra tutti i test svolti, particolare enfasi è stata posta sui materiali impiegati per la tomaia delle calzature, soggetto al 95% dei test complessivamente condotti nella categoria delle calzature.

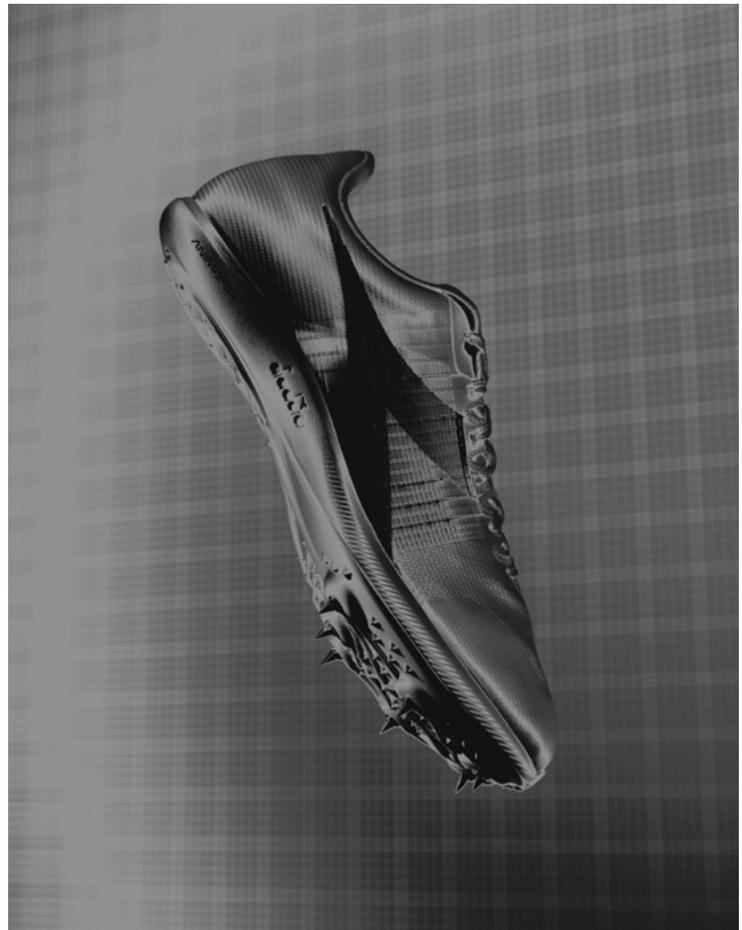
6.5 L'innovazione e collaborazione con gli Atleti come chiave del nostro successo

GRI 3-3; 301-1

Il successo degli atleti dipende anche da ciò che indossano. Per questo, l'innovazione è un pilastro chiave del nostro lavoro quotidiano. Collaboriamo strettamente con i migliori atleti per concepire, sviluppare, produrre e distribuire abbigliamento e calzature sportive innovativi e ad alte prestazioni.

Un esempio emblematico di come il lavoro con gli atleti ci permetta di creare articoli che combinano prestazioni elevate e innovazione tecnologica sono i progetti sviluppati nel 2023 in collaborazione con Samuele Ceccarelli che hanno portato alla realizzazione delle scarpe Velocità Carbon, che ha segnato anche il nostro ritorno sulla pista di atletica, e Gara Carbon, con cui abbiamo messo a disposizione della comunità dei runner scarpe ad alta performance con plate in carbonio





Innovazione e performance: il successo della collaborazione tra Diadora e l'atleta Samuele Ceccarelli

Nel corso del 2023, Diadora ha rafforzato la collaborazione con gli atleti agonistici, ampliando la propria "athletes community" e creando relazioni che vanno oltre il supporto tecnico. Tre nuovi atleti si sono uniti alla squadra, già composta da nove professionisti dell'atletica, della scherma, del beach volley e del tennis.

Questo impegno si inserisce nel contesto più ampio della missione aziendale di fornire il miglior supporto possibile agli atleti. Tale supporto comprende la prevenzione degli infortuni, l'individuazione di prodotti e tecnologie all'avanguardia e l'esecuzione di test specifici sul campo. Un elemento fondamentale di questo processo è la fase iniziale di conoscenza degli atleti e delle loro esigenze specifiche, per sviluppare prodotti personalizzati. L'esperienza derivante dalla collaborazione con atleti professionisti consente di estendere queste conoscenze anche ai prodotti destinati ad atleti con un livello agonistico inferiore e agli sportivi amatoriali.

In questa ottica, la collaborazione avviata nel 2023 con il velocista Samuele Ceccarelli, campione europeo indoor dei 60 metri, è emblematica. Da questo rapporto è nata la scarpa "Velocità Carbon", una nuova chiodata ad alte prestazioni che segna il ritorno di Diadora nel mondo delle competizioni di atletica leggera su pista.

Parallelamente a questa collaborazione, è nata "Gara Carbon", la prima calzatura Diadora con piastra in carbonio. Sviluppata con l'impegno dei tecnici del Centro Ricerche Diadora, è la scarpa più performante pensata per atleti che desiderano celebrare la velocità. La piastra in carbonio di Gara Carbon, sviluppata con tecnologia all'avanguardia, è progettata per ottimizzare la curvatura della suola e massimizzare l'energia trasferita dall'atleta al terreno. La combinazione di materiali avanzati, come Anima PBX e Matrix Mesh con fili di carbonio, garantisce leggerezza, resistenza e prestazioni senza precedenti.

6.6 La Ricerca e Sviluppo: il cuore dell'innovazione Diadora

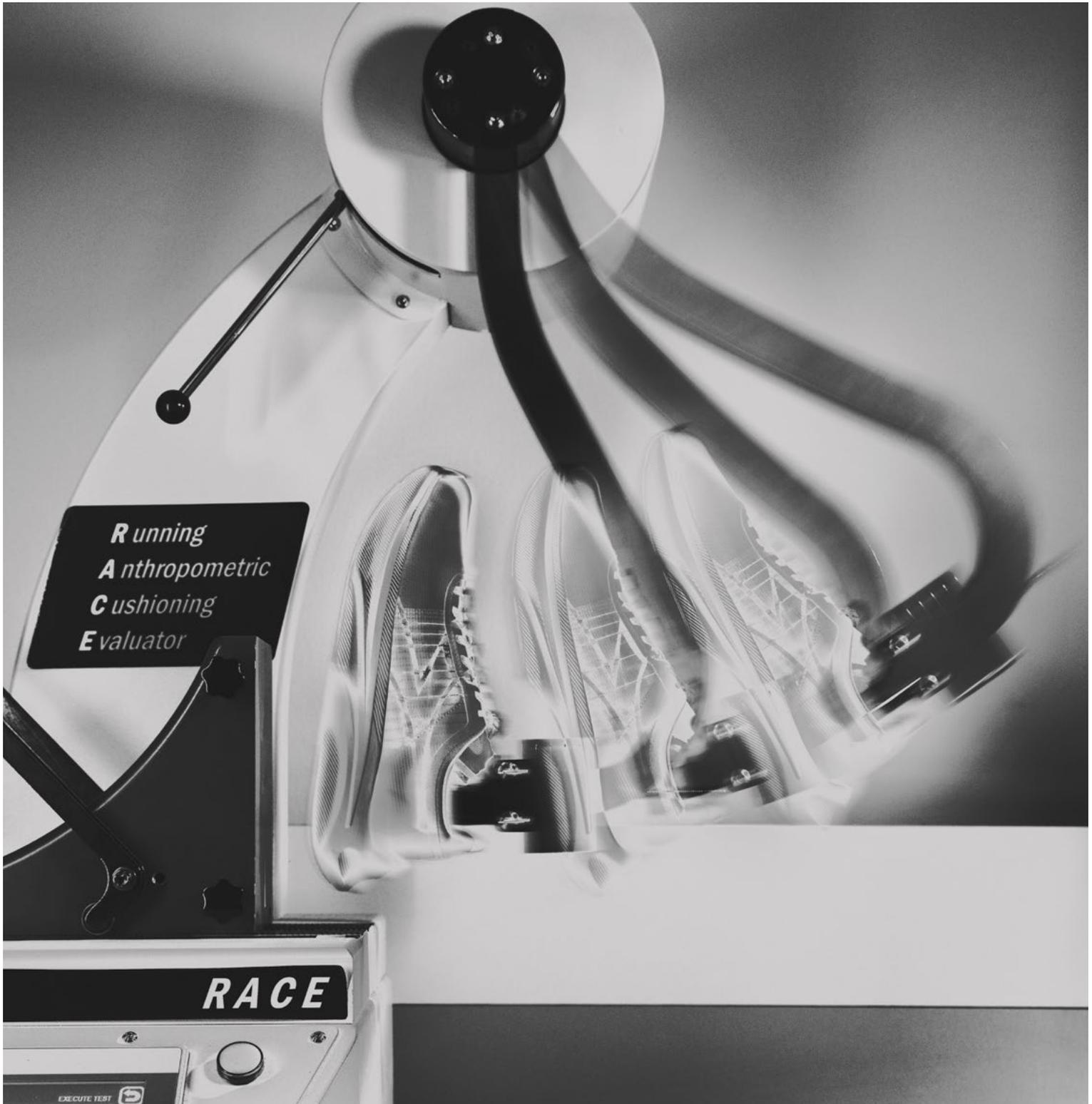
Durante l'anno abbiamo intensificato il dialogo con fornitori ed enti di ricerca per acquisire materiali e tecnologie ad alta performance, senza perdere di vista il loro impatto ambientale.

