



AEFFE

**DICHIARAZIONE
CONSOLIDATA DI
CARATTERE NON
FINANZIARIO 2023**

Redatta ai sensi del D. Lgs. 254/2016

LETTERA AGLI STAKEHOLDER.....	4
NOTA METODOLOGICA.....	5
PERIODO DI RENDICONTAZIONE.....	5
GLI STANDARD DI RENDICONTAZIONE.....	5
PERIMETRO DELLA DICHIARAZIONE CONSOLIDATA DI CARATTERE NON FINANZIARIO.....	5
PROCESSO DI RENDICONTAZIONE.....	7
ASSURANCE ESTERNA.....	8
1. ANALISI DI DOPPIA MATERIALITÀ.....	9
1.1 MATERIALITÀ D'IMPATTO.....	10
1.2 MATERIALITÀ FINANZIARIA.....	16
1.3 RISCHI CLIMATICI.....	18
1.4 LA SOSTENIBILITÀ PER AEFEE.....	20
2. GOVERNANCE.....	24
2.1 CORPORATE GOVERNANCE E TRASPARENZA NELLA GESTIONE DEL BUSINESS.....	24
2.2 RESILIENZA E BUSINESS CONTINUITY.....	28
2.3 LA TASSONOMIA AMBIENTALE DELL'UE EX REG. (UE) 2020/852: IL CONTESTO NORMATIVO.....	29
2.4 LA TASSONOMIA AMBIENTALE EUROPEA PER IL GRUPPO AEFEE.....	30
3. RISORSE UMANE.....	36
3.1 GESTIONE E SVILUPPO DELLE PERSONE.....	36
3.2 COLTIVARE I NOSTRI TALENTI.....	37
3.3 INCLUSIONE, EQUITÀ E DIVERSITÀ.....	41
3.4 BENESSERE E WELFARE.....	42
3.5 INNOVAZIONE E DIGITALIZZAZIONE.....	47
3.6 ACCORDI DI CONTRATTAZIONE COLLETTIVA.....	47
3.7 SALUTE E SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO.....	47
3.8 RAPPORTO CON LA COMUNITÀ.....	49
4. AMBIENTE.....	54
4.1 CONSUMI ENERGETICI ED EMISSIONI.....	56
4.2 GESTIONE DELLA RISORSA IDRICA.....	57
4.3 SMALTIMENTO DEI RIFIUTI.....	57
5. LOTTA ALLA CORRUZIONE E DIRITTI UMANI.....	61
5.1 PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE.....	61
5.2 PRIVACY.....	63
6. PERFORMANCE ECONOMICA E APPROVVIGIONAMENTO.....	66
6.1 VALORE ECONOMICO GENERATO E DISTRIBUITO.....	66
6.2 GESTIONE RESPONSABILE DELLA CATENA DI FORNITURA.....	71
7. PRODOTTO.....	78
7.1 RICERCA E SVILUPPO.....	78
7.2 PACKAGING.....	78
7.3 QUALITÀ DELLE MATERIE PRIME.....	79
7.4 SICUREZZA DEI PRODOTTI.....	82
8. CLIENTI E COMUNICAZIONE RESPONSABILE.....	84

8.1	CLIENTI.....	84
8.2	MARKETING E COMUNICAZIONE RESPONSABILI.....	84
8.3	SOCIAL NETWORK.....	85
ALLEGATI.....		87
	MODELLI EX ALLEGATO II REGOLAMENTO DELEGATO (UE) 2021/2178.....	87
	FATTURATO.....	87
	CAPEX.....	88
	OPEX.....	90
	MODELLI EX ALLEGATO XII REGOLAMENTO DELEGATO (UE) 2021/2178.....	92
GRI CONTENT INDEX.....		93

LETTERA AGLI STAKEHOLDER

Cari Stakeholders,

il tema della sostenibilità e degli obiettivi ESG con cui integrare la governance aziendale è sempre più dibattuto in consessi sia nazionali che internazionali ed è ora diventato più che mai strategico.

A livello governativo, l'ultimo incontro a cui l'Italia ha partecipato, la ventottesima Conferenza delle Nazioni Unite sui cambiamenti climatici, vertice mondiale tenutosi a Dubai a dicembre 2023, si è focalizzato principalmente sugli **obiettivi climatici** alle diverse scadenze (2030-2035-2050) in termini di emissioni e sull'impegno a garantire un sostegno alla transizione. È stato tuttavia particolarmente deludente apprendere che due dei Paesi maggiormente responsabili delle emissioni globali, Stati Uniti e Cina, non fossero presenti.

Le numerose altre iniziative intraprese dalla Comunità Europea in questi ambiti ci vengono filtrate puntualmente da Camera Nazionale della Moda Italiana che funge da organo coordinatore e promotore delle **best practice** di settore allo scopo di consolidare a livello di governance le novità normative che coinvolgeranno tutto il comparto moda, a partire dalla due diligence in materia di sostenibilità fino ai nuovi standard europei di rendicontazione, passando per la gestione del fine vita dei prodotti in regime di responsabilità estesa del produttore (EPR).

Nel corso dell'anno, il Gruppo Aeffe ha continuato il suo impegno sui temi ambientali e sociali, mantenendo **la sostenibilità al centro delle proprie strategie di business** e affidando ad una nuova specifica funzione corporate un piano di sostenibilità per l'individuazione e quindi il raggiungimento di obiettivi a medio-lungo termine fissati in base a priorità prestabilite. A questo proposito, la strategia di sostenibilità di Gruppo ha individuato i seguenti tre campi d'azione:

- **Pianeta e Ambiente**
- **Prodotto e Catena di fornitura**
- **Persone e Comunità**

Da un punto di vista ambientale, ci attendono sfide importanti, in particolare quella di monitorare e ridurre gli **scarti** di produzione così come le emissioni di **CO2**, con l'obiettivo di migliorare costantemente il nostro impatto sull'ambiente.

Per quanto concerne il **Prodotto e la Catena di fornitura**, l'obiettivo che ci poniamo è quello di proseguire il lavoro di mappatura e di valutazione dell'impatto sociale e ambientale di tutti i nostri fornitori, in un'ottica di crescente trasparenza e soddisfazione di esigenze informative in capo ai nostri stakeholders.

Infine, sui temi sociali, l'impegno del Gruppo è certamente quello di continuare a diffondere una **cultura** interna ed esterna affinché i valori della sostenibilità siano perseguiti non tanto perché imposti ma in quanto condivisi.

Il percorso che ci attende è senz'altro impegnativo ma allo stesso tempo ci proietta in un futuro migliore. Naturalmente il contributo di ognuno di noi sarà fondamentale.

Massimo Ferretti

Presidente Esecutivo

NOTA METODOLOGICA

Il D.Lgs. 254/2016 ha introdotto nell'ordinamento italiano l'obbligo, per gli enti di interesse pubblico e per le società o gruppi di grandi dimensioni di rendicontare agli Azionisti e, più in generale, a tutti i propri stakeholder, le principali performance in ambito sociale e ambientale. Con la **Dichiarazione di carattere Non Finanziario** ("DNF"), riferita all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2023, il Gruppo Aeffe (di seguito anche Aeffe o il Gruppo) conferma l'impegno a rendicontare circa gli impatti sociali ed ambientali generati, il rispetto dei diritti umani, le proprie politiche in materia di diversità, ma soprattutto conferma l'obiettivo di tracciare una strategia orientata ad una sostenibilità nel lungo periodo.

Per la redazione del documento sono state prese in considerazione le raccomandazioni comunicate dall'European Securities and Markets Authority (**ESMA**) ad ottobre 2023 in riferimento alla disclosure ex Art. 8 del **Regolamento Tassonomia** e sulle questioni legate al cambiamento climatico. L'ESMA enfatizza l'importanza di garantire la trasparenza della rendicontazione sui temi che hanno un impatto diretto sui cambiamenti climatici, come energia ed emissioni, in quanto aspetti che acquisiranno ulteriore rilevanza con l'entrata in vigore della Corporate Sustainability Reporting Directive (**CSRD**). In particolare, l'ESMA sottolinea l'importanza di fissare dei target in riferimento al tema dei cambiamenti climatici.

La DNF include, inoltre, le informazioni richieste dall'art. 8 del Regolamento (UE) 2020/852 del 18 giugno 2020 (c.d. "Regolamento Tassonomia") e dei Regolamenti delegati (UE) 2021/2178, 2021/2139, 2023/2485 e 2023/2486 ad esso collegati.

Periodo di rendicontazione

La presente DNF si riferisce all'esercizio **1° gennaio 2023 - 31 dicembre 2023**. Inoltre, ove possibile o ritenuto opportuno, i dati relativi all'ultimo esercizio sono stati confrontati con le informazioni relative ai precedenti anni fiscali al fine di consentire a tutti gli stakeholder una comparazione delle performance nel tempo.

Gli standard di rendicontazione

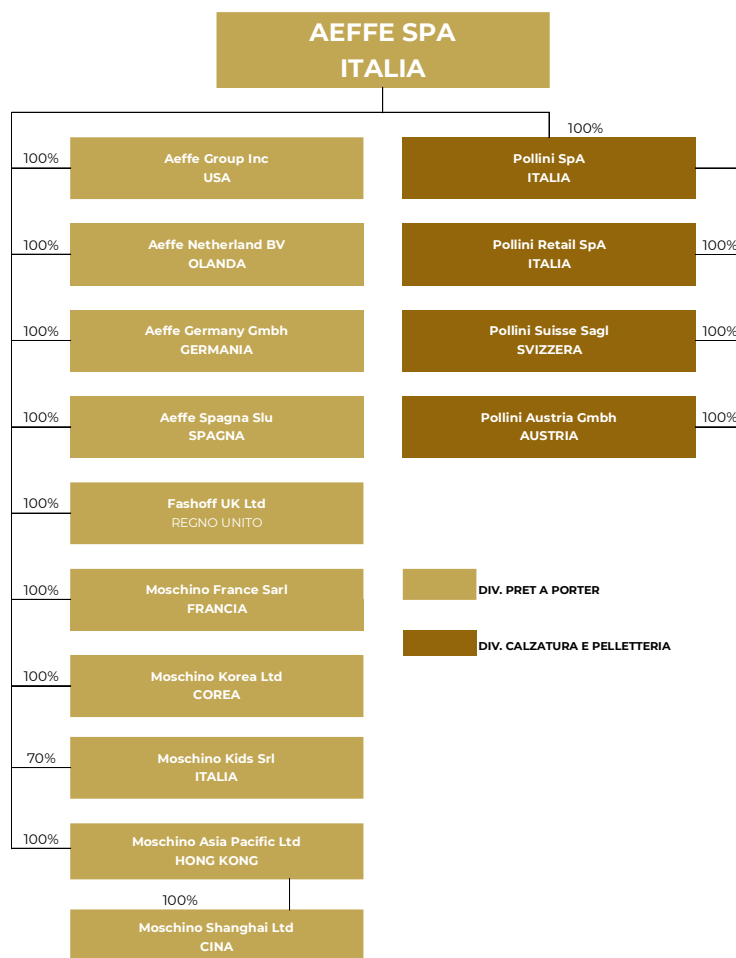
Il Gruppo, con lo scopo di rispettare i criteri di rendicontazione previsti dal D.Lgs. 254/2016, ha adottato come riferimenti tecnico-metodologici per la propria Dichiarazione Consolidata di carattere non finanziario le linee guida del **GRI Sustainability Reporting Standards** (GRI Standards) emanate nel 2016 dalla Global Reporting Initiative, e i suoi successivi aggiornamenti, che costituiscono il riferimento più diffuso a livello internazionale per la rendicontazione di sostenibilità. Al fine di essere quanto più in linea con le richieste dello standard di rendicontazione, a partire da quest'anno, il Gruppo ha applicato i GRI Universal Standard pubblicati il 5 ottobre 2021 dal Global Reporting Initiative (GRI) secondo l'opzione di rendicontazione "**with reference**".

Perimetro della Dichiarazione Consolidata di carattere Non Finanziario

Il perimetro di rendicontazione della presente Dichiarazione Consolidata di carattere Non Finanziario include le Società: **Aeffe S.p.A., Aeffe Group Inc., Pollini S.p.A., Pollini Retail S.r.l., Moschino Korea Ltd., Moschino Asia Pacific Ltd.** Non rientrano all'interno del perimetro di rendicontazione della DNF le Società: Fashoff UK Ltd, Aeffe UK Ltd, Moschino France Sarl, Moschino Kids S.r.l., Aeffe Germany GmbH, Aeffe Spagna Slu, Aeffe Netherland BV, Pollini Suisse Sagl, Pollini Austria GmbH.

Tali esclusioni sono motivate dal fatto che gli impatti socio-economici ed ambientali di tali Società non sono ritenuti significativi in ragione della bassa incidenza, rispetto al totale consolidato, in termini di fatturato e di dipendenti; tale possibilità è prevista dall'art. 4 del D.lgs. n. 254/2016, secondo il quale, infatti, la Dichiarazione consolidata può portare ad escludere quelle Società controllate che, se pure incluse nell'area di consolidamento contabile, non risultano necessarie al fine di comprendere l'attività del Gruppo, il suo andamento, i suoi risultati e l'impatto prodotto dall'attività stessa. Si segnala che nel corso del 2023 la struttura societaria del Gruppo Aeffe ha subito delle modifiche. Le società Moschino S.p.A. e Aeffe Retail S.p.A. si sono fuse rispettivamente il 1° ottobre e il 1° dicembre 2023 in Aeffe S.p.A.. Per quanto riguarda il panorama europeo la società Aeffe France Sarl si è fusa in Moschino France il 31 dicembre 2023. Nella stessa data, negli Stati Uniti, Aeffe USA Inc., Moschino USA Inc. e Bloody Mary Inc. sono confluite in Aeffe Group Inc.. Le eventuali variazioni rispetto a tale perimetro di rendicontazione e le eventuali omissioni, inserite nel documento al fine di fornire agli interlocutori dell'organizzazione ulteriori dettagli ed elementi informativi, sono state opportunamente indicate nei paragrafi successivi tramite note al testo o all'interno del GRI Content Index nella colonna "note/omissioni".

L'immagine raffigura la struttura societaria del Gruppo¹, inclusivo delle partecipazioni di controllo al 31 dicembre 2023.



¹ Al fine di rispecchiare al meglio gli aggiornamenti societari in vigore nel momento della pubblicazione del presente documento si è deciso di non includere la società Aeffe UK Ltd all'interno del grafico.