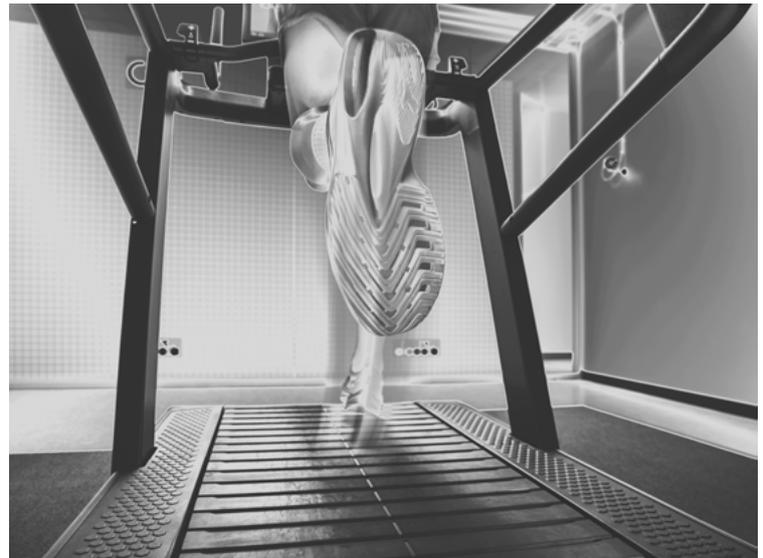
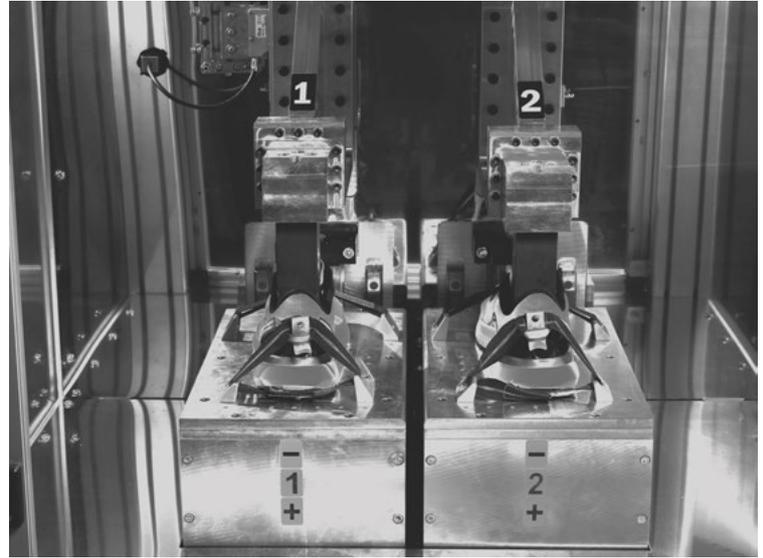
La partnership con l'Istituto Biomeccanico di Valencia ci ha invece permesso di mettere a punto nuove metodologie di test e raccolta dati sul movimento atletico che consentono di apportare migliorie al prodotto perché sia ancora più efficace nell'accompagnare e sostenere il gesto atletico.

Il Centro Ricerche Diadora

Il Centro Ricerca e Sviluppo (CRD) è il cuore dell'innovazione della nostra azienda. Fondato negli anni '80 come centro polifunzionale, oggi dà la possibilità a tecnici calzaturieri, modellisti e designer di confrontarsi con medici e biotecnologi e studiare l'interazione tra scarpa e uomo. Anche Atleti e allenatori partecipano ai test per fornire non solo un punto di vista tecnico e biomeccanico, ma anche esperienziale, in base alla loro percezione soggettiva di utilizzatori del prodotto.

Il CRD ha recentemente rilanciato le sue attività anche grazie alla fattiva collaborazione con l'Istituto di Biomecánica di Valencia (IBV). Ogni anno vengono definiti con IBV progetti di sviluppo di nuove tecnologie e di validazione di prodotto. Nel 2023 abbiamo introdotto nel Diadora Lab un sistema di rilevamento e valutazione markerless della cinematica del movimento, che, grazie all'intelligenza artificiale, è in grado di fornire reportistiche avanzate in pochissimi minuti. L'obiettivo è aiutare gli atleti a comprendere nel dettaglio i propri movimenti e studiare in modo approfondito l'interazione tra uomo e calzatura. Abbiamo inoltre introdotto Gara Carbon, la nostra scarpa da corsa ad alta performance con plate in carbonio, Velocità Carbon e Frequenza (Anima N2), utilizzando compound SCF (super-critical foaming) a base EVA (Anima N2) o Pebax (Anima PBX).





6.7 Le collaborazioni e le capsule collection innovative

Oltre all'uso di materiali riciclati, nel corso del 2023 abbiamo cominciato a sperimentare iniziative di upcycling. Abbiamo avviato un progetto sperimentale su circa 1450 pezzi Made in Italy. Tessuti residui di taslan rimasti in magazzino da molti anni sono stati applicati sotto forma di inserti su capi d'abbigliamento realizzati in cotone riciclato, come felpe, t-shirt, camicie e pantaloni. Il progetto ha interessato articoli di tipo diverso al fine di permettere ai nostri team di Design e Sviluppo Prodotto di sperimentare in modo creativo su più tipologie di capo.

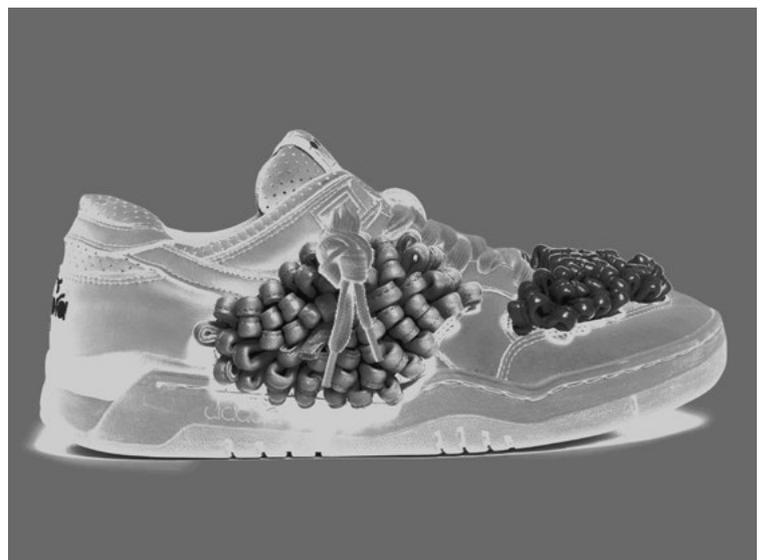
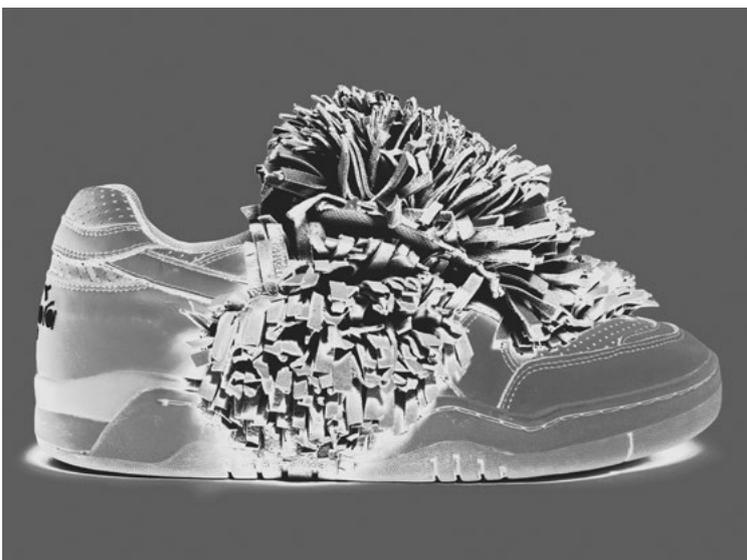
Nel 2023 abbiamo anche sperimentato l'importanza delle partnership e della condivisione di conoscenze e competenze per la riduzione degli impatti ambientali. Grazie alla collaborazione con Colville, azienda che disegna capi di moda all'insegna dell'unicità, artigianalità, longevità e inclusività, alcune nostre calzature difettate hanno trovato nuova vita.

Nel corso del prossimo anno continueremo a lavorare sulla sperimentazione e creazione di competenze in tema di ecodesign e circolarità ed abbiamo pianificato un percorso formativo volto a sviluppare competenze e conoscenze del nostro team in questo ambito.

Colville & Diadora: upcycling e creatività Made in Italy

Sostenibilità e sport: sono queste le parole chiave della collaborazione con Colville, azienda impegnata nel riutilizzo degli scarti dell'industria della moda e degli interni. Il progetto ha permesso di dare nuovo valore ad alcuni pezzi "fallati" di Diadora attraverso un attento studio e un'eccellente esecuzione artigianale e Made in Italy. Così nel 2023 è stata presentata la B.560 Colville che vede l'utilizzo prevalente di fondi di magazzino utilizzati per donare un nuovo design alle iconiche B.560.

Combinando la maestria artigianale consolidata nel tempo con un approccio responsabile ai moderni ideali di desiderio che rispettano le persone e l'ambiente, la collezione celebra l'innovazione dei materiali e lo stile duraturo nella moda.



6.8 Nota metodologica

GRI 2-2; 2-3; 2-4

In Diadora abbiamo scelto di approfondire il nostro impegno etico, sociale e ambientale tramite la redazione del nostro Report di Sostenibilità 2023 (anche nominato nel presente documento come “Report” o “Bilancio”), per rendicontare gli impatti e le iniziative sociali e ambientali relativi alle nostre attività.

Il perimetro di rendicontazione coincide con la Relazione di Gestione 2023 e comprende tutte le attività dell'azienda. Eventuali eccezioni all'attività di Reporting sono indicate nelle singole sezioni o con apposita nota a piè di pagina. Suddetto perimetro è coerente con le indicazioni delle Linee guida del Global Reporting Initiative (GRI Standards).

Il presente Report è stato redatto in accordance ai “GRI Sustainability Reporting Standards”, considerando gli aggiornamenti previsti dai GRI Universal Standards 2021.

Al fine di uniformare la rendicontazione, ogni macro-capitolo tematico (governance, people, planet e product) si apre con una tabella di temi di sostenibilità rilevanti e i relativi impatti, rischi e SDGs correlati; seguita da:

- politiche e modelli di gestioni;
- descrizione accurata di azioni, iniziative e progetti relativi ai temi di sostenibilità tenutisi durante l'anno;
- tabelle GRI indicanti KPI quantitativi.

Le informazioni sopracitate sono state raccolte attraverso apposite schede e interviste con i referenti di funzione, in coerenza con le best practice in materia di rendicontazione.

Inoltre, dato l'approssimarsi, a partire dall'anno fiscale 2025, degli obblighi di rendicontazione secondo la Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD), nel 2023 il nostro management ha deciso di impegnarsi in un workshop dove sono state condivise la basi teoriche della rendicontazione e i successivi sviluppi che hanno portato all'introduzione di nuovi obblighi normativi in merito. Ci si è concentrati in particolare sulla doppia materialità e sul concetto inside-out e outside-in, ovvero sono stati mappati: i principali impatti positivi e negativi per ogni tema materiale e i rischi economici e si è iniziato ad ipotizzare come quantificare l'entità dei rischi. A partire dal prossimo anno valuteremo come coinvolgere gli stakeholder chiave non solo nell'analisi di materialità - come rendicontato nel capitolo 2.1 - ma anche nell'identificazione di impatti e rischi. Definiremo inoltre come predisporre i nostri dipartimenti a una disclosure approfondita riguardante la valorizzazione dei rischi finanziari.

Per ogni tema materiale abbiamo anche valutato l'entità di ogni impatto in base a tre criteri: scala; portata e rimediabilità. A conclusione del workshop sopracitato, infatti, ogni partecipante ha attribuito un punteggio da 0 a 5 ad ogni parametro. Il computo complessivo per ogni tema ha portato ad attribuire le seguenti valutazioni, in base al punteggio raggiunto: superiore a 12: Critica; tra 10 e 12: Significativa; tra 8 e 10: Importante; inferiore a 8: Informativa; e inferiore a 5: Minimale. L'incipit di ogni macro-capitolo riporta le tabelle: SDGs, impatto, entità e rischio per ogni tema materiale di questo Bilancio.

Il presente Report non sarà oggetto di verifica da parte di un soggetto terzo indipendente, tuttavia i contenuti del presente Bilancio hanno seguito un processo di convalida e approvazione che ha previsto:

- La validazione della struttura e dei contenuti da parte del Team di Sostenibilità;
- L'approvazione finale dei contenuti da parte del Consiglio di Amministrazione entro la fine di giugno.



Appendice

– Informativa GRI 205-1 - Comunicazione e formazione in materia di politiche e procedure anticorruzione

Operazioni valutate per i rischi legati alla corruzione	2021	2022	2023
n° totale	--	2117	1400
% sul totale delle operazioni valutate	--	1%	1%

– Informativa GRI 205-2 - Comunicazione e formazione in materia di politiche e procedure anticorruzione

a.

Comunicazione ai membri degli organi di governo	2021	2022	2023
n° totale membri organi di governo	--	6	6
percentuale	--	100%	100%

b.

Comunicazione ai dipendenti		2021	2022	2023
Dirigenti	n° totale dipendenti	--	16	16
	percentuale	--	100%	100%
Quadri	n° totale dipendenti	--	6	10
	percentuale	--	17%	19%
Impiegati	n° totale dipendenti	--	20	50
	percentuale	--	14%	35%
Operai	n° totale dipendenti	--	0	0
	percentuale	--	0%	0%
Operatori d'esercizio	n° totale dipendenti	--	0	0
	percentuale	--	0%	0%

c.

Formazione ai membri dell'organo di governo	2021	2022	2023
n° totale membri organi di governo	--	0	6
percentuale	--	0%	100%

d.