Processo di rendicontazione

I contenuti della presente DNF hanno subito un percorso di convalida e approvazione che si è sviluppato nella modalità di seguito descritta:

1. È stato individuato un **Gruppo di lavoro** ristretto in capo al Sustainability Manager di Gruppo rappresentato dalle seguenti figure:
 - HR Business Partner Aeffe S.p.A.
 - Responsabile Produzione Pelletteria Pollini S.p.A.
 - Direttore Operativo Aeffe S.p.A.
 - Innovation & Business Analysis Manager Aeffe S.p.A.
 - Responsabile Controllo di Gestione Gruppo Aeffe
 - CFO Gruppo Aeffe
 - Responsabile Bilancio Consolidato Gruppo Aeffe
 - Responsabile Amministrativo Aeffe S.p.A.
 - RSPP Aeffe S.p.A., Pollini S.p.A. e Pollini Retail S.p.A.
 - Head of Legal and General Affairs Gruppo Aeffe
 - Internal Audit Gruppo Aeffe
 - Data Protection Officer Gruppo Aeffe
2. Ciascuna Società rientrante nel perimetro di rendicontazione ha contribuito a fornire le informazioni richieste, identificando un **data owner** e facendo validare i contenuti di ciascuna scheda di raccolta dati dal responsabile di funzione. La raccolta dei dati e la gestione del processo di redazione sono in carico al Sustainability Manager del Gruppo Aeffe.
3. Le informazioni consolidate e i dati sono stati, quindi, raccolti e **aggregati** dai responsabili delle funzioni sopra indicate, ciascuno per la propria competenza.
4. Infine, i contenuti definitivi sono stati approvati dalla **Direzione Generale del Gruppo e dal Consiglio di Amministrazione** della CapoGruppo Aeffe nella seduta del 14 marzo 2024.

5. I contenuti della presente Dichiarazione sono stati rivisti e oggetto di verifica da parte del **revisore designato**, secondo le metodologie previste dallo standard ISAE 3000 R (Limited Assurance).

Procedura “Processo di reporting”

Nel dicembre 2020 Aeffe si è dotata di una Procedura interna “Processo di reporting della Dichiarazione consolidata di carattere non finanziario del Gruppo Aeffe” che illustra le modalità operative del processo interno di reporting non finanziario.

La finalità della Procedura è quella di definire il processo di raccolta e approvazione delle informazioni non finanziarie presenti all’interno della Dichiarazione consolidata di carattere non finanziario redatta annualmente dal Gruppo. In particolare, vengono descritti nel dettaglio i ruoli e le responsabilità delle diverse funzioni coinvolte e le tempistiche relative alle diverse fasi del processo di reporting.

La Procedura è stata applicata anche per la redazione della presente DNF.

Nel corso del 2024 verrà aggiornata tale Procedura in linea con la CSRD, la nuova normativa europea sulla reportistica ESG.

Assurance esterna

La presente DNF è oggetto di un **esame limitato** (“limited assurance engagement” secondo i criteri indicati dal **principio ISAE 3000 Revised**) da parte della Società di revisione RIA Grant Thornton. Tale attività si è conclusa con il rilascio della “Relazione della Società di revisione” riportata alla fine del presente documento. La presente Dichiarazione è pubblicata, così come la Relazione di Bilancio 2023 del Gruppo Aeffe, nella sezione Investor Relations - Bilanci e Relazioni del sito internet <http://www.AEFFE.com>.

1. ANALISI DI DOPPIA MATERIALITÀ

TEMI MATERIALI

Coinvolgimento e dialogo con gli stakeholder

Nello svolgere la propria attività, Aeffe si relaziona con **numerosi portatori di interesse**, che sono in grado di influenzare più o meno direttamente l'operato aziendale e che hanno interesse affinché l'organizzazione conduca le proprie attività in modo responsabile e sostenibile.

Per tale motivo, il Gruppo Aeffe si impegna nel portare avanti iniziative di **dialogo**, **consultazioni** ed **engagement** che consentono un'approfondita **comprensione dei bisogni e delle aspettative dei suoi stakeholder**. Tali interazioni sono funzionali a diversi aspetti come, ad esempio, l'identificazione degli impatti generati dal Gruppo sull'ambiente e sulle persone, attività volta a comunicare verso l'esterno l'operato di Aeffe in maniera trasparente e in ottica di continuo miglioramento.

Le **principali categorie di stakeholder** identificate dal Gruppo sulla base della consapevolezza del proprio ruolo sociale e del forte radicamento territoriale, sono riportate nel grafico inserito sulla destra.

Nell'ambito della rendicontazione di natura ESG, **l'analisi di materialità d'impatto** è volta a identificare i **"temi materiali"** di un'organizzazione ovvero gli aspetti ambientali, sociali e di governance considerati rilevanti e significativi per il business e per i suoi stakeholder. Tale analisi, definita anche "impact materiality", si basa sull'adozione di una prospettiva di tipo **"inside - out"**. L'obiettivo è, infatti, quello di individuare, in associazione ad ogni tema materiale, gli impatti positivi o negativi, effettivi o potenziali, di breve o lungo periodo che le attività aziendali generano sull'economia, l'ambiente e le persone, compresi gli impatti sui loro diritti umani.

Per l'anno di rendicontazione 2023, il Gruppo Aeffe ha deciso di effettuare un aggiornamento dell'analisi di materialità d'impatto e di compiere un ulteriore passo avanti svolgendo un primo esercizio di valutazione della **materialità finanziaria** o "financial materiality". L'analisi di materialità finanziaria si basa su una prospettiva di tipo **"outside - in"**, in quanto è volta all'individuazione dei rischi e delle opportunità che possono derivare dalle questioni di sostenibilità e avere degli impatti negativi o positivi, effettivi o potenziali, di breve o lungo periodo sulla performance economico-finanziaria di un'organizzazione.



Aeffe ha ritenuto importante iniziare a cimentarsi nell'analisi di doppia materialità (ovvero l'unione della materialità d'impatto e della materialità finanziaria) in previsione dell'obbligatorietà prevista dagli standard di rendicontazione europei, gli European Sustainability Reporting Standards (**ESRS**), emanati dall'European Financial Reporting Advisory Group (EFRAG). L'impiego di tali standard nella rendicontazione ESG è obbligatorio per le aziende soggette alla normativa europea Corporate Sustainability Reporting Directive (**CSRD**) entrata in vigore il 5 gennaio 2023. In particolare, il Gruppo Aeffe rientrerà nel perimetro di applicazione della CSRD a partire dall'anno fiscale 2024, ovvero con il Sustainability Statement pubblicato nel 2025.

1.1 Materialità d'Impatto

Al fine di aggiornare l'analisi di materialità già effettuata dal Gruppo in occasione della DNF 2022 e identificare eventuali nuovi impatti che le attività svolte dal Gruppo generano o potrebbero generare sul contesto esterno al Gruppo, è stato nuovamente svolto il **processo di definizione del contesto di riferimento** dell'Organizzazione, così articolato:

- aggiornamento dell'analisi di **benchmark** su un campione di 5 aziende competitor, peer e comparable differenti da quelle prese in considerazione nella DNF 2022;
- **esamina della documentazione interna** esistente, quali il piano strategico, le politiche e le procedure aziendali, i sistemi di gestione implementati e il piano di sostenibilità;
- analisi di documenti pubblici, articoli, statistiche, osservatori, studi di settore in merito agli impatti generati dalle società appartenenti al **settore della moda di lusso**;
- valutazione dei **principali standard e framework internazionali** adottati nella reportistica di sostenibilità (GRI Standard, SASB, TCFD), inclusi quelli di nuova pubblicazione (ESRS e IFRS Sustainability Standards).

Terminata questa fase di analisi preliminare del contesto interno ed esterno del Gruppo, gli impatti individuati sono stati **clusterizzati** in base al reciproco livello di affinità, al fine di ottenere un elenco più limitato di **21 tematiche ESG** da sottoporre a valutazione quantitativa da parte dei Line Manager e Direttori di Area, e da un campione rappresentativo delle principali categorie di stakeholder del Gruppo, ovvero Fornitori e Sindacati. Tali tematiche, a loro volta, sono state ricondotte ai seguenti ambiti: **Governance, Economics, Products & Infrastructure, Environment, Human Resources, Supply Chain & Clients**.

Successivamente, allo scopo di selezionare i temi e gli impatti ESG realmente materiali per il Gruppo Aeffe, è stato diffuso un apposito "**questionario di materialità**" online, attraverso cui gli stakeholder interni (dipendenti, manager e figure apicali) ed esterni (fornitori, Università, comunità locale e istituzioni pubbliche) hanno espresso la propria valutazione in merito al livello di rilevanza degli impatti non finanziari che le attività aziendali di Aeffe e della sua catena del valore generano o potrebbero generare sulla sfera economica, ambientale e sociale. In fase di elaborazione dei risultati del questionario, temi e impatti sono stati prioritizzati in base al punteggio ottenuto ed è stata definita la **soglia di materialità**, ovvero quel valore, calcolato come media di tutti i risultati degli impatti valutati, al di sopra del quale i temi sono considerati materiali. La soglia di materialità è stata dunque fissata a **2,43** portando all'individuazione di 14 tematiche materiali.

In seguito, tali tematiche sono state oggetto di revisione e modifiche da parte delle figure apicali di Aeffe che hanno deciso di escludere dalla lista definitiva due temi, ovvero “Salute e sicurezza sul lavoro” e “Etica e integrità nella condotta del business” in quanto ambiti seppur rilevanti già ben presidiati grazie agli obblighi posti dalla normativa vigente cui il Gruppo è totalmente conforme. Allo stesso modo, per decisione delle figure apicali, il tema “Innovazione tecnologica e digitalizzazione” nonostante sia risultato al di sotto della soglia di materialità è stato considerato materiale, per la sua funzione strategica e la rilevante importanza per il modello di business e le attività di Aeffe.

Le tematiche materiali definitive del Gruppo Aeffe, insieme ai relativi impatti, risultano dunque essere **13** e sono riportate nella seguente tabella, che descrive:

- gli **ambiti maggiormente impattati** dalle attività del Gruppo;
- i **principali impatti, positivi e negativi, effettivi e potenziali**, generati dalle attività aziendali sull'economia, l'ambiente e le persone, inclusi gli impatti sui loro diritti umani;
- i **principali strumenti** (politiche, procedura, sistemi di gestione, ecc.) adottati da Aeffe per presidiare la tematica e prevenire o mitigare gli impatti negativi ad essa associati.

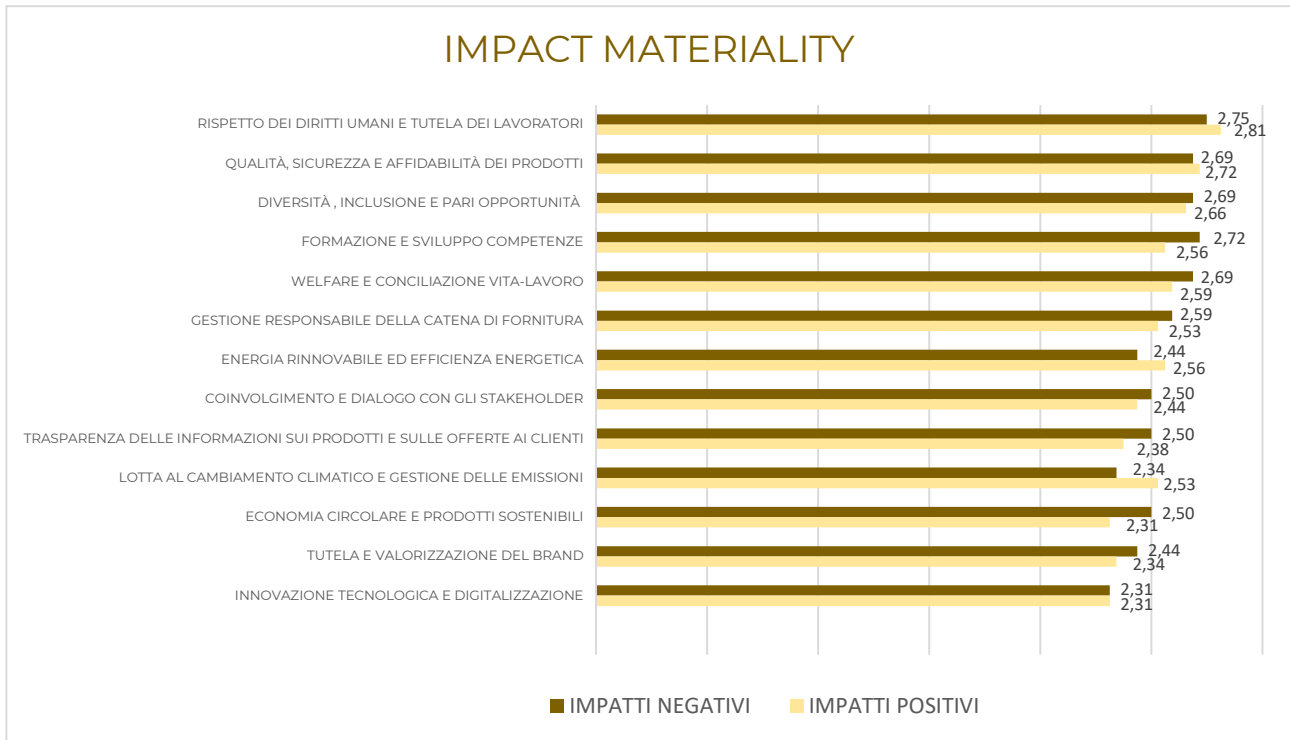
MACRO AMBITO	TEMA MATERIALE	PRIORITÀ	DESCRIZIONE TEMA	IMPATTO POSITIVO	IMPATTO NEGATIVO	MODALITÀ DI GESTIONE E PRESIDIO
HUMAN RESOURCES	RISPETTO DEI DIRITTI UMANI E TUTELA DEI LAVORATORI	1	Garantire la tutela dei lavoratori e il rispetto dei diritti umani in tutte le attività di Aeffe e della sua catena di valore	Garanzia dei diritti umani lungo la catena del valore	Diffusione di attività che violano i diritti umani lungo la catena del valore	<ul style="list-style-type: none"> - Aggiornamento continuo del MOG 231 sulla base dell'evoluzione normativa - Codice Etico condiviso e sottoscritto da tutte le Società appartenenti al perimetro di rendicontazione (sia italiane che estere) - Codice di Condotta Fornitori, dove si sottolinea e si enfatizza anche il rispetto dei diritti dei lavoratori e della promozione del loro benessere
PRODUCT & INFRASTRUCTURE	QUALITÀ, SICUREZZA E AFFIDABILITÀ DEI PRODOTTI	2	Impegno costante nel garantire e mantenere adeguati livelli di qualità, sicurezza e affidabilità del prodotto e servizio fornito, nonché conformità ai requisiti di legge, anche in riferimento alle sostanze impiegate.	Diffusione sul mercato di prodotti con elevata qualità e prestazioni	Ricadute negative dovute a prodotti con qualità e prestazioni inadeguate	<ul style="list-style-type: none"> - Compilazione di una scheda tecnica per ogni materia prima con l'obiettivo di evidenziarne le caratteristiche fisico-prestazionali - Rispetto di rigorosi protocolli come ad es. il GB-18401
HUMAN RESOURCES	DIVERSITÀ, INCLUSIONE E PARI OPPORTUNITÀ	3	Sviluppo di politiche di inclusione e gestione della diversità per le minoranze (es.	Valorizzazione delle diversità e dell'inclusività, tutela	Perdita del valore generato dalla diversità e	<ul style="list-style-type: none"> - Adesione al Network della Fondazione Libellula, un gruppo di aziende che si impegna a prevenire e contrastare la violenza