Formazione ai dipendenti	2021	2022	2023
n° totale dipendenti	--	28	84
percentuale	--	10%	31%

– Informativa GRI 205-3 - Episodi di corruzione accertati e azioni intraprese

	2021	2022	2023
Episodi con licenziamento	0	0	0
Episodi con provvedimenti nei confronti del dipendente	0	0	0
Episodi con partner commerciali/fornitori	0	0	0
Cause pubbliche	0	0	0
Totale episodi accertati	0	0	0

– Informativa GRI 2-7 Informazioni sui dipendenti

Numero totale di dipendenti a tempo indeterminato/determinato, con una ripartizione per genere e per regione

	2021			2022			2023		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
n. dipendenti per contratto di lavoro									
Indeterminato	88	98	186	117	146	263	112	144	256
Determinato	1	7	8	6	5	11	8	6	14
Totale	89	105	194⁷	123	151	274	120	150	270

7 Si rileva un perimetro differente nel corso dell'ultimo triennio

n. dipendenti per contratto di lavoro	2021								2022								2023							
	IT		EU no IT		Extra EU		Tot	IT		EU no IT		Extra EU		Tot	IT		EU no IT		Extra EU		Tot			
	U	D	U	D	U	D		U	D	U	D	U	D		U	D	U	D	U	D				
Indeterminato	86	87	1	7	1	4	186	97	133	4	1	16	12	263	93	132	4	1	15	11	256			
Determinato	1	7	0	0	0	0	8	2	5	0	0	4	0	11	6	6	0	0	2	0	14			
Totale	87	94	1	7	1	4	194	99	138	4	1	20	12	274	99	138	4	1	17	11	270			

Numero totale di dipendenti full time/part time, con una ripartizione per genere e per regione

	2021			2022			2023		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
n. dipendenti per tipologia di impiego									
Full time	89	95	184	118	110	228	115	110	225
Part time	0	10	10	5	41	46	5	40	45
Totale	89	105	194	123	151	274	120	150	270

n. dipendenti per contratto di lavoro	2021								2022								2023							
	IT		EU no IT		Extra EU		Tot	IT		EU no IT		Extra EU		Tot	IT		EU no IT		Extra EU		Tot			
	U	D	U	D	U	D		U	D	U	D	U	D		U	D	U	D	U	D				
Indeterminato	84	94	4	1	1	0	184	94	97	4	1	20	12	228	94	98	4	1	17	11	225			
Determinato	0	10	0	0	0	0	10	5	41	0	0	0	0	46	5	40	0	0	0	0	45			
Totale	84	104	4	1	1	0	194	99	138	4	1	20	12	274	99	138	4	1	17	11	270			

Numero totale di dipendenti per categoria di impiego

	2021			2022			2023		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
n. dipendenti per categoria di impiego									
Dirigenti	10	3	13	12	2	14	14	3	17
Quadri	22	10	32	34	11	45	31	11	42
Impiegati	49	90	139	71	134	205	67	132	199
Operai	8	2	10	6	4	10	8	4	12
Totale	89	105	194	123	151	274	120	150	270

– Informativa GRI 2-8 Informazioni su lavoratori non dipendenti

Numero totale di altri lavoratori per categoria di impiego (stagisti, lavoratori interinali, collaboratori), per genere

n. dipendenti per categoria di impiego	2021			2022			2023		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Stagisti	1	0	1	3	3	6	4	2	6
Somministrati	1	2	3	4	7	11	3	11	14
Collaboratori	0	0	0	1	0	1	1	0	1
Altro (specificare)	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Altro (specificare)Totale	2	2	4	8	10	18	8	13	21

– Informativa GRI 401-1 - Nuove assunzioni e turnover

a. Numero totale e tasso di nuove assunzioni nel periodo di rendicontazione, per fascia d'età, genere e area geografica

n. nuove assunzioni	Nuove assunzioni								
	2021			2022			2023		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
< 30	5	3	8	7	14	21	5	5	10
30 - 50	7	10	17	20	15	35	13	10	23
> 50	0	1	1	3	1	4	1	1	2
Totale	12	14	26	30	30	60	19	16	35

b. Numero totale e tasso di turnover nel periodo di rendicontazione, con suddivisione dei dipendenti per fascia di età, genere e area geografica

n. dipendenti usciti	Dipendenti usciti								
	2021			2022			2023		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
< 30	3	5	8	8	11	19	5	5	10
30 - 50	17	8	25	17	21	38	16	11	27
> 50	3	3	6	5	4	9	1	1	2
Totale	23	16	39	30	36	66	22	17	39

n. ragioni di uscita

n. ragioni di uscita	Dipendenti usciti								
	2021			2022			2023		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Dimissioni	20	11	31	22	22	44	17	14	31
Pensionamenti	1	2	3	3	1	4	1	0	1
Licenziamenti	1	1	2	0	0	0	2	2	4
Altre ragioni (fine del contratto, risoluzione consensuale ...)	1	2	3	5	13	18	2	1	3
Totale	23	16	39	30	36	66	22	17	39

N. di dipendenti per fascia d'età e genere

	2021			2022			2023		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
< 30	8	10	18	15	28	43	15	24	39
30 - 50	50	72	122	73	97	170	68	97	165
> 50	31	23	54	35	26	61	37	29	66
Totale	89	105	194	123	151	274	120	150	270

% Turnover	Turnover								
	2021 ⁸			2022			2023		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
< 30	--	--	--	--	--	--	33,33%	17,86%	23,26%
30 - 50	--	--	--	--	--	--	21,92%	11,34%	15,88%
> 50	--	--	--	--	--	--	2,86%	3,85%	3,28%
Totale	--	--	--	--	--	--	17,89%	11,26%	14,23%

8 Per il 2021 il perimetro di rendicontazione riguardava solo Diadora SpA. I dati pertanto non sono comparabili nel triennio di riferimento.

n. nuove assunzioni	2021							2022							2023							
	IT		EU no IT		Extra EU		Tot	IT		EU no IT		Extra EU		Tot	IT		EU no IT		Extra EU		Tot	
	U	D	U	D	U	D		U	D	U	D	U	D		U	D	U	D	U	D		
< 30	5	3	0	0	0	0	8	6	10	1	0	1	2	20	5	6	0	0	0	0	0	10
30 - 50	7	10	0	0	0	0	17	13	13	1	0	3	1	31	10	10	2	0	1	0	23	
> 50	0	1	0	0	0	0	1	4	2	1	0	0	0	7	1	1	0	0	0	0	2	
Totale	12	14	0	0	0	0	26	23	25	3	0	4	3	58	16	16	2	0	1	0	35	

n. dipendenti usciti	2021 ⁹							2022							2023						
	IT		EU no IT		Extra EU		Tot	IT		EU no IT		Extra EU		Tot	IT		EU no IT		Extra EU		Tot
	U	D	U	D	U	D		U	D	U	D	U	D		U	D	U	D	U	D	
< 30	3	5	0	0	0	0	8	8	10	0	0	0	1	19	5	6	0	0	0	0	10
30 - 50	16	8	0	0	1	0	25	14	20	1	0	2	1	38	10	10	2	0	4	0	27
> 50	2	3	0	0	1	0	6	4	4	1	0	0	0	9	1	1	0	0	0	0	2
Totale	21	16	0	0	2	0	39	26	34	2	0	2	2	66	16	16	2	0	4	1	39

9 Per il 2021 il perimetro di rendicontazione riguardava solo Diadora SpA. I dati pertanto non sono completamente comparabili nel triennio di riferimento.

– Informativa GRI 403-1 - Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro

	2021	2022	2023
% di dipendenti coperti dal SGSSL certificato	--	100%	100%
% di dipendenti non coperti dal SGSSL certificato	--	0%	0%

– Informativa GRI 403-9 - Infortuni sul lavoro

a. Infortuni sul lavoro per tutti i dipendenti

	2021		2022		2023	
	N.	tasso	N.	Tasso	N.	Tasso
Numero e tasso di decessi a seguito di infortuni sul lavoro	0	0	0	0	0	0%
Numero e tasso di infortuni sul lavoro con gravi conseguenze (ad esclusione dei decessi)	0	0	0	0	0	0%
Numero e tasso di infortuni sul lavoro	0	0	0	0	3	100%
Le tipologie principali di infortuni sul lavoro (breve descrizione)	--	--	--	--	Tragitto da e verso casa	--
Il numero di ore lavorate	346.096	--	--	--	318.661	--
Il numero di giorni di lavoro persi a causa di infortuni sul lavoro	0	0%	0	0%	34	0,08%

b. Infortuni sul lavoro per tutti i lavoratori che non sono dipendenti, ma il cui lavoro e/o luogo di lavoro è sotto il controllo dell'organizzazione (qualora presenti)

	2021		2022		2023	
	N.	tasso	N.	Tasso	N.	Tasso
Numero e tasso di decessi a seguito di infortuni sul lavoro	0	0%	0	0%	0	0%
Numero e tasso di infortuni sul lavoro con gravi conseguenze (ad esclusione dei decessi)	0	0%	0	0%	0	0%
Numero e tasso di infortuni sul lavoro	0	0%	0	0%	0	0%
Le tipologie principali di infortuni sul lavoro (breve descrizione)	--	--	--	--	--	--
Il numero di ore lavorate	--	--	--	--	--	--
Il numero di giorni di lavoro persi a causa di infortuni sul lavoro	0	0%	0	0%	N.A.	0%

- Informativa GRI 405-1 - Diversità negli organi di governo e tra i dipendenti

a. Percentuale di componenti degli organi di governo dell'organizzazione per genere, fascia d'età e altri indicatori di diversità, se rilevanti (come minoranze o categorie vulnerabili)

Fasce d'età									
2023	< 30			30 - 50			> 50		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Componenti degli organi di governo (Nr)	0	0	0	5	2	7	9	1	10

Fasce d'età									
2022	< 30			30 - 50			> 50		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Componenti degli organi di governo (Nr)	0	0	0	5	1	6	7	1	8

Fasce d'età									
2021	< 30			30 - 50			> 50		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Componenti degli organi di governo (Nr)	0	0	0	6	1	7	4	2	6

Fasce d'età									
2023 (%)	< 30			30 - 50			> 50		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Componenti degli organi di governo	-	-	-	71%	29%	100%	90%	10%	100%

Fasce d'età									
2022 (%)	< 30			30 - 50			> 50		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Componenti degli organi di governo	-	-	-	83%	17%	100%	88%	13%	100%

Fasce d'età									
2021 (%)	< 30			30 - 50			> 50		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Componenti degli organi di governo	-	-	-	86%	14%	100%	67%	33%	100%

b Percentuale di dipendenti per genere, fascia d'età e altri indicatori di diversità, se rilevanti
(come minoranze o categorie vulnerabili)

Fasce d'età

2023	< 30			30 - 50			> 50		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Dirigenti	0	0	0	5	2	7	9	1	10
Quadri	0	0	0	19	8	27	12	3	15
Impiegati	14	23	37	41	85	126	12	24	36
Operai	1	1	2	3	2	5	4	1	5
Totale	15	24	39	68	97	165	37	29	66

Fasce d'età

2022	< 30			30 - 50			> 50		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Dirigenti	0	0	0	5	1	6	7	1	8
Quadri	0	0	0	21	9	30	13	2	15
Impiegati	15	27	42	45	85	130	10	22	32
Operai	1	1	2	1	2	5	5	1	6
Totale	16	28	44	72	97	35	35	26	61

Fasce d'età

2021	< 30			30 - 50			> 50		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Dirigenti	0	0	0	6	1	7	4	2	6
Quadri	0	0	0	12	8	20	10	2	12
Impiegati	7	10	17	31	61	92	11	19	30
Operai	1	0	1	1	2	3	6	0	6
Totale	8	10	18	50	72	122	31	23	54

Fasce d'età

2023 (%)	< 30			30 - 50			> 50		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Dirigenti	-	-	-	71%	29%	100%	90%	10%	100%
Quadri	-	-	-	70%	30%	100%	80%	20%	100%
Impiegati	38%	62%	100%	33%	67%	100%	33%	67%	100%
Operai	50%	50%	100%	60%	40%	100%	80%	20%	100%
Totale	38%	62%	100%	41%	59%	100%	56%	44%	100%

Fasce d'età

2022 (%)	< 30			30 - 50			> 50		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Dirigenti	-	-	-	83%	17%	100%	88%	13%	100%
Quadri	-	-	-	70%	30%	100%	87%	13%	100%
Impiegati	36%	64%	100%	35%	65%	100%	31%	69%	100%
Operai	50%	50%	100%	33%	67%	100%	83%	17%	100%
Totale	36%	64%	100%	41%	57%	100%	57%	43%	100%

Fasce d'età

2021 (%)	< 30			30 - 50			> 50		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Dirigenti	-	-	-	86%	14%	100%	67%	33%	100%
Quadri	-	-	-	60%	40%	100%	83%	17%	100%
Impiegati	41%	59%	100%	34%	66%	100%	37%	63%	100%
Operai	100%	0%	100%	33%	67%	100%	100%	0%	100%
Totale	44,4%	55,6%	100%	41%	59%	100%	57,4%	42,6%	100%

- Informativa GRI 406 - 1

- Episodi di discriminazione e misure correttive adottate

a. Numero totale di episodi di discriminazione durante il periodo di rendicontazione

Numero totale	2021	2022	2023
Episodi di discriminazione registrati	0	0	0

– Informativa GRI 404-1 - Ore di formazione totali annue e media annua per dipendente

		2020			2021			2022			2023		
		U	D	Tot	U	D	Tot	U	D	Tot	U	D	Tot
Ore di formazione totali per genere e categoria	Dirigenti	30	30	60	59	23	82	48	12	60	333	65	398
	Quadri	520	38	558	52	14	66	201	72	272	566	244	809
	Impiegati	405	472	877	160	151	311	441	1003	1444	985	2229	3214
	Operai	0	0	0	8	5	12	21	22	43	83	37	120
	A tutti i dipendenti	0	0	0	788	929	1717	654	1122	1776	44	43	88
	Totale	955	540	1495	1066	1122	2188	1365	2230	3595	2011	2618	4629

		2020			2021			2022			2023		
		U	D	Tot	U	D	Tot	U	D	Tot	U	D	Tot
Ore di formazione per genere e categoria	Ore medie di formazione per dipendente												
	Dirigenti	2,73	7,50	4,62	5,36	5,75	5,86	3,43	4,00	3,53	23,79	21,67	23,41
	Quadri	20,00	3,80	17,44	1,98	1,43	1,46	6,47	6,50	6,48	18,25	22,14	19,27
	Impiegati	7,64	5,24	6,31	3,01	1,68	1,52	6,58	7,60	7,26	14,70	16,89	16,15
	Operai	0,00	0,00	0,00	0,75	1,50	1,20	2,63	5,38	3,54	10,38	9,13	9,96
	A tutti i dipendenti	0,00	0,00	0,00	7,88	8,69	6,27	-	-	6,58	0,37	0,29	0,32
Totale	10,73	5,14	7,70	8,66	7,43	7,99	11,37	14,87	13,31	16,76	17,45	17,14	

N. di ore di formazione erogate ai dipendenti durante il periodo di rendicontazione, per argomento e obbligo di legge

O = Obbligatorio

V = Volontario

		2021			2022			2023		
		O	V	Tot	O	V	Tot	O	V	Tot
Ore di formazione totali per argomento	Informatica	0	80	80	0	1065	1065	0	1452	1452
	Lingue straniere	0	40	40	0	20	20	0	155	155
	Privacy	0	65	65	0	0	0	164	0	164
	Sicurezza	0	0	0	399	0	399	68	0	68
	Sostenibilità	0	0	0	0	4	4	0	123	123
	Tecnica	8	188	196	0	331	331	0	773	773
	Trasversale	0	1807	1807	0	1776	1776	0	1894	1894
	Totale per categoria	8	2180	2188	399	3196	3595	232	4397	4629

– Informativa GRI 404-3 - Percentuale di dipendenti che ricevono una valutazione periodica delle performance e dello sviluppo professionale

		2021			2022			2023		
		U	D	Tot	U	D	Tot	U	D	Tot
Numero di dipendenti che ricevono una valutazione periodica della performance e dello sviluppo professionale	Dirigenti	10	3	13	12	2	14	14	3	17
	Quadri	23	9	34	32	11	43	29	10	39
	Impiegati	23	30	53	21	15	36	20	16	36
	Operai	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Altri lavoratori (specificare)	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Totale	56	42	98	65	28	93	63	29	92

– Informativa GRI 401-3 Congedo parentale

a. Numero totale dei dipendenti che avevano diritto al congedo parentale, suddivisi per genere

	2021			2022			2023		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Dipendenti che hanno diritto al congedo parentale	89	105	194	162	112	274	120	150	270
Totale	89	105	194	162	112	274	120	150	270

b. Numero totale dei dipendenti che hanno usufruito del congedo parentale, suddivisi per genere

	2021			2022			2023		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Dipendenti che hanno diritto al congedo parentale	0	10	10	0	13	13	0	14	14
Totale	0	10	10	0	13	13	0	14	14

– Consumi Diadora s.p.a, Diadora Retail, Diadora FBS Sports Ltd, Diadora US Inc.