			disabilità, genere, età, etnia, sesso, religione), considerando anche parità di trattamento retributivo a parità di ruolo, al fine di creare una forza lavoro in grado di ideare soluzioni all'avanguardia e di comprendere e soddisfare le esigenze di una clientela diversificata e globale	delle pari opportunità sul luogo di lavoro	inclusività, mancata tutela delle pari opportunità	sulle donne e la discriminazione di genere - Costituzione di un team di lavoro per avviare un percorso di Gruppo su inclusione ed equità
HUMAN RESOURCES	FORMAZIONE E SVILUPPO COMPETENZE	4	Offerta di programmi di valorizzazione delle potenzialità individuali, formazione e sviluppo professionale dei lavoratori che contribuiscano alla crescita complessiva dell'azienda	Valorizzazione delle persone e sviluppo delle competenze	Scarso sviluppo delle persone	- Formazione periodica impartita in determinati momenti della vita aziendale del dipendente e formazione ricorrente rivolta al personale operativo - Integrazione di due corsi sulla sostenibilità all'interno del learning management system aziendale - Partecipazione di Aeffe S.p.A., come azienda partner, al corso di formazione IFTS14 "Tecnico del prodotto di abbigliamento tra artigianalità, nuove tecnologie e sostenibilità" - Erogazione di stage curriculari in collaborazione con Università
HUMAN RESOURCES	WELFARE E CONCILIAZIONE VITA-LAVORO	5	Creazione di condizioni di lavoro finalizzate a favorire il benessere dei dipendenti, contribuendo al miglioramento della loro qualità di vita e promuovendo la loro soddisfazione sia a livello professionale che personale	Benessere psico-fisico dei dipendenti e clima aziendale positivo	Inadeguata tutela del benessere psico-fisico dei dipendenti	- Rinnovo del Contratto integrativo aziendale, tra le novità: mensa interaziendale, orario di lavoro, misure a sostegno della genitorialità, azioni positive, volontariato d'impresa, premio di risultato, coperture assicurative integrative quadri, smart working, ecc. - Piano Welfare Aziendale, comprendente ad es. credito welfare, flessibilità oraria, favoritamento della genitorialità, ecc.
SUPPLY CHAIN & CLIENTS	GESTIONE RESPONSABILE	6	Impegno nel garantire che le pratiche commerciali	Consapevolezza della catena di	Danni ambientali e violazioni	- Rigoroso controllo qualità sui prodotti della supply chain svolto da

	DELLA CATENA DI FORNITURA		messe in atto da Aeffe e i suoi fornitori e partners rispettino i criteri ESG (Environmental, Social e Governance) lungo tutta la catena del valore	fornitura e integrazion e dei fattori ESG nella sua gestione	dei diritti umani e dei lavoratori lungo la catena di fornitura	strutture interne a ciò dedicate - Implementazione di un Codice di Condotta Fornitori - Valutazione dei fornitori secondo la nuova procedura di qualifica ESG di Gruppo
AMBIENTE	ENERGIA RINNOVABILE ED EFFICIENZA ENERGETICA	7	Utilizzo di fonti energetiche rinnovabili ed efficientamento dei processi per una riduzione dei consumi energetici	Aumento dell'utilizzo di energia da fonti rinnovabili e riduzione dei consumi energetici	Aumento dell'utilizzo di fonti energetiche fossili, sovrutilizzo delle stesse e riduzione della loro disponibilità	- Progetto di efficientamento energetico degli stabilimenti produttivi Aeffe di San Giovanni in Marignano e Gatteo - Installazione di un impianto fotovoltaico presso lo stabilimento di Gatteo - Avvio di un piano d'azione triennale per la quantificazione e riduzione delle emissioni sia internamente che lungo la catena del valore - Nomina annuale di un responsabile per la conservazione e l'uso razionale dell'energia (Energy Manager)
GOVERNANCE	COINVOLGIMENTO E DIALOGO CON GLI STAKEHOLDER	8	Impegno ad interagire, comunicare e collaborare con tutti i portatori di interesse di Aeffe al fine di comprendere e affrontare al meglio le loro aspettative, preoccupazioni e interessi.	Inclusione delle necessità degli stakeholder nella definizione delle strategie aziendali	Incapacità di coinvolgere gli stakeholder e comprendere i bisogni	- Collaborazione e partnership con Università e associazioni di settore, ad es. MICS, RE-Waste, Consorzio RE.crea - Implementazione di nuove strategie di marketing digitale
SUPPLY CHAIN & CLIENTS	TRASPARENZA DELLE INFORMAZIONI SUI PRODOTTI E SULLE OFFERTE AI CLIENTI	9	Impegno nell'implementare una comunicazione chiara e trasparente delle informazioni riguardanti i prodotti e i servizi offerti	Comunicazione di prodotto efficace e trasparente	Effettivi negativi di una comunicazione di prodotto inadeguata	- Etichetta provvista delle informazioni relative alla composizione tessile del prodotto, alle istruzioni per il lavaggio e la manutenzione, al luogo di produzione e del "Made in" e a eventuali caratteristiche particolari.
AMBIENTE	LOTTA AL CAMBIAMENTO CLIMATICO E GESTIONE DELLE EMISSIONI	10	Contributo alla mitigazione e/o prevenzione degli effetti negativi dei cambiamenti climatici tramite una gestione delle emissioni volta alla	Riduzione delle emissioni di gas serra lungo la catena del valore	Inasprimento del cambiamento climatico dovuto all'aumento delle emissioni di	- Analisi delle implicazioni finanziarie dei rischi e delle opportunità derivanti dal cambiamento climatico - Percorso di quantificazione e riduzione delle emissioni

			riduzione della concentrazione di gas serra in atmosfera		gas serra lungo la catena del valore	orientato alla definizione nel 2024 di una Net-Zero Strategy di lungo periodo
AMBIENTE	ECONOMIA CIRCOLARE E PRODOTTI SOSTENIBILI	11	Adozione di un modello di economia circolare attraverso lo sviluppo di sistemi per il recupero e il riutilizzo dei materiali di scarto provenienti dal ciclo produttivo e la realizzazione di prodotti più sostenibili, al fine di ridurre i costi per Aeffe e per l'ambiente	Contributo positivo all'economia circolare e diffusione di prodotti a minor impatto ambientale	Ancoraggio al modello lineare di business, incremento delle esternalità negative e riduzione della disponibilità di prodotti sostenibili	<ul style="list-style-type: none"> - Scelta di materie prime sostenibili, ossia cotone biologici, lane e materie prime sintetiche riciclate - Restyling e ridimensionamento del packaging per una maggiore riciclabilità e un minore impatto ambientale - Sostituzione delle buste in plastica vergine con buste in plastica riciclata da economia circolare post-industriale, utilizzate per il packaging dei capi di abbigliamento appesi - Partecipazione al progetto "Re-Waste" orientato alla riduzione degli scarti dell'industria tessile e della moda - Adesione al Consorzio Re.crea
PRODUCT & INFRASTRUTTURE	TUTELA E VALORIZZAZIONE DEL BRAND	12	Impegno nella protezione e promozione dell'immagine e della reputazione del marchio Aeffe.	Promozione dei valori e del know-how aziendale	Ridotta tutela del brand	<ul style="list-style-type: none"> - Localizzazione dei DOS in posizioni prestigiose e strategiche sia dal punto di vista dell'immagine che dal punto di vista commerciale - Gestione diretta dei punti vendita nella Mainland Cina
PRODUCT & INFRASTRUTTURE	INNOVAZIONE TECNOLOGICA E DIGITALIZZAZIONE	13	Capacità di realizzare soluzioni innovative sempre più tecnologiche e digitali attraverso investimenti in ricerca & sviluppo	Soluzioni innovative e miglioramento della customer experience	Ridotta innovazione di prodotti e servizi	<ul style="list-style-type: none"> - Attivazione di ZTravel per la gestione dell'intero processo di richiesta e autorizzazione delle trasferte e delle note spese - Avvio progetto pilota HR WorkFlow per il processo autorizzativo di gestione assenze, presenze e ore di straordinario - Piattaforma tecnologica per la gestione delle emissioni di scopo 1 e 2

Di seguito si riporta una **rappresentazione grafica dei temi materiali** del Gruppo Aeffe per la DNF 2023, con i rispettivi valori risultanti dalla valutazione effettuata dagli stakeholder.



Rispetto alla DNF 2022, l'aggiornamento della materialità d'impatto ha portato all'**inclusione di nuove tematiche**, quali:

- Rispetto dei diritti umani e tutela dei lavoratori
- Qualità, sicurezza e affidabilità dei prodotti
- Diversità, inclusione e pari opportunità
- Formazione e sviluppo competenze
- Energia rinnovabile ed efficienza energetica
- Coinvolgimento e dialogo con gli stakeholder
- Innovazione tecnologica e digitalizzazione

Allo stesso tempo alcuni temi risultati materiali per l'esercizio 2022, quest'anno non hanno ottenuto una valutazione al di sopra della soglia di materialità e pertanto sono stati **esclusi**. Essi sono:

- Soddisfazione e gestione delle relazioni con i clienti
- Presenza territoriale e mercati serviti
- Anticorruzione e compliance
- Salute e sicurezza sul lavoro (tema con valutazione sopra la soglia, ma escluso per decisione delle figure apicali)

Dal grafico riportato emergono, inoltre, ulteriori temi che presentano un valore di materialità inferiore alla soglia di 2,43 e che pertanto sono stati considerati non materiali. Essi sono:

- Salvaguardia della biodiversità
- Privacy e sicurezza dei dati e delle informazioni
- Supporto alla comunità e al territorio locale
- Generazione e distribuzione di valore economico e finanziario e internazionalizzazione

- Innovazione tecnologica e digitalizzazione (tema con valutazione sotto la soglia, ma incluso per decisione delle figure apicali)

1.2 Materialità finanziaria

Come anticipato, il Gruppo Aeffe rientrerà nell'ambito di applicazione della CSRD a partire dall'anno fiscale 2024 con il Sustainability Statement pubblicato nel 2025 e sarà dunque tenuta a svolgere un'**analisi di doppia rilevanza**, comprendente l'analisi di materialità finanziaria o "financial materiality". Per tale motivo Aeffe, già a partire dal corrente fiscal year, ha effettuato una **valutazione dei rischi e delle opportunità legati alle tematiche di sostenibilità** che possono influenzare la sua performance economico – finanziaria, il posizionamento competitivo e l'enterprise value. Le **dipendenze** da risorse naturali e sociali possono, infatti, essere fonti di rischi o di opportunità finanziarie, comportando due possibili effetti:

1. **possono influire** sulla capacità dell'impresa di continuare a utilizzare o di ottenere le risorse necessarie nelle attività aziendali, come pure sulla qualità e sui prezzi di tali risorse;
2. **possono incidere** sulla capacità dell'impresa di fare affidamento sui rapporti necessari nelle proprie attività aziendali a condizioni accettabili.

Alla luce di queste considerazioni, la financial materiality è un valido strumento per **identificare**, e successivamente **presidiare**, eventuali **rischi derivanti dalla sfera ESG** che possono rappresentare una minaccia per la resilienza e la continuità operativa aziendale. Allo stesso modo, mediante questa analisi è possibile individuare le **opportunità** legate a fattori ESG che possono avere degli impatti positivi sulle performance dell'Organizzazione.

Per svolgere l'analisi di materialità finanziaria il Gruppo Aeffe è partito dai risultati della materialità d'impatto, associando ai temi individuati secondo l'approccio **inside-out**, i rischi e le opportunità più rilevanti per il proprio business. Per determinare la materialità di quest'ultimi sono stati valutati gli effetti finanziari che tali rischi e opportunità possono avere su ricavi e costi (conto economico), asset tangibili e intangibili (totale attivo), come da indicazione delle **Linee Guida ufficiali EFRAG** relative alla Doppia materialità. L'approccio adottato ha trovato ulteriore solidità nelle raccomandazioni della **Task Force on Climate-related Financial Disclosures** (TCFD), che suggerisce, come mostrato nel seguente schema, di considerare i rischi e opportunità ESG alla luce del loro impatto finanziario su conto economico, rendiconto finanziario e stato patrimoniale.



Al fine di rendere prospettica l'analisi effettuata, il Gruppo Aeffe con il supporto dell'area finanziaria e del CFO ha svolto un ulteriore passaggio: è stato individuato un **tasso di incidenza** in termini percentuali sulle voci di Conto Economico e Stato Patrimoniale basato sull'esposizione ai rischi e opportunità precedentemente calcolata. Tale esercizio ha permesso di effettuare una valutazione dei possibili effetti finanziari positivi e negativi che le opportunità e i rischi legati a tematiche ESG possono avere per l'Organizzazione.

Di seguito si riporta una **rappresentazione dei risultati** ottenuti mediante l'analisi di materialità finanziaria appena illustrata.



Come visibile dai grafici, i risultati della financial materiality in gran parte confermano quelli dell'impact, in quanto la maggior parte dei temi risultano materiali per entrambe le analisi.

1.3 Rischi climatici

È evidente come gli **eventi climatici estremi** che caratterizzano il nostro presente rappresentino una sfida complessa ed urgente, destinata ad avere un forte impatto sul futuro del pianeta e della società. Tali eventi comportano notevoli **costi** non solo a livello economico, ma anche ambientale e sociale, e conseguenti impatti e ripercussioni sulle aziende.

Sebbene il **cambiamento climatico** colpisca quasi tutti i settori economici, il livello e il tipo di esposizione e l'impatto dei rischi legati al clima differiscono in base al settore, all'industria, alla geografia e all'organizzazione. Gli impatti finanziari delle questioni relative al clima sono guidati da specifici rischi e opportunità a cui è esposta l'organizzazione. Infatti, le sue decisioni strategiche devono essere mirate alla gestione di tali rischi (cioè mitigazione, accettazione, o controllo) e allo sfruttamento delle opportunità correlate.



A tal fine, la task force sulle comunicazioni di informazioni di carattere finanziario relative al clima (**TCFD**) ha strutturato raccomandazioni di disclosure che si concentrano su quattro aree tematiche fondamentali rilevanti per tutti i tipi di organizzazioni. Questi elementi chiave sono stati concepiti per collegarsi e informarsi reciprocamente.

Le **quattro raccomandazioni** generali sono supportate da undici informative raccomandate che costruiscono il quadro che aiuteranno gli investitori e altri soggetti a comprendere come le organizzazioni valutano i rischi e le opportunità legati al clima. Riconoscendo che la rendicontazione finanziaria legata al clima è ancora in evoluzione, le raccomandazioni della Task Force mirano a migliorare la qualità dell'informativa finanziaria tradizionale relativa ai potenziali effetti del cambiamento climatico sulle organizzazioni oggi e in futuro e ad aumentare il coinvolgimento degli investitori con i consigli di amministrazione e l'alta dirigenza sulle questioni legate al clima.

Per quanto riguarda i rischi, la Task Force ha diviso i rischi legati al clima in due categorie principali: (1) rischi relativi alla **transizione** verso un'economia a basse emissioni di carbonio e (2) rischi relativi agli **impatti fisici** dei cambiamenti climatici.