Energia consumata	Unità	2021	2022	2023	Note
Energia elettrica	kwh				
Energia elettrica acquistata dalla rete Italia		-	402.279	354.087	Energia acquistata Diadora Retail
Energia elettrica acquistata dalla rete Cina		-	-	17.382	Energia acquistata da Diadora FBS Sports Ltd
Energia elettrica acquistata dalla rete USA		-	-	15.098	Energia acquistata da Diadora US Inc
Energia elettrica acquistata con contratti Garanzia Origine		961.692	954.539	929.691	Energia acquistata da Diadora s.p.a.
Energia elettrica prodotta da impianto fotovoltaico		573.468	575.549	518.200	Energia prodotta da fotovoltaico Diadora s.p.a.
Energia elettrica prodotta da impianto diverso da fotovoltaico		-	-	-	
TOTALE ENERGIA ELETTRICA	kWh	1.535.160	1.932.367	1.834.458	
Energia prodotta da fotovoltaico e ceduta in rete		(142.612)	(101.210)	(86.908)	
Energia prodotta internamente da impianto diverso da fotovoltaico		-	-	-	
TOTALE CONSUMO ENERGIA ELETTRICA	Kwh	1.392.548	1.831.157	1.747.550	
Di cui da fonti rinnovabili		1.392.548	1.428.878	1.360.983	
% energia elettrica da fonti rinnovabili		100%	78%	78%	
Carburante Autoveicoli e gasolio	litri				
Diesel (gasolio) - anche relativo al riscaldamento		103.831	98.025	92.172	Carburanti diesel + gasolio per riscaldamento
Benzina		8.977	33.996	35.723	
GPL		-	-	-	
TOTALE CONSUMO CARBURANTI	litri	112.808	132.021	127.895	
Gas naturale (metano) - riscaldamento o altri usi	smc				
Metano		56.211	81.100	75.926	
TOTALE CONSUMO GAS NATURALE	smc	56.211	81.100	75.926	
Altre fonti	kWh				
Teleriscaldamento		-	3.006	2.908	
TOTALE ALTRE FONTI	kWh		3.006	2.908	
Di cui da fonti rinnovabili		-	2.705	-	

6. I consumi energetici presso la sede di Philadelphia Diadora U.S. Inc. sono stati calcolati a partire dai costi mensili per energie gas, ammontanti complessivamente a \$493. Questi costi sono stati suddivisi tra elettricità (\$246,5), riscaldamento (\$143), gas (\$49,3) e acqua (\$54,2). Le stime fornite dal governo degli Stati Uniti indicano un prezzo medio dell'elettricità nel 2023 pari a 0,196 dollari per kWh e un costo medio del gas di 1,459 dollari per therm https://www.bls.gov/regions/mid-atlantic/data/averageenergyprices_philadelphia_table.htm.

– Disclosure 305-1 e 305-2 - Emissioni dirette (Scope 1) e emissioni indirette (Scope 2)

		2021	2022	2023	2023 vs 2022
Emissioni Scope 1 (ITA)	t CO2eq	392	485	453	-6,6%
Emissioni Scope 1 tot				471	
Emissioni Scope 2 location based (ITA)	t CO2eq	246	348	352	1,2%
Emissioni Scope 2 location based tot	t CO2eq	--	--	367	
Emissioni Scope 2 market based (ITA)	t CO2eq	--	184	140	-23,9%
Emissioni Scope 2 market based tot	t CO2eq	--	--	154	

– Informativa GRI 306-3 - Rifiuti generati

Rifiuti prodotti									
Rifiuti per composizione, in tonnellate (t)	2021			2022			2023		
	Unità di misura	Rifiuti pericolosi	Rifiuti non pericolosi	Unità di misura	Rifiuti pericolosi	Rifiuti non pericolosi	Unità di misura	Rifiuti pericolosi	Rifiuti non pericolosi
Imballaggi in carta e cartone (150101)	t	0	207.95	t	0	209.56	t	0	215.75
Imballaggi in materiali misti (150106)	t	0	22.79	t	0	10.01	t	0	14.8
Abbigliamento (200110)	t	0	11.81	t	0	10.83	t	0	10.32
Rifiuti da materiali compositi (040209)	t	0	12.34	t	0	3.77	t	0	6.59
Imballaggi in legno (150103)	t	0	11.62	t	0	13.47	t	0	7.57
Rifiuti biodegradabili (200201)	t	0	4.80	t	0	0	t	0	0
Rifiuti urbani indifferenziati (200301)	t	0	2.27	t	0	0	t	0	0
Prodotti tessili (200111)		0	0		0	0		0	0
Rifiuti ingombranti (200307)	t	0	0	t	0	0	t	0	9.86
Se presenti rifiuti pericolosi, specificare la categoria	t	na	na	t	na	na	t	na	na
Totale	t	0	273.58	t	0	247.640	t	0	264.89

– Informativa GRI 303-5 - Consumo idrico

Consumo idrico (cubic metres) in tutte le aree	UOM	2021	2022	2023	Variazione % 2023 vs 2022
Diadora S.p.a.	mc	2560	4270	3790	-11%
Diadora Retail	mc	--	100	190	+90%
Totale	mc	2560	4370	3980	-9%

– Informativa GRI 301-1 - Materiali utilizzati per peso o volume

Materie prime						
Materiali impiegati	*Rinnovabili/ non rinnovabili	Unità di isura	Quantità impiegata 2021	Quantità impiegata 2022	Quantità impiegata 2023	Di cui quantità impiegata di materiale riciclato 2023
CALZATURE						
Pelle (LH)	si	sqm	468.530	515.106	413.144	11.894
Etilene vinil acetato (EVA)	no	kg	306.230	185.257	215.845	5.607
Gomme termoplastiche (TPR)	no	kg	257.974	219.067	153.881	114.260
Gomma (SR)	no	kg	854.848	701.091	637.935	63.458
Poliestere (PL) - reti	no	sqm	414.044	414.427	298.390	52.316
Cotone (CO)	si	sqm	73.503	64.961	57.741	5.584
Poliuretano (PU) - materiali per tomaia	no	sqm	816.071	753.166	645.803	18.094
Poliuretano (PU) - suole	no	kg	463.078	304.953	457.823	2.111
Alluminio	no	kg	103.072	122.997	119.000	67.759
Acciaio	no	kg	54.788	71.177	59.305	-
Fibra di vetro	no	kg	4.639	4.669	12.265	-
Composti fibro- rinforzati in resina epossidica	no	kg	292	-	-	-
Composti fibro- rinforzati in resina vinilica	no	kg	2.205	2.514	6.119	-
VARIE (schiume)	no	kg	54.243	141.433	99.179	17.752
VARIE (contrafforti)	no	kg	142.237	131.520	83.815	2.977
VARIE (lacci)	no	pairs	224.438	316.018	409.737	7.996
VARIE (suolette)	no	kg	185.929	297.600	336.419	61.504
ABBIGLIAMENTO						
Acrilico (PC)	no	m	2.000	570	-	-
Cotone(CO)	si	kg	754.081	582.139	462.177	15.964
Elastane (EA)	no	m	5.304	18.929	12.746	-
Poliamide/nylon (PA)	no	m	379.215	61.338	64.728	14.000
Poliestere (PL)	no	m	258.192	115.045	211.788	36.523
Polipropilene (PP)	no	kg	3.865	3.940	3.470	-
Viscosa	si	m	833	3.839	522	-

Il packaging - GRI 301-1

Materiali impiegati	Rinnovabili/ non rinnovabili	Unità di misura	Quantità impiegata 2021	Quantità impiegata 2022	Quantità impiegata 2023
Carta		kg	1.993.320	2.369.973	1.347.273
Di cui certificata (specificare se FSC o PEFC)		kg	78% scatole, bindelli, veline, paperbag, master carton	99% FSC scatole, bindelli, veline, paperbag, master carton	99% FSC scatole, bindelli, veline, paperbag, master carton
Plastica		kg	31.573	37.011	31.188
Cotone (laccetto)		kg			232
Totale		kg	2.024.893	2.406.984	1.378.693

Materiali Riciclabili

Calzature	2021		2022		2023	
	% da fonti riciclate	% riciclabile	% da fonti riciclate	% riciclabile	% da fonti riciclate	% riciclabile
-						
Carta	0	99,5%	0	99,5%	0	99,5%
Plastica	0	99,5%	0	99,5%	0	99,5%
Legno	0	99,5%	0	99,5%	0	99,5%

– Quantità di prodotti chimici usati nella manovia interna (Kg)
– Riferimento quantitativo al GRI 301-1

UOM: Kg	2021	2022	2023
Collanti/Adesivi Collanti/Adesivi	633	586	870
Reticolanti	16	4	12
Pulitori	184	112	144
Collanti a base acqua	312	116	0
Totale	1145	818	1026

Numero di test sulla sicurezza dei prodotti e risultati ottenuti	2021	2022	2023
Test calzature	435	590	555
Di cui sui materiali tomaia	429	568	528
Di cui sui materiali suola	4	13	8
Di cui sulle componenti	1	9	19
Test abbigliamento	34	59	72
Totale test laboratorio	469	649	627

Test compliance chimica	2020		2021		2022		2023	
	Pass	Fail	Pass	Fail	Pass	Fail	Pass	Fail
Calzature	26	12	30	9	36	11	23	7
Abbigliamento	1	1	12	3	18	0	37	3
Totale per risultato	27	13	42	12	54	11	60	10
Totale test	40		54		65		70	

– La Tabella di correlazione GRI

Segue il GRI Content Index dove sono riportati gli indicatori GRI associati a ogni tema di sostenibilità rilevante.

Statement di Utilizzo	Il gruppo Diadora ha presentato una rendicontazione in conformità con i GRI Sustainability Reporting Standards per il periodo dal 01/01/2023 al periodo 31/12/2023		
GRI 1 Utilizzato	GRI 1 - Principi fondamentali - versione 2021		
GRI STANDARD TITLE	INFORMATIVA GRI	CAPITOLI	NOTE/OMISSIONI
GRI 2: Informativa generale (2021)	2-1 Dettagli organizzativi	Il modello di business e la Struttura del Gruppo	
	2-2 Entità incluse nella rendicontazione di sostenibilità dell'organizzazione	La Nota metodologica	
	2-3 Periodo di rendicontazione, frequenza e contatti	La Nota metodologica	
	2-4 Revisione delle informazioni	La Nota metodologica	
	2-5 Assurance esterna	N/A	Il presente bilancio non è soggetto ad Assurance
	2-6 Attività, catena del valore e altre relazioni commerciali	Il sistema produttivo e la filiera	
	2-7 Dipendenti	Benessere, sicurezza e inclusione: la nostra missione dentro e fuori l'azienda	
	2-8 Lavoratori non dipendenti	Benessere, sicurezza e inclusione: la nostra missione dentro e fuori l'azienda	
	2-9 Struttura e composizione della governance	Il modello di business e la Struttura del Gruppo	
	2-10 Nomina e selezione del più alto organo di governo	Governance	
	2-11 Presidenza del più alto organo di governo	Il modello di business e la Struttura del Gruppo	
	2-12 Ruolo del più alto organo di governo nel supervisionare la gestione degli impatti	Il modello di business e la Struttura del Gruppo	
	2-13 Delega di responsabilità per la gestione degli impatti	Il modello di business e la Struttura del Gruppo	
	2-14 Ruolo del più alto organo di governo nella rendicontazione di sostenibilità	Il modello di business e la Struttura del Gruppo	
	2-15 Conflitti di interesse	Il Codice Etico e il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	
	2-16 Comunicazione di aspetti critici	Il Codice Etico e il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo; La conformità a leggi e regolamenti e il Whistleblowing	
	2-17 Competenze del più alto organo di governo	Il modello di business e la Struttura del Gruppo	
	2-18 Valutazione delle prestazioni del più alto organo di governo		Informazione riservata
	2-19 Politiche retributive	Governance; La formazione e il miglioramento continuo della performance	
	2-20 Processo per determinare la remunerazione	Governance; La formazione e il miglioramento continuo della performance	
	2-22 Dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile	-Lettera del Presidente -Il Codice Etico e il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	
	2-23 Impegni delle politiche	Il Codice Etico e il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo	

	2-24 Integrazione degli impegni	People. La politica e il modello di questione; Planet. La politica e il modello di questione; Product. La politica e il modello di questione;	
	2-25 Procedure per rimediare agli impatti negativi	La conformità a leggi e regolamenti e il Whistleblowing	
	2-26 Meccanismi per consultazione e segnalazione di criticità	Gli stakeholder e l'analisi di doppia materialità; La conformità a leggi e regolamenti e il Whistleblowing	
	2-27 Conformità a leggi e regolamenti	La conformità a leggi e regolamenti e il Whistleblowing	
	2-28 Adesione ad associazioni	Le iniziative filantropiche a supporto delle comunità locali e globali	
	2-29 Approccio allo stakeholder engagement	Gli stakeholder e l'analisi di doppia materialità;	
	2-30 Accordi di contrattazione collettiva	People: la politica e il modello di gestione	

TEMI MATERIALI

GRI 3: Gestione dei temi materiali (2021)	3-1 Processo per la determinazione delle tematiche materiali	Gli stakeholder e l'analisi di doppia materialità;	
	3-2 Lista delle tematiche materiali	Gli stakeholder e l'analisi di doppia materialità;	

LA CONFORMITA' A LEGGI E REGOLAMENTI

GRI 3: Gestione dei temi materiali (2021)	3-3 Gestione dei temi materiali	La conformità a leggi e regolamenti e il Whistleblowing	
GRI 205: Anti-corruzione (2016)	205-1 Comunicazione e formazione in materia di politiche e procedure anticorruzione;	La conformità a leggi e regolamenti e il Whistleblowing; Appendice	
	205-2 Comunicazione e formazione in materia di politiche e procedure anticorruzione;	La conformità a leggi e regolamenti e il Whistleblowing; Appendice	
	205-3 Episodi di corruzione accertati e azioni intraprese	La conformità a leggi e regolamenti e il Whistleblowing; Appendice	Non risultano episodi di corruzione

LA TUTELA DELLA PRIVACY

GRI 3: Gestione dei temi materiali (2021)	3-3 Gestione dei temi materiali	La tutela della privacy	
GRI 418: Privacy dei clienti (2016)	418-1 Reclami documentati relativi a violazioni della privacy e a perdita dei dati dei clienti	La tutela della privacy; Appendice	Non risultano reclami relativi a violazione della privacy e perdita dei dati

LA TRASPARENZA E LA CHIAREZZA DELLE INFORMAZIONI

GRI 3: Gestione dei temi materiali (2021)	3-3 Gestione dei temi materiali	La trasparenza e la chiarezza delle informazioni al cliente	
GRI 417: Marketing ed etichettatura (2016)	417-2 Casi di non conformità riguardanti le informazioni e le etichettature dei prodotti/ servizi	La trasparenza e la chiarezza delle informazioni al client; Appendice	Non si riscontrano casi di non conformità

LA SALUTE E LA SICUREZZA DEI LAVORATORI, WELFARE

GRI 3: Gestione dei temi materiali (2021)	3-3 Gestione dei temi materiali	People. La politica e il modello di questione	
GRI 403: Salute e sicurezza sul lavoro (2018)	403-1 Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	L'attenzione alla salute e alla sicurezza dei lavoratori	
	403-9 Infortuni sul lavoro	L'attenzione alla salute e alla sicurezza dei lavoratori; Appendice	
GRI 401: Occupazione (2016)	401-3 Congedo parentale	Il welfare e la cura della comunità aziendale; Appendice	