1. I **rischi di transizione** sono rischi per l'impresa che derivano dalla transizione verso un'economia a basse emissioni di carbonio e resiliente ai cambiamenti climatici. Fra questi figurano:
 - i **rischi legati alle politiche**, ad esempio a seguito dell'imposizione di requisiti di efficienza energetica, di meccanismi di fissazione del prezzo del carbonio che innalzano il prezzo dei combustibili fossili oppure di politiche volte incoraggiare un uso sostenibile del suolo;
 - i **rischi giuridici**, ad esempio il rischio di controversie in caso di mancata adozione di misure volte a evitare o ridurre ripercussioni negative sul clima o in caso di mancato adeguamento ai cambiamenti climatici;
 - i **rischi tecnologici**, ad esempio laddove una tecnologia più dannosa per il clima venga sostituita da una meno dannosa;

- i **rischi di mercato**, ad esempio qualora le scelte dei consumatori e dei clienti commerciali virino verso prodotti e servizi meno dannosi per il clima;
- i rischi **reputazionali**, ad esempio la difficoltà di attrarre e conservare clienti, dipendenti, partner commerciali e investitori qualora l'impresa abbia una pessima reputazione sotto il profilo ambientale.

In linea generale, l'impresa con un maggiore impatto negativo sul clima sarà più esposta ai rischi di transizione.

2. I **rischi fisici** sono rischi per l'impresa che derivano dalle conseguenze fisiche dei cambiamenti climatici. Essi comprendono:

- i **rischi fisici acuti**, che emergono da particolari fenomeni, soprattutto meteorologici, quali tempeste, inondazioni, incendi o ondate di calore, che possono danneggiare gli impianti di produzione e interrompere le catene del valore;
- i **rischi fisici cronici**, che derivano da mutamenti climatici a più lungo termine, come i cambiamenti di temperatura, l'innalzamento del livello del mare, la minore disponibilità di acqua, la perdita di biodiversità e i cambiamenti nei terreni e nella produttività del suolo.

L'esposizione di un'impresa ai rischi fisici non dipende direttamente da un suo eventuale impatto negativo sul clima.

Gli **sforzi per mitigare** e adattarsi ai cambiamenti climatici producono **opportunità** per le organizzazioni, ad esempio, attraverso l'efficienza delle risorse e il risparmio sui costi, l'adozione di fonti energetiche a basse emissioni, lo sviluppo di nuovi prodotti e servizi, l'accesso a nuovi mercati e il rafforzamento della resilienza.

Nel 2023, i rischi e le opportunità identificati dal Gruppo Aeffe sono stati quantificati in termini di implicazioni finanziarie. L'esercizio di **analisi di materialità finanziaria**, insieme all'**attività di risk mapping di sostenibilità**, condotta in sinergia dalle funzioni di Internal Audit, Chief Executive Officer e Sustainability Manager, ha permesso di implementare l'analisi all'interno del proprio modello di gestione dei rischi aziendale, al fine di **comprendere e valutare la rilevanza dei rischi ESG in funzione degli impatti** che gli stessi possono avere sull'organizzazione e sulle altre categorie di rischio tradizionali, in particolare sul rischio reputazionale. In accordo con la definizione di rischio così come disciplinata nella ISO 31000:2018, "la minaccia o la possibilità che un'azione o un evento produca effetti favorevoli o avversi in un'organizzazione permettendo o meno il raggiungimento degli obiettivi", sono stati esplicitati **25 obiettivi** che il Management vorrebbe raggiungere in **ambito sostenibilità** e per ognuno di essi si è valutata la rilevanza delle incertezze (rischi o opportunità), la probabilità con cui potrebbero verificarsi, l'impatto negativo sul business e un eventuale piano di azione da attuare.

Gli **impatti finanziari delle questioni legate al clima** sulle organizzazioni non sono sempre chiari o diretti e, per molte organizzazioni, identificare i problemi, valutare i potenziali impatti e garantire che le questioni materiali siano riflesse nelle dichiarazioni finanziarie può essere difficile. Le ragioni principali di ciò sono probabilmente dovute a (1) conoscenza limitata delle questioni legate al clima all'interno delle organizzazioni; (2) la tendenza a concentrarsi principalmente sui rischi a breve termine senza prestare adeguata attenzione ai rischi che potrebbero presentarsi a lungo termine; e (3) la difficoltà nel quantificare gli effetti finanziari delle questioni legate al clima.

Alcune organizzazioni sono oggi colpite dai rischi associati al cambiamento climatico. Tuttavia, per molte società, è probabile che gli effetti più significativi del cambiamento climatico si manifestino nel medio e lungo termine e la loro tempistica e la loro entità sono incerte. Questa **incertezza** rappresenta una sfida per le singole organizzazioni nel comprendere i potenziali effetti del cambiamento climatico sulle loro attività, strategie e prestazioni finanziarie. Per incorporare adeguatamente i potenziali effetti nei loro processi di pianificazione, le organizzazioni devono considerare come potrebbero evolversi i rischi e le opportunità legati al clima e le potenziali implicazioni in condizioni diverse. Un modo per farlo è attraverso l'analisi degli scenari.

Una delle principali informazioni raccomandate dalla Task Force si concentra sulla resilienza della **strategia di un'organizzazione**, prendendo in considerazione diversi scenari legati al clima, incluso uno scenario di 2° Celsius o inferiore. La divulgazione da parte di un'organizzazione di come le sue strategie potrebbero cambiare per affrontare potenziali rischi e opportunità legati al clima è un passo fondamentale per comprendere meglio le potenziali implicazioni del cambiamento climatico sull'organizzazione.

Al fine di contribuire alla mitigazione delle emissioni di CO₂ per contenere l'aumento delle temperature globali al di sotto dei 2°C rispetto ai livelli preindustriali, il Gruppo Aeffe ha avviato un **percorso di quantificazione e riduzione delle emissioni** sia internamente che lungo la catena del valore che porterà entro la fine del 2024 alla definizione di una Net-Zero Strategy di lungo periodo con l'impegno di disclosure dei propri impatti e dei progressi ottenuti nell'iniziativa globale Science Based Target.

La Task Force riconosce che **l'uso degli scenari** nella valutazione delle questioni legate al clima e delle loro potenziali implicazioni finanziarie è relativamente recente e le pratiche evolveranno nel tempo, ma ritiene che tale analisi sia importante per migliorare la divulgazione di informazioni finanziarie legate al clima utili alle decisioni. L'analisi degli scenari può essere qualitativa, basandosi su narrazioni scritte e descrittive, o quantitativa, basandosi su dati e modelli numerici, o una combinazione di entrambi. L'analisi qualitativa dello scenario esplora relazioni e tendenze per le quali sono disponibili pochi o nessun dato numerico, mentre l'analisi quantitativa dello scenario può essere utilizzata per valutare tendenze e relazioni misurabili utilizzando modelli e altre tecniche analitiche. Entrambi si basano su scenari internamente coerenti, logici e basati su presupposti e vincoli espliciti che si traducono in percorsi di sviluppo futuri plausibili.

L'uso dell'analisi degli scenari legati al clima per valutare le potenziali implicazioni aziendali è ancora in una fase iniziale. Sebbene una manciata delle più grandi organizzazioni e investitori utilizzino l'analisi degli scenari legati al clima come parte dei **processi di pianificazione strategica e di gestione del rischio**, molte organizzazioni stanno appena iniziando a esplorarne l'utilizzo. Le organizzazioni dovrebbero intraprendere analisi di scenario nel breve termine per cogliere gli importanti vantaggi derivanti dalla valutazione dei rischi e delle opportunità legati al clima e migliorare le proprie capacità man mano che gli strumenti e i dati progrediscono nel tempo.

1.4 La sostenibilità per Aeffe

Nel corso del 2023 Aeffe ha strutturato la propria strategia di sostenibilità e conseguentemente aggiornato il **piano di sostenibilità** che rappresenta la visione strategica del management in risposta ad alcune delle sfide globali degli SDGs delle

Nazioni Unite, allineate ai temi materiali maggiormente rilevanti per il Gruppo e i suoi stakeholder.

In questi anni, si è assistito a una **rapida evoluzione del settore fashion & luxury** e sono emersi tanti esempi virtuosi di pratiche sostenibili che si vanno imponendo come standard: è importante prendere consapevolezza di quanto anche il Gruppo Aeffe ha fatto e intende fare nei prossimi anni per conseguire una posizione di vantaggio anche su questi temi. La sostenibilità sarà sempre di più un prerequisito ricercato dai clienti e una necessità di allineamento allo scenario competitivo, una condizione per stare sul mercato.

Il Gruppo Aeffe sta pertanto ponendo le basi di un percorso di sostenibilità in linea con il settore e con gli obiettivi globali dell'Agenda 2030. Il **Manifesto di Sostenibilità di Aeffe** racchiude i fondamenti di questo approccio, ovvero i tre pillar attorno ai quali si snoda la strategia di sostenibilità:

- **planet & environment;**
- **product & supply chain;**
- **people & community.**

A questi tre ambiti si affianca la **Governance**, ovvero l'organizzazione e le procedure che rendono possibile raggiungere gli obiettivi che Aeffe si è prefissata, perché senza una struttura organizzativa con regole chiare non sarebbe possibile portare a compimento azioni concrete con un impatto significativo. Il nuovo assetto di governance della sostenibilità ha permesso nel corso del 2023 di strutturare un percorso di miglioramento continuo, che valorizzerà quanto è già stato fatto in passato, integrandolo in un piano di sostenibilità che, per ognuna delle tre aree strategiche, specifica le azioni e gli obiettivi che si intendono perseguire nel breve periodo, in base al livello di priorità.

Il pillar **Planet & Environment** riunisce le principali azioni a favore del pianeta, senza rinunciare all'efficienza. Si tratta di una condizione essenziale per la crescita del Gruppo Aeffe. Efficientamento energetico, calcolo, riduzione e compensazione delle emissioni, gestione dei rifiuti, sostegno della biodiversità e attenzione all'animal welfare sono i principali temi da affrontare.

In quest'area, nel 2023 sono già state individuate alcune **azioni di priorità alta**, come l'avviamento di un programma di misurazione e riduzione degli scarti produttivi e la rinuncia all'acquisto di pelliccia per i capi di abbigliamento a partire dalla collezione primavera/estate 2024.

È stato inoltre nominato un **energy manager** per mettere in atto azioni di efficientamento energetico, tema caro al Gruppo Aeffe e su cui da sempre sono stati fatti investimenti. Le principali sfide riguardano il calcolo delle emissioni di gas serra, per procedere poi alla definizione di una **Strategia Net-Zero** di lungo periodo che porterà il Gruppo ad impegnarsi, anche pubblicamente, con obiettivi di riduzione e compensazione delle stesse.

Il secondo pilastro, **Product & supply chain**, pone la sfida di rendere il prodotto sostenibile, coniugando creatività e design con la ricerca di materiali e di soluzioni che permettano di garantire eccellenza estetica e qualitativa, ma anche minor impatto sull'ambiente e sulle persone. Un impegno che naturalmente non riguarda solo il Gruppo, ma deve necessariamente coinvolgere anche tutta la catena del valore. Per questo, nel 2023 è stata definita una nuova procedura di qualifica ESG dei fornitori con l'obiettivo di

avere una mappatura sempre più precisa della filiera, così da tenere sotto controllo i rischi socio-ambientali in tutte le fasi di lavorazione dei prodotti.

Sul fronte del packaging, si sta gradualmente sostituendo la plastica vergine con materiali riciclati e diversi materiali di imballaggio standard con altri certificati.

Non c'è trasformazione senza innovazione: il Gruppo sta pertanto definendo nuovi parametri di sostenibilità nel nuovo Enterprise Resource Planning (ERP) che porteranno ad avere sempre più informazioni utili alla tracciabilità delle forniture e per essere pronti alle nuove normative che entreranno presto in vigore come quella del Digital Product Passport.

Il terzo pillar, **People & community**, tocca tutti gli stakeholder da vicino, in particolar modo i collaboratori: per raggiungere gli obiettivi si rende infatti necessario uno sforzo collettivo, che presuppone un coinvolgimento di tutte le persone del Gruppo, a tutti i livelli e in tutte le function. È necessario creare una vera e propria cultura sostenibile, alimentata dalla consapevolezza tecnica e teorica, ma anche da un desiderio vivo di cambiamento ed evoluzione. Tra le principali priorità, a cui si è già dato una importante spinta nel corso del 2023, vi è infatti la formazione di tutta la popolazione aziendale sui temi della sostenibilità, ma anche i progetti di volontariato aziendale, di mobilità sostenibile, di Diversity, Equity & Inclusion rientrano in quest'area, poiché rispondono alla volontà di diffondere una sensibilità comune ai temi socio-ambientali. Sempre nel terzo pillar è presente come tema l'impegno nei confronti del territorio in cui opera il Gruppo, attraverso attività che valorizzino il patrimonio artigianale e culturale locale e che siano di sostegno all'evoluzione delle comunità che vi risiedono.

In riferimento agli **obiettivi qualitativi e quantitativi** che verranno man mano individuati, il management definirà specifiche azioni e, al fine di assicurare e monitorare il raggiungimento degli obiettivi fissati, il Gruppo individuerà target e tempistiche all'interno del Piano di sostenibilità. Gli obiettivi identificati nel Piano verranno rivisti periodicamente partendo dai risultati raggiunti, aggiungendo nuovi obiettivi in linea con le nuove esigenze che emergeranno nel tempo.



SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS



2. GOVERNANCE

TEMI MATERIALI

Coinvolgimento e dialogo con gli stakeholder

2.1 Corporate governance e trasparenza nella gestione del business

In un mercato maturo e altamente competitivo come quello della moda e del lusso, l'elevata e costante attenzione alla qualità, creatività e distintività costituiscono i capisaldi della strategia di posizionamento e sviluppo dei brand del Gruppo Aeffe, quali **Alberta Ferretti, Philosophy** di Lorenzo Serafini, **Moschino** e **Pollini**.

Aeffe persegue l'eccellenza nel servire i propri clienti con l'obiettivo di creare valore per tutti gli stakeholder, in primis gli azionisti, mantenendo e sviluppando relazioni ispirate ai principi di integrità, trasparenza, legalità, imparzialità e prudenza². Tali principi sono riflessi e approfonditi nel Codice Etico, parte integrante del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/01, reperibile sul sito www.Aeffe.com. A tal fine, le trattative e gli accordi commerciali conclusi nei confronti dei clienti business e le tecniche di vendita adottate nei confronti dei clienti retail fanno leva esclusiva sulla qualità del prodotto e sulle reali capacità di soddisfare le aspettative dei clienti stessi; mentre per quanto riguarda i fornitori e gli altri prestatori di servizi, **il Gruppo si impegna ad agire in maniera integra, trasparente, legale ed imparziale**. Nella selezione e gestione dei prestatori di lavoro autonomo, dei fornitori e dei partner, vengono applicati criteri oggettivi e documentabili, con l'obiettivo di ricercare il massimo vantaggio competitivo, sulla base della qualità e del prezzo, nonché la garanzia e/o l'assistenza, senza alcuna discriminazione tra le potenziali alternative.

Il 17 marzo 2022 il Consiglio di Amministrazione di Aeffe S.p.A. ha deliberato di affidare la funzione di **Internal Audit**, prima interna all'azienda, ad una **società esterna di consulenza specializzata** al fine di apportare competenze e professionalità esperte nei processi di governo e di controllo interno del Gruppo. In tal senso si ritiene utile evidenziare che il supporto della funzione di IA, anche consulenziale, ha agevolato la predisposizione della c.d. "Risk Mapping"³ da parte del Chief Executive Officer, presentata ed approvata dal Consiglio di Amministrazione il 28 luglio 2023 (per maggiori informazioni consultare la sezione *Rischi climatici*).

La CapoGruppo e Pollini S.p.A. hanno adottato un proprio **Modello di organizzazione, gestione e controllo**, ex D.lgs. 231/2001 (di seguito anche Modello 231 o MOG), costantemente monitorato dall'Organismo di Vigilanza, nominato dal Consiglio di Amministrazione e da quest'ultimo aggiornato.

Il **Consiglio di Amministrazione** della società in data 27 aprile 2023 ha nominato un nuovo **Organismo di Vigilanza** collegiale, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo sulla corretta applicazione del MOG 231. Il nuovo OdV è composto da tre componenti: un avvocato penalista esperto, in qualità di presidente e dai due componenti rispettivamente identificati nel componente del Collegio Sindacale e nel Responsabile della funzione di Internal Audit di Aeffe S.p.A.

² Per maggiori dettagli, si rimanda al Codice Etico di Aeffe S.p.A., disponibile all'indirizzo www.Aeffe.com/it/modello-di-organizzazione-gestione-e-controllo/

³ Identificare i principali rischi aziendali rappresenta una buona pratica per ogni emittente così come previsto anche dal Codice di Corporate Governance – raccomandazione 34

Nel corso dell'esercizio 2023 il Gruppo ha effettuato un lavoro importante per **rafforzare il sistema di controllo interno** della struttura organizzativa provvedendo alla formalizzazione delle procedure operative e amministrative contabili; queste ultime già descritte nell'approccio metodologico che il Gruppo Aeffe ha adottato per la redazione dell'Attestazione del Dirigente preposto ai sensi dell'art. 154-bis commi 2 e 5, del D. Lgs. 58/98 e successive modifiche e integrazioni.

Aeffe S.p.A. e Pollini S.p.A. hanno rafforzato i presidi di controllo interno con l'adozione della **Politica e la Procedura sul Whistleblowing**, anche in seguito all'adozione della normativa europea in materia di Whistleblowing, adottata nel nostro paese con il D.Lgs. 10 marzo 2023 n. 24. (per maggiori informazioni consultare la sezione *Prevenzione della corruzione*).

Aeffe S.p.A. adotta un sistema di amministrazione e controllo tradizionale fondato sulla centralità del Consiglio di Amministrazione (CdA), il quale ricopre un ruolo guida nell'indirizzo strategico, e dal **Collegio sindacale**, entrambi nominati dall'Assemblea dei soci. Inoltre, il Consiglio di Amministrazione ha nominato due comitati endoconsiliari, nel rispetto di quanto previsto dalla vigente normativa e dal Codice di Autodisciplina di Borsa Italiana: il Comitato per la Remunerazione e il Comitato di Controllo Rischi e Sostenibilità.

In linea con l'impegno di Aeffe verso una corretta gestione e presidio delle tematiche ESG, a partire da gennaio 2023, il Gruppo ha istituito la figura del **Sustainability Manager**, un professionista trasversale alle varie funzioni organizzative, a cui fa capo la gestione dell'impatto che l'organizzazione ha dal punto di vista ambientale, economico e sociale.

Il **sistema di governo societario** è rappresentato dall'insieme delle regole, giuridiche e tecniche, finalizzate ad assicurare la tutela degli stakeholder e la massima trasparenza attraverso la corretta gestione della Società in termini di governo e controllo. Questo sistema è articolato in un insieme di codici, oggetto di continua verifica e aggiornamento, per rispondere in maniera efficace all'evoluzione del contesto normativo di riferimento e delle best practice nazionali e internazionali. Di seguito si riporta, per ciascun Organo di Governo, la composizione e le principali funzioni:

ORGANO DI GOVERNO	N. MEMBRI	FUNZIONE
Consiglio di Amministrazione	10	La Società è amministrata da un Consiglio di Amministrazione composto da un numero di amministratori esecutivi e non esecutivi, in cui gli esponenti di sesso femminile sono 4 su 10 membri. La nomina dei componenti del Consiglio di Amministrazione spetta all'Assemblea ordinaria dei soci sulla base di liste di candidati presentate dai soci stessi, nel rispetto della normativa pro-tempore vigente inerente all'equilibrio tra generi. Il Consiglio di Amministrazione è investito dei più ampi poteri per la gestione ordinaria e straordinaria della Società, senza eccezioni di sorta, ed ha facoltà di compiere tutti gli atti che ritenga opportuni per l'attuazione ed il raggiungimento degli scopi sociali, esclusi soltanto quelli che la legge in modo tassativo riserva all'Assemblea dei soci.

		Gli amministratori durano in carica tre esercizi e scadono alla data dell'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio relativo all'ultimo esercizio della loro carica e sono rieleggibili.
Collegio Sindacale	5	Il ruolo del Collegio Sindacale consiste nella verifica del rispetto della legge e dello statuto, con la facoltà di impugnare dinanzi al tribunale le delibere non conformi alla legge e allo statuto. Inoltre, i sindaci verificano l'adeguatezza dell'organizzazione amministrativa e contabile e la corretta amministrazione della società segnalando all'assemblea eventuali fatti rilevanti. I sindaci possono denunciare al tribunale eventuali irregolarità riscontrate nella gestione.
Comitato per la remunerazione	3	Il Comitato per la Remunerazione ha il compito di formulare proposte al Consiglio, in assenza dei consiglieri interessati, per la remunerazione degli amministratori delegati e di quelli che ricoprono particolari cariche, nonché, su indicazione degli amministratori delegati, per la determinazione dei criteri per la remunerazione dell'alta direzione della società, ivi compresi gli eventuali piani di stock options o di assegnazione di azioni, nonché eventuali MBO a breve e medio-lungo termine. Il comitato per la remunerazione valuta periodicamente i criteri adottati per la remunerazione dei dirigenti con responsabilità strategiche, vigila sulla loro applicazione sulla base delle informazioni fornite dagli amministratori delegati e formula al Consiglio raccomandazioni generali in materia.
Comitato controllo rischi e sostenibilità	3	Il Comitato controllo rischi e sostenibilità è costituito al fine di supportare, con una adeguata attività istruttoria, di natura propositiva e consultiva, le valutazioni e le decisioni del Consiglio di Amministrazione relative al sistema di controllo interno e di gestione dei rischi, all'approvazione delle relazioni finanziarie periodiche e alla sostenibilità, quest'ultima da intendersi come l'insieme dei processi e delle iniziative concernenti gli aspetti ambientali e sociali delle attività della Società. Il Comitato è nominato dal Consiglio di Amministrazione ed è composto da 3 amministratori non esecutivi, di cui 2 indipendenti, almeno uno dei quali deve possedere adeguata conoscenza ed esperienza in materia contabile e finanziaria o di gestione dei rischi. Il Comitato resta in carica per il periodo determinato di volta in volta dal Consiglio di Amministrazione o, in caso di sua mancata determinazione, per tutto il periodo in cui i suoi componenti rivestiranno la carica di amministratori della Società.

Nel corso del 2023 è stata, inoltre, definita la **Procedura di Governance della Sostenibilità** del Gruppo Aeffe, con l'obiettivo di definire ruoli, responsabilità e processi di approvazione a livello di Gruppo sui progetti di sostenibilità. La procedura incorpora alcuni organi già presenti e stabilendone al contempo di nuovi:

- il **Sustainability Manager**, che, come anticipato, promuove l'integrazione delle tematiche ESG nella strategia di business del Gruppo e dà attuazione alle decisioni del Consiglio di Amministrazione in materia di sostenibilità.
- il **Comitato di Sostenibilità**, creato ed operativo a partire dal 2023, che valuta le proposte del Sustainability Manager, comprese le proposte di spesa, validandole o rifiutandole, e che supporta il Consiglio di Amministrazione nella definizione delle linee strategiche e delle politiche di sostenibilità e nella finalizzazione delle iniziative del Piano di Sostenibilità. Il Comitato è composto da:
 - Presidente Esecutivo Corporate;
 - Amministratore Delegato Corporate;
 - Componente del Comitato Esecutivo Corporate;
 - CFO Corporate;
 - Direttore Generale Pollini S.p.A.;
 - Direttore Operativo Aeffe S.p.A.;
 - Direttore Risorse Umane di Gruppo Corporate;
 - Responsabile della Sostenibilità Corporate.
- il **Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità** che assiste il Consiglio di Amministrazione nel sistema di controllo interno e di gestione dei rischi ESG.
- il **Consiglio di Amministrazione** che si impegna a promuovere la politica di sostenibilità del Gruppo, approva le strategie ed i piani di Sostenibilità e ne assicura l'applicazione, approva la Matrice di Materialità e la Dichiarazione Consolidata di carattere Non Finanziario (DNF) e le principali procedure in materia di sostenibilità e conduce il riesame gestionale dell'intero processo.

Dall'esercizio 2022, Aeffe S.p.A. si è dotata della "**Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti**"⁴ che ha lo scopo di indicare come essa contribuisce alla strategia aziendale, al perseguimento degli interessi a lungo termine e alla sostenibilità della Società. La "Politica di Remunerazione" di Aeffe S.p.A. illustra la prassi istituzionalizzata in materia di remunerazione dei membri del Consiglio di amministrazione, dei membri del collegio sindacale e dei dirigenti con responsabilità strategiche, per tali dovendosi intendere quei soggetti che hanno la responsabilità, direttamente o indirettamente, della pianificazione, della direzione e del controllo delle attività della società.

Tale politica è principalmente ispirata all'obiettivo di **attrarre, motivare e fidelizzare** persone dotate delle qualità professionali necessarie a contribuire alla definizione della strategia di crescita dell'organizzazione e al rafforzamento degli interessi a lungo termine e della sostenibilità di Aeffe e del Gruppo. Essa si basa sui principi di equità, pari opportunità, meritocrazia e competitività rispetto al mercato.

La definizione della remunerazione della popolazione aziendale prende in considerazione specifici criteri, tra cui il confronto con il mercato esterno e l'equità interna dell'azienda, le caratteristiche del ruolo e le responsabilità attribuite, nonché le competenze distintive delle persone, sempre in un'ottica di massima obiettività, al fine di evitare qualsiasi forma di discriminazione.

⁴ La "Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti" è pubblicata sul sito del Gruppo <https://Aeffe.com/it/relazione-sulla-remunerazione-Aeffe/>

Il raggiungimento degli obiettivi indicati dalla Politica di Remunerazione è definito sulla base dei fondamentali principi della sostenibilità e dell'allineamento degli interessi del management con responsabilità strategiche con quelli degli azionisti.

La politica contribuisce anche alla definizione delle **diverse componenti della remunerazione** che possono essere riconosciute e stabilisce i criteri per il riconoscimento della remunerazione variabile quali:

- Componente fissa;
- Componente variabile di breve, medio e lungo periodo (Management by Objectives, MBOs);
- Incentivi a lungo termine;
- Benefici non monetari;
- Trattamenti previsti in caso di cessazione della carica o di risoluzione del rapporto di lavoro;
- Piani di incentivazione basati su azioni, opzioni o altri strumenti finanziari;
- Meccanismi di claw back / malus;
- Clausole per il mantenimento in portafoglio degli strumenti finanziari;
- Coperture assicurative, previdenziali o pensionistiche diverse da quelle obbligatorie.

In particolare, in merito alla **componente di remunerazione variabile**, l'azienda conferma un premio variabile annuo, per l'intera durata del contratto integrativo, per il quale è previsto erogazione direttamente correlata al raggiungimento di obiettivi definiti. I parametri di riferimento per il premio di risultato (PDR) sono i seguenti:

1. Ebitda di Gruppo normalizzato;
2. Venduto pro capite di Gruppo;
3. Sostenibilità di Gruppo.

Inoltre, il Consiglio di Amministrazione di Aeffe S.p.A. ha approvato, a luglio 2021, il **Piano di incentivazione di lungo periodo**, riservato ad amministratori esecutivi e dirigenti strategici del Gruppo, all'interno del quale è previsto l'obiettivo di sostenibilità legato alla redazione della DNF.

A compendio della Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti, si riportano a fine capitolo i rapporti tra i compensi annuali totali e tra l'aumento della retribuzione totale annua tra la persona più pagata dell'Organizzazione e il restante dei dipendenti⁵:

2.2 Resilienza e business continuity

Il 2023 è stato un anno di profondi cambiamenti all'interno del Gruppo. Il Gruppo è stato semplificato attraverso una **nuova organizzazione societaria** e l'introduzione di **nuove figure corporate**, con l'obiettivo di ridurre i costi, ottimizzare i processi e semplificare i flussi operativi.

A supporto delle evoluzioni societarie e amministrative, si evidenzia inoltre il cambiamento a partire dal 2024 del **sistema informativo** sempre nell'ottica di ottimizzare i processi e

⁵ Per l'esercizio 2023, il calcolo si è basato sui compensi degli amministratori presi in considerazione nei verbali del CdA. Le retribuzioni si basano dalle estrazioni del software gestionale.

renderli più efficienti e l'introduzione di nuovi sistemi di Business Intelligence per l'analisi dei dati.

I **progetti strategici** continueranno ad alimentarsi andando a completare gli investimenti nella rete distributiva in Cina, razionalizzazione del retail in Europa e lo studio di fattibilità di un Outlet nel mercato americano.

Il Gruppo ritiene inoltre la crescita del **canale online** tramite i propri ".com" e **Marketplace** fondamentale per gli sviluppi della distribuzione futura e, per rafforzare questi canali, continueranno gli investimenti atti a completare e rafforzare la multicanalità attraverso anche il supporto dei sistemi informativi.

Dal punto di vista della **comunicazione** e del **marketing** sono state meglio definite le Brand Identities e Brand Guidelines con obiettivi pluriennali di brand awareness. Sempre più importante diventerà la comunicazione attraverso i canali digitali in linea con quanto specificato appena sopra.

Il Gruppo Aeffe si doterà inoltre di un **nuovo Codice Etico** in linea con le nuove Vision e Mission identificate nel piano pluriennale, che lo renderanno più moderno e soprattutto maggiormente rispondente ai principi ai quali intende ispirarsi l'attività del Gruppo.

Per quanto riguarda gli eventi maggiormente rilevanti per i singoli Brand, occorre menzionare per **Moschino** l'arrivo di un nuovo direttore creativo che esordirà con la sfilata autunno/inverno 2024 con l'obiettivo di cambiare l'offerta dei prodotti e innalzare il percepito del brand.