I DIRITTI UMANI

GRI 3: Gestione dei temi materiali (2021)	3-3 Gestione dei temi materiali	People. La politica e il modello di questione	
GRI 405: Diversità e pari opportunità (2016)	405-1 Diversità negli organi di governo e tra i dipendenti	La valorizzazione della diversità; Appendice	
GRI 406: Non Discriminazione (2016)	406-1 Episodi di discriminazione e misure correttive adottate	La valorizzazione della diversità; Appendice	Non si riscontrano episodi di discriminazione

LA GESTIONE DELLA CATENA DI FORNITURA

GRI 2: Informativa generale (2021)	2-6 Attività, catena del valore e altre relazioni commerciali	Il sistema produttivo e la filiera	
GRI 3: Gestione dei temi materiali (2021)	3-3 Gestione dei temi materiali	People. La politica e il modello di questione	

LA VALUTAZIONE SOCIALE E AMBIENTALE DEI FORNITORI

GRI 3: Gestione dei temi materiali (2021)	3-3 Gestione dei temi materiali	People. La politica e il modello di questione	
GRI 308: Valutazione ambientale dei fornitori (2016)	308- 1 Nuovi fornitori che sono stati valutati secondo criteri ambientali	La tutela dei diritti umani e la valutazione sociale e ambientale dei fornitori	
GRI 414: Valutazione sociale dei fornitori (2016)	414-1 Nuovi fornitori valutati sulla base di criteri sociali	La tutela dei diritti umani e la valutazione sociale e ambientale dei fornitori	
	414-2 Impatti sociali negativi nella catena di fornitura e azioni intraprese	People. La politica e il modello di questione	

I CONSUMI E LE EMISSIONI

GRI 3: Gestione dei temi materiali (2021)	3-3 Gestione dei temi materiali	Planet: La politica e il modello di gestione	
GRI 302: Energia (2016)	302-1 Energia consumata all'interno dell'organizzazione	Gli investimenti per la riduzione dei consumi energetici e delle emissioni	
GRI 305: Emissioni (2016)	305-1 Emissioni dirette di GHG (Scope 1)	Gli investimenti per la riduzione dei consumi energetici e delle emissioni	
	305-2 Emissioni indirette di GHG da consumi energetici (Scope 2)	Gli investimenti per la riduzione dei consumi energetici e delle emissioni	

LE SOSTANZE CHIMICHE

GRI 3: Gestione dei temi materiali (2021)	3-3 Gestione dei temi materiali	Il monitoraggio avanzato delle sostanze chimiche	
GRI 301: Materiali (2016)	301-1 Materiali utilizzati per peso o volume	Il monitoraggio avanzato delle sostanze chimiche; Materiali riciclati; La riduzione del packaging e il coinvolgimento della filiera; Appendice	

LA GESTIONE DEI RIFIUTI

GRI 3: Gestione dei temi materiali (2021)	3-3 Gestione dei temi materiali	Planet: La politica e il modello di gestione	
GRI 306: Rifiuti (2020)	306-3 Rifiuti prodotti	L'approccio condiviso sulla questione dei rifiuti	
	306-5 Rifiuti destinati allo smaltimento	L'approccio condiviso sulla questione dei rifiuti	

LE RISORSE IDRICHE

GRI 3: Gestione dei temi materiali (2021)	3-3 Gestione dei temi materiali	Planet: La politica e il modello di gestione	
GRI 303: Acqua e scarichi idrici (2018)	303-5 Consumo di acqua	La gestione delle risorse idriche	

LE MATERIE PRIME E I MATERIALI

GRI 3: Gestione dei temi materiali (2021)	3-3 Gestione dei temi materiali	Product: La politica e il modello di gestione	
GRI 301: Materiali (2016)	301-1 Materiali utilizzati per peso o volume	Materiali riciclati; Appendice	

LA SICUREZZA DEL PRODOTTO

GRI 3: Gestione dei temi materiali (2021)	3-3 Gestione dei temi materiali	Product: La politica e il modello di gestione	
---	---------------------------------	---	--

GRI 416: Salute e sicurezza dei clienti (2016)	416-1 Valutazione degli impatti sulla salute e sulla sicurezza per categorie di prodotto e servizi	I test sul prodotto come garanzia della nostra eccellenza
	416-2 Episodi di non conformità riguardanti impatti sulla salute e sulla sicurezza di prodotti e servizi	I prodotti sicuri per comunità protette

L'INNOVAZIONE E IL PRODUCT DESIGN

GRI 3: Gestione dei temi materiali (2021)	3-3 Gestione dei temi materiali	Product: La politica e il modello di gestione
GRI 301: Materiali (2016)	301-1 Materiali utilizzati per peso o volume	L'innovazione e collaborazione con gli Atleti come chiave del nostro successo; Appendice

GESTIONE DEL PERSONALE - TEMA NON MATERIALE

GRI 3: Gestione dei temi materiali (2021)	3-3 Gestione dei temi materiali	People: La politica e il modello di gestione
GRI 401: Occupazione (2016)	401-1 Nuove assunzioni e turnover	Benessere, sicurezza e inclusione: la nostra missione dentro e fuori l'azienda; Appendice
	401-3 Congedo parentale	Il welfare e la cura della comunità aziendale; Appendice
GRI 404: Formazione e istruzione (2016)	404-1 Ore medie di formazione annua per dipendente	La formazione e il miglioramento continuo della performance; Appendice
	404-3 Percentuale di dipendenti che ricevono una valutazione periodica delle performance e dello sviluppo professionale	La formazione e il miglioramento continuo della performance; Appendice

PERFORMANCE ECONOMICA

GRI 201 Performance economica (2016)	201-1 Valore economico diretto generato e distribuito	Highlights economici
--------------------------------------	---	----------------------

– Bilancio riclassificato

EUR/000

ID	Disclosure 201-1	dettaglio voci	31.12.2020	31.12.2021	31.12.2022	31.12.2023
A	VALORE ECONOMICO DIRETTAMENTE GENERATO	A= 1+2+3+4	148.961	172.136	192.226	184.575
1	Vendite nette		138.433	165.439	182.080	174.784
2	Royalties attive		9.982	7.084	9.178	9.660
3	Ricavi da vendita di beni		1	1	1	3
4	Gestione cambi		545	(387)	968	128
B	VALORE ECONOMICO DISTRIBUITO	B= 5+9+12+15+16	(141.063)	(166.934)	(184.946)	(175.882)
5	COSTI OPERATIVI	5= 6+7+8	(124.125)	(147.383)	(162.868)	(153.048)
6	Costi operativi per beni e servizi		(123.611)	(146.990)	(162.594)	(152.720)
7	Costi formazione		(40)	(23)	(43)	(53)
8	Retribuzioni collaboratori/ autonomi/interinali		(474)	(370)	(230)	(275)
9	RETRIBUZIONI E BENEFIT	9= 10+11	(15.746)	(18.218)	(20.011)	(20.030)
10	Retribuzioni personale dipendente		(15.746)	(18.218)	(20.011)	(20.030)
12	PAGAMENTI AI FORNITORI DI CAPITALI	12= 13+14	(1.001)	(1.185)	(1.136)	(1.812)
13	Pagamenti ai soci		-	-	0	0
14	Pagamenti a banche e istituzioni finanziarie		(1.001)	(1.185)	(1.136)	(1.812)
15	PAGAMENTI ALLA P.A.		(162)	(145)	(924)	(982)
16	INVESTIMENTI NELLA COMUNITA'		(29)	(3)	(7)	(10)
C	VALORE ECONOMICO TRATTENUTO	C= (A-B) = 17+18+19	7.898	5.202	7.280	8.692
17	Accantonamenti a fondi	5.346	(4.234)	(2.474)	1.331	
18	Ammortamenti	5.643	5.757	5.682	5.909	
19	Utile d'esercizio	(3.091)	3.678	4.072	1.451	