Il brand **Pollini** si concentrerà sul rafforzamento della distribuzione esistente anche tramite franchising in Italia e all'Estero.

Il Brand Alberta **Ferretti** ha iniziato invece un processo che porterà ad una razionalizzazione dei costi e una nuova efficienza produttiva; di pari passo gli sviluppi sui canali digitali e il focus su mercati in cui il Brand è particolarmente ambito.

Infine, **Philosophy di Lorenzo Serafini** continuerà nel suo percorso di sviluppo attraverso un refocusing sull'abbigliamento e collaborazioni ad hoc per la categoria degli accessori. In corso di studio e valutazione l'introduzione di nuove licenze (su specifiche categorie) che elevino il posizionamento del Brand e ne accrescano l'awareness.

2.3 La Tassonomia Ambientale dell'UE ex Reg. (UE) 2020/852: il contesto normativo

Il Gruppo Aeffe riporta nel paragrafo che segue le informazioni in adempimento al Regolamento (UE) 2020/852 in quanto impresa soggetta al Decreto Legislativo 30 dicembre 2016, n. 254 relativo all'obbligo di pubblicare una Dichiarazione di carattere Non Finanziario (DNF).

Il Regolamento Tassonomia identifica i criteri uniformi a livello UE per definire le attività economiche ecosostenibili, in relazione ai sei obiettivi ambientali:

1. Mitigazione dei cambiamenti climatici;
2. Adattamento ai cambiamenti climatici;
3. Uso sostenibile e la protezione delle acque e delle risorse marine;

4. Transizione verso un'economia circolare;
5. Prevenzione e la riduzione dell'inquinamento;
6. Protezione e il ripristino delle biodiversità e degli ecosistemi.

Per il FY 2023 è prevista la rendicontazione dei KPI di **Fatturato, CapEx e OpEx**, così come definiti dal Regolamento Delegato (UE) 2021/2178, associati alle attività ammissibili rispetto a tutti gli obiettivi tassonomici ed allineate rispetto agli obiettivi climatici di mitigazione e di adattamento⁶.

Le attività ammissibili corrispondono a qualsiasi attività esplicitamente inclusa nelle liste delle attività economiche degli allegati I e II del Regolamento Delegato (UE) 2021/2139 e degli allegati I-IV del Regolamento Delegato (UE) 2023/2486, indipendentemente dal fatto che tale attività economica soddisfi uno o tutti i criteri di vaglio tecnico stabiliti nella regolamentazione delegata che definisce i criteri per l'allineamento agli obiettivi della Tassonomia⁷.

Le attività allineate corrispondono alle attività che, oltre ad essere ammissibili, sono ecosostenibili ex art. 3 del Regolamento (UE) 2020/852 e soddisfano quindi in modo congiunto i seguenti criteri:

- **Contributo Sostanziale** al raggiungimento di uno o più degli obiettivi ambientali;
- assenza di danni significativi a nessuno degli altri obiettivi ambientali (principio **DNSH**⁸);
- rispetto delle **Garanzie Minime di Salvaguardia**.

2.4 La Tassonomia Ambientale Europea per il Gruppo Aeffe

Il Gruppo Aeffe ha svolto **un'analisi di tutte le proprie attività economiche**, valutando la coerenza sia con i codici NACE delle Società appartenenti al Gruppo che con le descrizioni riportate nei Regolamenti Delegati (UE) 2021/2139 e 2023/2486, in relazione alle proprie attività di business e alle attività connesse all'operatività aziendale.

Dall'analisi dei codici NACE non è emersa nessuna corrispondenza, confermando che il settore del Gruppo Aeffe non risulta strettamente collegato alle attività mappate dai regolamenti delegati della Tassonomia. Per tale ragione, al fine di condurre una valutazione più approfondita, è stata **aggiornata l'analisi di benchmark** svolta nel FY 2022 rispetto ai principali competitor del Gruppo e, più in generale, rispetto a tutte le Società soggette al Decreto Legislativo 30 dicembre 2016, n. 254 con codici NACE analoghi alle società del Gruppo Aeffe. Tale analisi ha confermato l'elenco di attività riconducibili al Gruppo Aeffe individuate nel precedente esercizio.

All'esito di questa valutazione sono state definite le **attività economiche del Gruppo Aeffe ammissibili alla Tassonomia**. Si specifica che le attività mappate nella tabella presentata di seguito fanno riferimento ad Aeffe S.p.A. e Pollini S.p.A. e che non risultano

⁶ Fanno eccezione le attività economiche del Regolamento Delegato 2021/2139 che sono state aggiunte all'esito dell'emendamento ai sensi del Regolamento Delegato (UE) 2023/2485. Per queste attività è prevista, in riferimento al FY 2023, la sola informativa di ammissibilità.

⁷ Le attività non ammissibili includono per differenza qualsiasi attività economica per la quale non sono ancora disponibili criteri tecnici di screening.

⁸ Do No Significant Harm.

direttamente connesse al core business del Gruppo, ma bensì ad attività secondarie legate alla gestione ordinaria dell'operatività delle sue sedi e all'efficientamento dei suoi edifici, e degli asset aziendali.

La tabella di seguito riporta i **KPI previsti dal Regolamento Tassonomia** relativi alle attività ammissibili riferite al FY 2023. Numeratore e denominatore del rapporto, definiti per pervenire alla percentuale di ammissibilità, sono calcolati in coerenza ai criteri contabili definiti dal paragrafo 1.1 dell'allegato I del Reg. Delegato (UE) 2021/2178. Tali quote percentuali sono ricavate considerando al numeratore le spese o i ricavi ammissibili per la specifica attività in Aeffe S.p.A. e Pollini S.p.A., ed al denominatore i valori consolidati del Gruppo Aeffe.

Attività ex Reg. (UE) 2021/2139	Attività ammissibili per il Gruppo Aeffe	Turnover	CapEx	OpEx
4.1 - Produzione di energia elettrica con tecnologia solare fotovoltaica	Presenza di impianti fotovoltaici nelle sedi aziendali	0,09%	-	0,02%
6.5 - Trasporto di motocicli, autovetture e veicoli commerciali leggeri	Parco auto aziendale con veicoli in leasing/noleggio e di proprietà	-	4,97%	-
6.6 - Servizi di trasporto merci su strada	Presenza di veicoli per il trasporto merci Euro VI	-	0,06%	-
7.3 - Installazione, manutenzione e riparazione di apparecchiature per l'efficienza energetica	Attività di relamping LED per Outlet di Palmanova	-	0,06%	-
7.5 - Installazione, manutenzione e riparazione di strumenti e dispositivi per la misurazione, la regolazione e il controllo delle prestazioni energetiche degli edifici.	Presenza di un sistema di controllo remoto della temperatura ed aggiornamento delle infrastrutture per il sistema di monitoraggio e controllo delle temperature	-	-	0,01%
8.1 - Elaborazione dei dati, hosting e attività connesse	Server aziendali	-	-	0,19%
Totale		0,09%	5,09%	0,22%

Rispetto alle singole attività considerate, di seguito si riporta una sintesi delle voci di costi e ricavi incluse al numeratore degli indicatori:

- **4.1 - Produzione di energia elettrica con tecnologia solare fotovoltaica:** i ricavi provenienti dai pannelli fotovoltaici installati nelle sedi derivano dalla quota di energia generata e non consumata e le spese operative sono relative ai contratti di manutenzione periodica e ai costi sostenuti per il servizio di monitoraggio dei dati GSE;

- **6.5 - Trasporto di motocicli, autovetture e veicoli commerciali leggeri:** le spese CapEx indicate fanno riferimento agli incrementi del conto relativo ai diritti d'uso auto aziendali per il valore dei veicoli iscritti in leasing nel 2023 per Pollini S.p.A. (8,2% del totale della voce inserita al numeratore per l'attività in oggetto) e Aeffe S.p.A. (91,8%)⁹. Si specifica che la quota parte di Aeffe S.p.A. include i costi della società Moschino S.p.A. all'esito della fusione per incorporazione avvenuta nel 2023.
- **6.6 - Servizi di trasporto merci su strada:** le spese CapEx indicate fanno riferimento agli incrementi degli attivi per il valore dei veicoli iscritti in leasing nel 2023 per Pollini S.p.A.;
- **7.3 - Installazione, manutenzione e riparazione di apparecchiature per l'efficienza energetica:** con riferimento alla quota CapEx si segnala l'acquisto di lampade a LED da parte di Aeffe S.p.A., utilizzate per sostituire l'illuminazione al neon con soluzioni a maggiore efficienza energetica;
- **7.5 - Installazione, manutenzione e riparazione di strumenti e dispositivi per la misurazione, la regolazione e il controllo delle prestazioni energetiche degli edifici:** le spese operative sostenute fanno riferimento ad Aeffe S.p.A. e sono relative all'ordinaria manutenzione dei sistemi di monitoraggio della temperatura da remoto;
- **8.1 - Elaborazione dei dati, hosting e attività connesse:** i costi operativi fanno riferimento al mantenimento dei server locali ed in cloud per le sedi del perimetro analizzato.

A completamento dell'analisi condotta in compliance al Regolamento (UE) 2020/852, per la **verifica dell'allineamento delle attività ammissibili individuate** è stato svolto un assessment rispetto ai criteri di vaglio tecnico presentati all'interno del Regolamento Delegato (UE) 2021/2139, che riguardano, come anticipato, il rispetto del **Contributo Sostanziale** ad uno degli obiettivi climatici e del principio **Do No Significant Harm**, ossia la verifica attraverso i criteri di vaglio tecnico che tale attività non influenzi negativamente il raggiungimento degli altri cinque obiettivi ambientali del Regolamento sulla Tassonomia.

Sono stati rispettati i criteri di contributo sostanziale alla Mitigazione dei cambiamenti climatici relativi a:

- **4.1 - Produzione di energia elettrica con tecnologia solare fotovoltaica;**
- **7.3 - Installazione, manutenzione e riparazione di apparecchiature per l'efficienza energetica;**
- **7.5 - Installazione, manutenzione e riparazione di strumenti e dispositivi per la misurazione, la regolazione e il controllo delle prestazioni energetiche degli edifici.**

⁹ Inserimento di tale voce di spesa al numeratore del KPI CapEx ai sensi dell'adozione dei principi contabili internazionali IAS pertinenti, richiamati dall'Allegato I sezione 1.1.2.1 del Regolamento Delegato (UE) 2021/2178. Si segnala che per gli esercizi 2021 e 2022 l'attività relativa era stata imputata al numeratore del KPI OpEx secondo la contabilizzazione ai sensi degli OIC (Allegato I sezione 1.1.3.1 del Regolamento Delegato (UE) 2021/2178). La voce corrispondente per il KPI CapEx ricalcolata in riferimento al FY 2022 per la società Aeffe S.p.A. è pari all'1,5%, del totale CapEx 2022 (così come definito dall'Allegato I sezione 1.1.2.1 del Regolamento Delegato (UE) 2021/2178).

La quota parte relativa ad Aeffe S.p.A. include anche veicoli per il trasporto merci Euro VI, in quanto i sistemi contabili della società non prevedono l'iscrizione di una distinta voce di bilancio. La società si impegna nei futuri esercizi per operare una distinzione tra le attività economiche afferenti alle voci 6.5 e 6.6 dell'allegato I del Regolamento Delegato (UE) 2021/2139.

Con riferimento al criterio relativo alle **Garanzie Minime di Salvaguardia** ex art 18 del Regolamento (UE) 2020/852, l'assessment è stato svolto prendendo in considerazione il rispetto delle principali linee guida internazionali relative ai diritti umani. Il Gruppo Aeffe svolge infatti le proprie attività nel rispetto di:

- Linee Guida OCSE destinate alle imprese multinazionali;
- Principi guida delle Nazioni Unite su imprese e diritti umani, inclusi i principi e diritti stabiliti dalle otto convenzioni fondamentali individuate nella dichiarazione dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL) sui principi i diritti fondamentali nel lavoro¹⁰;
- Principi e diritti stabiliti dalla Carta Internazionale Dei Diritti Dell'uomo¹¹.

Si specifica infine che i criteri di vaglio tecnico del Regolamento Delegato (UE) 2021/2139 relativi alle attività ammissibili individuate dal Gruppo Aeffe prevedono una solida valutazione del rischio climatico e della vulnerabilità per esaminare la rilevanza dei rischi climatici e fisici per l'attività economica. Ai fini dell'analisi, il Gruppo Aeffe ha valutato la classificazione dei pericoli legati al clima, suddivisi fra cronici e acuti, che vengono presentati nell'Appendice A dell'Allegato I del Regolamento Delegato (UE) 2021/2139, rilevando che tali rischi non siano significativi in relazione alla portata e alla geolocalizzazione delle attività ammissibili; tuttavia, ad oggi non è stata condotta un'analisi strutturata e quantitativa rispetto alle attività in oggetto, anche alla luce dell'impatto trascurabile in termini di rilevanza economica e di attinenza al business del Gruppo.

Alla luce di queste considerazioni, seguendo un approccio conservativo e prudentiale, le attività selezionate non sono state considerate allineate alla Tassonomia. Il Gruppo Aeffe valuterà la possibilità di effettuare una solida analisi dei rischi climatici per le attività connesse al business del Gruppo qualora risultassero integrate dai futuri emendamenti della regolamentazione delegata che illustra i criteri di vaglio tecnico.

Alla luce della rilevanza e urgenza che l'approccio alla gestione dei rischi climatici sta acquisendo a livello globale, il Gruppo Aeffe nel 2023 ha realizzato una prima analisi dei cosiddetti rischi di sostenibilità secondo le Linee Guida della Commissione Europea sulla rendicontazione delle informazioni correlate al clima, consultabile nella sezione *Rischi Climatici*.

Per un approfondimento rispetto ai modelli tabellari elaborati in compliance agli allegati II e XII del Regolamento Delegato (UE) 2021/2178, si rimanda agli allegati della presente Dichiarazione di carattere Non Finanziario.

¹⁰ Convenzione sul lavoro forzato, 1930 - (ratificata con L. 274/1934); Convenzione sulla libertà sindacale e la protezione del diritto sindacale, 1948 - (ratificata con L. 367/1958); Convenzione sul diritto di organizzazione e di negoziazione collettiva, 1949 - (ratificata con L. 367/1958); Convenzione sull'uguaglianza di retribuzione, 1951 - (ratificata con L. 741/1956); Convenzione sull'abolizione del lavoro forzato, 1957 - (ratificata con L. 447/1967); Convenzione sulla discriminazione (impiego e professione), 1958 - (ratificata con L. 405/1963); Convenzione sull'età minima, 1973 - (ratificata con L. 157/1981); Convenzione sulle forme peggiori di lavoro minorile, 1999 - (ratificata con L. 148/2000).

¹¹ Nell'attuare le procedure di cui ai tre punti presentati, il Gruppo rispetta il principio di cui all'articolo 2, punto 17 del regolamento (UE) 2019/2088.

ORGANI DI GOVERNO E COMITATI Aeffe S.p.A. SUDDIVISO PER GENERE E FASCIA DI ETÀ AL 31.12.2023

	UOMINI		DONNE		TOTALE	<30 ANNI		30-50 ANNI		>50 ANNI		TOTALE
CdA	6	60%	4	40%	10	0	0%	1	10%	9	90%	10
Collegio Sindacale	3	50%	2	40%	5	0	0%	0	0%	5	100%	5
Comitato per la remunerazione	2	67%	1	33%	3	0	0%	0	0%	3	100%	3
Comitato controllo rischi e sostenibilità	0	0%	3	100%	3	0	0%	0	0%	3	100%	3
Percentuale	52%		48%		100%	0%		5%		95%		100%

ORGANI DI GOVERNO E COMITATI Aeffe S.p.A. SUDDIVISO PER GENERE E FASCIA DI ETÀ AL 31.12.2022

	UOMINI		DONNE		TOTALE	<30 ANNI		30-50 ANNI		>50 ANNI		TOTALE
CdA	5	56%	4	44%	9	0	0%	1	11%	8	89%	9
Collegio Sindacale	3	50%	2	40%	5	0	0%	0	0%	5	100%	5
Comitato per la remunerazione	1	33%	2	67%	3	0	0%	0	0%	3	100%	3
Comitato controllo rischi e sostenibilità	1	33%	2	67%	3	0	0%	0	0%	3	100%	3
Percentuale	50%		50%		100%	0%		5%		95%		100%

ORGANI DI GOVERNO E COMITATI Aeffe S.p.A. SUDDIVISO PER GENERE E FASCIA DI ETÀ AL 31.12.2021

	UOMINI		DONNE		TOTALE	<30 ANNI		30-50 ANNI		>50 ANNI		TOTALE
CdA	5	56%	4	44%	9	0	0%	1	11%	8	89%	9
Collegio Sindacale	3	50%	2	40%	5	0	0%	0	0%	5	100%	5
Comitato per la remunerazione	2	67%	1	33%	3	0	0%	0	0%	3	100%	3
Comitato controllo rischi e sostenibilità	2	67%	1	33%	3	0	0%	0	0%	3	100%	3
Percentuale	60%		40%		100%	0%		5%		95%		100%

RAPPORTO TRA I COMPENSI ANNUI TOTALI	2021	2022	2023
Compenso totale annuo della persona più pagata dell'Organizzazione	1.571.600,00	1.571.600,00	1.298.700,00

Media ¹² del compenso totale annuale di tutti i dipendenti (escluso l'individuo più pagato)	95.000,00	97.350,00	77.088,00
Rapporto totale annuo	16,54	16,14	16,85
RAPPORTO TRA AUMENTO RETRIBUZIONE TOTALE ANNUA	2021	2022	2023
Retribuzione totale annua del più pagato dell'Organizzazione	510.071,00	240.000,00	200.000,00
Aumento percentuale della retribuzione totale annua del più pagato dell'organizzazione	NA	-112,53%	-20,00%
Media ¹² della retribuzione totale annua di tutti i dipendenti (escluso l'individuo più pagato)	34.700,00	35.200,00	35.600,00
Aumento percentuale mediana della retribuzione totale annua di tutti i dipendenti (escluso l'individuo più pagato)	NA	1,42%	1,12%
Rapporto totale annuo	NA	-79,22%	-17,8%

¹² Per le retribuzioni sono state estratte le RAL dell'anno 2023, isolato la RAL più alta e al netto di questa è stata fatta la media delle RAL totali del Gruppo. Non si tratta del valore mediano, come richiesto dai GRI Standards, in quanto non è stato eliminato il contratto a valore più basso, ma ciò non sposta il dato.

3. RISORSE UMANE

TEMI MATERIALI	Formazione e sviluppo delle competenze
	Rispetto dei diritti umani e tutela dei lavoratori
	Diversità, inclusione e pari opportunità
	Welfare e conciliazione vita-lavoro

3.1 Gestione e sviluppo delle persone¹³

Le persone rappresentano il patrimonio più importante del Gruppo Aeffe. Passione e creatività sono i valori che stimolano i collaboratori a impegnarsi con professionalità, in un percorso di crescita dove le potenzialità trovano piena realizzazione.

Il Gruppo Aeffe si impegna a garantire **pari opportunità** di trattamento nei confronti di tutti i propri collaboratori: infatti le decisioni del Gruppo si basano su merito e competenze. Il Gruppo ripudia ogni possibile discriminazione diretta o indiretta in base ad età, stato di salute, sesso, religione, razza, opinioni politiche e culturali, nonché condizione personale o sociale.

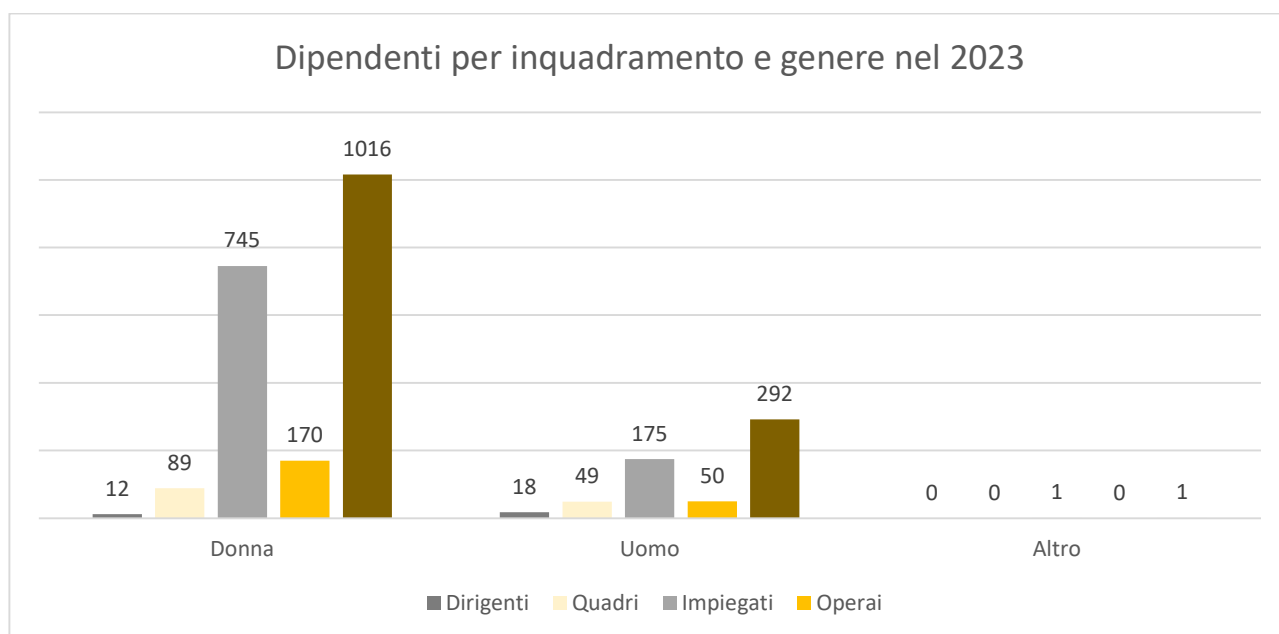
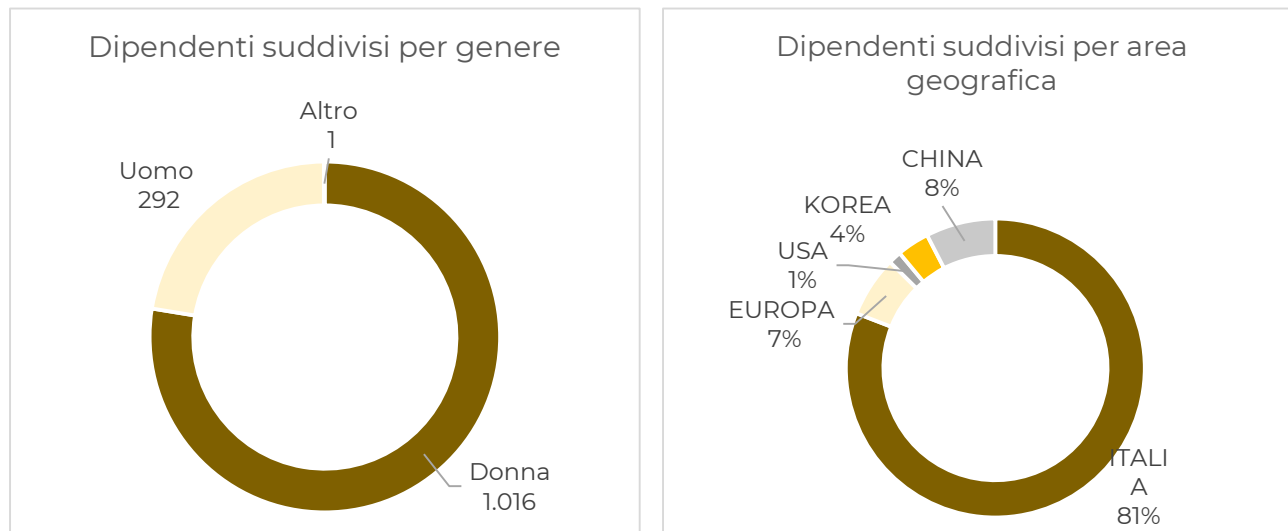
La Direzione Risorse Umane di Aeffe ha l'obiettivo primario di **migliorare le performance** delle proprie persone e pianificare eventuali interventi di miglioramento sui relativi processi organizzativi, al fine di consentire e facilitare lo sviluppo del business. Premesso ciò, è necessario che ciascun individuo venga considerato nella sua globalità, non limitandosi alla sola valutazione di esperienze maturate, ma andando più a fondo nella conoscenza della persona, scoprendo attitudini, motivazione e, soprattutto, potenzialità.

A fine 2023, la forza lavoro comprende **1.309 dipendenti**, in leggero aumento rispetto al 2022, con una forte **presenza femminile**, che rappresenta **il 78%** della popolazione aziendale considerata. A fine 2023 i contratti a tempo indeterminato risultano essere circa il 92% del totale (1.206 contratti) mentre quelli a tempo determinato sono solo l'8%. La composizione femminile registra il 15% di contratti part-time, figlio delle azioni intraprese con le Parti Sociali, che hanno innalzato la quota di accoglimento attraverso la contrattazione integrativa aziendale delle trasformazioni di orario di lavoro previsti dai CCNL. Il totale dei dipendenti nelle sedi italiane è 1.060, di cui 980 hanno un contratto a tempo indeterminato e 80 a tempo determinato. Nell'esercizio 2023, il totale dei lavoratori non dipendenti, quali stagisti e tirocinanti, interinali, lavoratori autonomi e appaltatori,

¹³ Il perimetro di raccolta dati 2023 ha subito estensioni e limitazioni a seconda dei valori rendicontati rispetto agli anni precedenti, tale cambiamento è dovuto ad aggiornamenti delle modalità di reperimento delle informazioni. In particolare, i dati inerenti al numero di dipendenti suddivisi per contratto di lavoro, tipo di impiego e genere e al numero di dipendenti suddivisi per figura professionale e genere hanno subito un'estensione di perimetro comprendendo anche le società Fashoff UK Ltd e Moschino France Sarl. I dati riguardanti i lavoratori non dipendenti hanno incluso le società Fashoff UK Ltd e Moschino France Sarl e hanno subito una limitazione di perimetro inerente a Moschino Asia Pacific Ltd. Le informazioni riguardanti i nuovi assunti e turnover escludono i dati riferiti ad Aeffe Group Inc. La sezione inerente ai benefit previsti per i dipendenti e non dipendenti ha incluso unicamente le società Aeffe S.p.A., Pollini S.p.A. e Pollini Retail S.r.l. I dati raccolti in merito alle ore di formazione del personale sono da imputare unicamente alle società Aeffe S.p.A., Pollini S.p.A., Pollini Retail S.r.l. e Moschino Korea Ltd.

Si segnala inoltre che, in ottica di miglioramento continuo nella raccolta delle informazioni, nel 2023 i dati raccolti hanno incluso anche i lavoratori non dipendenti, il numero di lavoratori appartenenti alle categorie protette, il numero di assunti e cessati, il tasso di turnover e le ore medie di formazione per dipendente.

contano 85 persone. In aggiunta, coerentemente con la volontà di rispettare e promuovere le diversità in azienda, l'Organizzazione offre concrete opportunità di impiego stabile a lavoratori appartenenti alle categorie protette definite dalle normative vigenti (47 dipendenti), con l'obiettivo di tutelare i soggetti più fragili e di promuoverne la crescita professionale.



3.2 Coltivare i nostri talenti

Il Gruppo Aeffe, grazie al lavoro dei manager, **valorizza la professionalità dei propri collaboratori** favorendone lo sviluppo e la crescita, dando spazio a potenzialità e talento. In quest'ambito, riveste particolare importanza la comunicazione da parte dei responsabili dei punti di forza e di debolezza del dipendente, in modo che quest'ultimo possa tendere al miglioramento delle proprie competenze anche attraverso una formazione mirata on the job.

Il Gruppo mette a disposizione di tutti i dipendenti **strumenti informativi e formativi**, con l'obiettivo di sviluppare e accrescere le specifiche competenze professionali del personale. È prevista una formazione periodica impartita in determinati momenti della vita aziendale del dipendente e una formazione ricorrente rivolta al personale operativo.

3.2.1 Formazione

In generale, l'Organizzazione implementa politiche che sono orientate a gestire in modo completo la formazione e lo **sviluppo delle persone**, la **motivazione**, e la **valutazione delle performance** a tutti i livelli.

I principali **obiettivi** della formazione sono l'aggiornamento professionale, l'approfondimento di talune tematiche, l'apprendimento e l'addestramento e viene erogata attraverso le seguenti modalità:

- formazione esterna presso enti di formazione privati;
- formazione a distanza su piattaforme digitali;
- formazione on the job in house con enti di formazione privati;
- formazione on the job in house con docenti interni;
- formazione individuale e di gruppo presso la sala dedicata alla formazione.

Le principali attività formative e i piani per lo sviluppo della carriera e delle competenze, oltre alla formazione legata ai temi della salute e sicurezza, Modello 231, Privacy, On Boarding per i neoassunti e gli apprendisti, riguardano:

- **Competenze tecniche** - aggiornamenti tecnico professionali: corsi di formazione specifici legati allo sviluppo di competenze tecniche dei vari dipartimenti all'interno della struttura aziendale. Tra questi interventi vi sono corsi di project management, formazione digitale per l'approfondimento di tecniche di modelliera e per la progettazione di abbigliamento e maglieria, formazione IT, corsi di lingua individuali e di gruppo, partecipazione a master e seminari formativi, formazione sulle tecniche di cucito;
- **Competenze trasversali** - sviluppo competenze manageriali: sviluppo delle competenze relazionali per Dirigenti presso enti esterni e formazione sulla compliance, in base ai ruoli occupati nell'organizzazione.

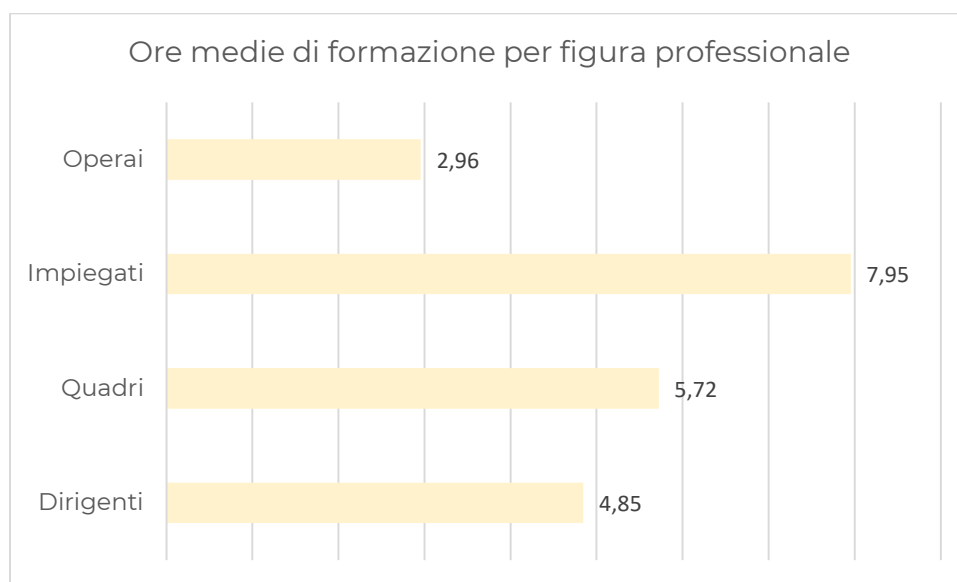
Nel 2020 è stato acquistato, con un progetto triennale, un learning management system che consente alla Direzione Risorse Umane di far fruire la formazione Compliance ai collaboratori (codice etico, privacy GDPR in questa fase) in modalità FAD (formazione a distanza), consentendo la tracciabilità della formazione e verificandone la partecipazione e la frequenza. Il software è a disposizione dell'intero Gruppo Aeffe.

Nel corso del 2023, tale piattaforma è stata implementata con l'acquisto e la pubblicazione di **due corsi di formazione dedicati alla sostenibilità**. In collaborazione con il dipartimento di riferimento è stato possibile individuare un corso base dedicato a tutta la popolazione aziendale di Gruppo e un corso avanzato dedicato al top management, prime e seconde linee. Al 31 dicembre 2023 aveva completato almeno un corso di formazione dedicato alla sostenibilità il 27% dell'intera popolazione aziendale.

Aeffe S.p.A. è inoltre azienda partner del corso di formazione IFTS¹⁴ "Tecnico del prodotto di abbigliamento tra artigianalità, nuove tecnologie e sostenibilità". Il corso ha l'obiettivo di formare tecnici del prodotto di abbigliamento, in grado di intervenire nelle diverse fasi di realizzazione di prototipi a partire dalla rappresentazione grafica del capo campione fino al confezionamento del prodotto finito, utilizzando competenze digitali integrate a processi tradizionali. Aeffe S.p.A. ha messo a disposizione materiali per la realizzazione dei capi, licenze per l'utilizzo di software dedicati alla modellazione e collaboratori che svolgeranno ore di docenza ai partecipanti del corso.

Le divisioni Retail di Moschino S.p.A. e di Aeffe S.p.A. hanno svolto corsi di formazione specifici per la propria area, andando a valorizzare la gestione del cerimoniale di vendita e la gestione dei collaboratori da parte di Store Manager/Assistant Store Manager. Tali corsi sono stati supportati da formazione trasversale a supporto, con focus su corsi di lingua e del pacchetto Office.

Nel 2023, sono state erogate un totale di **7.383 ore di formazione**, registrando un **incremento del 63.25%** rispetto al 2022. Le ore medie per genere sul 2023 sono circa 7,79 per le dipendenti donne e 6,36 per gli uomini.



3.2.2 Employer branding

L'attrazione di nuovi talenti è ritenuta dal Gruppo essenziale per il successo dei suoi Brand. Il Gruppo predilige dove è possibile l'assunzione di risorse giovani e talentuose. L'azienda ha privilegiato stage extra-curricolari più strutturati sul lungo termine: in particolare nell'area di Ricerca e Sviluppo, in ambito stilistico e prodotto, oltre che Corporate.

Il percorso avviene generalmente attraverso un inserimento in stage che, se valutato positivamente, è volto ad un inserimento diretto in azienda.

Il Gruppo Aeffe, anche grazie all'attivazione dei percorsi in stage curricolari, mantiene saldi rapporti con diversi enti scolastici e universitari del territorio, in particolare italiano: in base alle necessità, partecipa ad eventi, come ad esempio "recruiting day", promossi da

¹⁴ Ente di formazione: CERCAL S.p.A. Consortile

Università e Accademie in ambito Fashion e Luxury Goods, al fine di attrarre i migliori talenti. Allo stesso modo anche le visite aziendali, che il Gruppo tradizionalmente organizza, dopo lo stop obbligato relativo all'emergenza sanitaria Covid, hanno ripreso assiduamente al fine di promuovere l'engagement degli studenti di università prestigiose, sia sul territorio italiano che europeo.

Per tutti i neoassunti, l'azienda prevede un **programma di on-boarding** volto a condividere i valori aziendali e dei brand e a creare un forte senso di appartenenza. La giornata di on-boarding si svolge attraverso tre step:

- Il primo prevede una formazione per **introdurre i neoassunti** alla storia del Gruppo, presentando la composizione dei brand ed i valori aziendali;
- Il secondo è di tipo **organizzativo** e prevede una spiegazione del business, degli organigrammi, dei flussi e delle policy aziendali;
- Infine, il terzo avviene attraverso una **visita guidata** nei dipartimenti dello stabilimento, che consente di conoscere la struttura nel suo insieme e, allo stesso tempo, di vedere direttamente il flusso organizzativo e realizzativo delle collezioni.

3.2.3 Valutazione e performance

Il processo di valutazione utilizzato dal Gruppo Aeffe è orientato alla valutazione attenta dei periodi di prova e delle risorse assunte a tempo determinato (8% della popolazione aziendale). Il processo è guidato dalla **Direzione Risorse Umane**, tramite la compilazione di appositi questionari di valutazione mirati alle conoscenze, competenze, comportamenti e valori aziendali. Il feedback di ogni manager è fondamentale per prendere le decisioni relative ai superamenti dei periodi di prova e alla decisione di prorogare o stabilizzare i contratti a termine. Rispetto al numero di nuove risorse assunte nell'arco del 2023, le società del Gruppo hanno un'altissima percentuale di superamento del periodo di prova e di stabilizzazione contrattuale. Questo a dimostrazione di quanto i processi di ricerca e selezione siano efficaci e di quanto la formazione on the job sia efficace.

A sostegno dello sviluppo individuale e organizzativo, il manager è tenuto a stimolare e motivare i propri collaboratori, facendo emergere i loro punti di forza e, nel caso di valutazioni negative, individuare i motivi che ne sono alla base, allo scopo di determinare azioni che mirino a risolvere le situazioni critiche, oltre che far emergere situazioni organizzative da mettere all'attenzione della Direzione. Tale processo mira a coinvolgere i collaboratori nelle azioni e nelle strategie del Gruppo rendendo più esplicito il contributo richiesto ad ognuno, ma anche far emergere fabbisogni formativi permettendo l'individuazione di percorsi di crescita delle persone. Questa pratica permette di determinare gli attuali punti di forza delle risorse per orientare la loro collocazione ottimale nel futuro e migliorare il sistema delle retribuzioni in termini di merito. Ad oggi il Gruppo **non ha un vero e proprio processo di valutazione**. Dunque, quanto descritto sopra non viene gestito tramite un processo strutturato e non è supportato da un sistema di rilevazione delle valutazioni nel corso della vita del dipendente. Il dipartimento Risorse Umane è coinvolto in particolar modo nel raccogliere le valutazioni della prima fase di vita

lavorativa della persona e cerca di stimolare i manager a sviluppare una **sana cultura del feedback**, costruttivo e performante.

Per questo motivo la Direzione Risorse Umane, insieme alla Direzione Aziendale, ha proposto un progetto volto a costruire un sistema di valutazione delle performance di ogni collaboratore che coinvolgerà nell'arco del triennio 2024-2026 le società del gruppo italiano del Gruppo Aeffe. Ad ottobre 2023, tale progetto di valutazione delle performance è stato **inserito nel piano industriale corporate del Gruppo**. Il primo anno sarà fondamentale in quando verranno poste le basi al processo, al format di valutazione, alla formazione dei manager e alla stesura di una policy.

3.3 Inclusione, equità e diversità

Il Gruppo si impegna a **tutelare l'integrità morale** dei dipendenti e dei collaboratori garantendo il diritto a **condizioni di lavoro rispettose della dignità della persona**. Per questo motivo, salvaguarda i lavoratori da atti di violenza psicologica e contrasta qualsiasi atteggiamento o comportamento discriminatorio o lesivo della persona, delle sue convinzioni e delle sue preferenze. È vietata qualsiasi forma, anche verbale, di molestie sessuali e qualsiasi altro comportamento che possa turbare la sensibilità della persona. Inoltre, la società si pone come obiettivo di favorire l'integrazione dei lavoratori stranieri in possesso di regolare permesso di soggiorno, evitando fenomeni di lavoro sommerso e immigrazione irregolare.

Il collaboratore che ritenga di essere stato oggetto di molestie o di essere stato discriminato per motivi legati all'età, al sesso, alla razza, allo stato di salute, alla nazionalità, alle opinioni politiche e al credo religioso, è tenuto a segnalare l'accaduto al suo diretto responsabile, che riferirà all'Organismo di Vigilanza. Lo strumento predisposto a tale segnalazione passa attraverso il canale **whistleblowing**.

Uno dei temi più delicati per la gestione e sviluppo delle persone è la diffusione, promozione e difesa della **cultura sulle diversità di genere** e della garanzia di pari opportunità per tutta la forza lavoro. Sul tema dell'inclusività l'azienda si è associata, in data 25 novembre 2022, al Network della Fondazione Libellula, un gruppo di aziende che si impegna a prevenire e contrastare la violenza sulle donne e la discriminazione di genere. Condividendo lo spirito della Fondazione, l'azienda è convinta che gli uffici non siano soltanto un posto di lavoro ma anche un luogo dove si crea cultura, attraverso valori e messaggi che si trasmettono alle persone anche oltre le mura dell'azienda stessa: per tale ragione si è deciso di affrontare la tematica della violenza sulle donne e della discriminazione di genere. Aeffe si impegna ad essere un luogo di lavoro virtuoso, che genera sensibilità e coraggio, e ha scelto di farlo avvalendosi della competenza e dell'esperienza di Fondazione Libellula. Il fine della Fondazione e del Gruppo Aeffe è quello di sviluppare un ambiente di lavoro inclusivo in modo da contribuire alla costruzione di una cultura fondata sul rispetto, decostruendo stereotipi e implementando l'empowerment delle donne.

Da gennaio 2023, grazie anche al prezioso supporto di una consulente di Fondazione Libellula, il Dipartimento Risorse Umane, coadiuvandosi con il Responsabile della Sostenibilità, sta lavorando a **nuove proposte e iniziative** all'interno delle aziende del

Gruppo. Si è infatti costituito un team di lavoro da settembre 2023 che accompagnerà il Gruppo in un percorso di inclusione ed equità. L'obiettivo è diffondere consapevolezza e conoscenza su tale tematica così importante, poiché tutti possano fare la propria parte per realizzare un vero cambiamento e costruire insieme una nuova cultura inclusiva. A novembre 2023, in occasione della giornata nazionale contro la violenza sulle donne, il Gruppo ha condiviso con una comunicazione ufficiale verso tutti i propri collaboratori, comunicato stampa e social media, l'adesione al network di Fondazione Libellula.

Nel contratto integrativo aziendale è stato inserito ormai da molti anni una sezione dedicata alla **molestia e violenza nei luoghi di lavoro** ed esterni all'organizzazione. Di fatto, recependo l'accordo quadro delle Parti Sociali Europee del 26 aprile 2007, sono state individuate attività di formazione e informazione finalizzate alla sensibilizzazione, sul luogo di lavoro, relativamente alla molestia e violenza di genere, alla procedura interna di sostegno alle vittime, alle disposizioni più favorevoli per le vittime di violenza di genere. L'azienda concede annualmente un'ora di assemblea retribuita in aggiunta al monte ore contrattuale per campagne di sensibilizzazione ed è previsto l'utilizzo del fondo aziendale per iniziative di formazione.

Nell'eventualità ci fossero casi in azienda di dipendenti che rientrano nei percorsi di protezione a seguito di molestie o violenza di genere, l'azienda riconosce da contratto tre mesi retribuiti aggiuntivi, rispetto a quanto definito dalla norma nazionale¹⁵, e verranno agevolate eventuali rimodulazioni degli orari di lavoro. Fino a settembre 2023 i mesi aggiuntivi previsti erano due, grazie alla contrattazione per il rinnovo del contratto integrativo aziendale il numero di mesi è stato aumentato.

3.4 Benessere e Welfare

Le Società industriali del Gruppo Aeffe hanno adottato un piano di welfare volto alla creazione di un ambiente di lavoro migliore e sempre più attento a un buon **bilanciamento tra vita lavorativa e vita privata**, allo sviluppo del capitale umano e alla crescita del senso di appartenenza, attraverso un insieme di iniziative volte ad incrementare il benessere del lavoratore e della sua famiglia.

Le direzioni aziendali di Aeffe S.p.A. e Pollini S.p.A. hanno stanziato risorse economiche incrementalmente rispetto a quelle già destinate alla **premieria della produttività**, decidendo, con le rappresentanze sindacali, la sospensione del salario variabile. Inoltre, per le medesime società a luglio 2023, è stato destinato a tutti i collaboratori in forza da almeno quattro mesi un premio che prevedeva dei ticket Compliments Top Premium di Edenred, carte carburante Eni e una ulteriore somma accreditata in busta paga.

Il 27 settembre 2023 è stato rinnovato il contratto integrativo aziendale dell'headquarter del Gruppo, Aeffe S.p.A., che avrà una durata triennale, ovvero fino all'anno 2026. Durante la contrattazione di secondo livello i temi del welfare e del benessere organizzativo sono stati prioritari. Le novità più significative si configurano sui seguenti temi: mensa interaziendale, orario di lavoro, misure a sostegno della genitorialità, azioni positive¹⁶,

¹⁵ L'articolo 24 del D. Lgs 15 giugno 2015, n. 80, ha introdotto un congedo retribuito che può essere utilizzato esclusivamente dalle lavoratrici inserite nei percorsi di protezione certificati relativi alla violenza di genere per un periodo massimo di 3 mesi (equivalenti a 90 giornate di prevista attività lavorativa) fruibili nell'arco temporale di tre anni.

¹⁶ Ore di permesso aggiuntive e retribuite per visite oncologiche di prevenzione e per patologie croniche.

volontariato d'impresa, premio di risultato, welfare aziendale, coperture assicurative integrative quadri, smart working.

3.4.1 Welfare aziendale

Aeffe¹⁷, consapevole dell'impegno profuso dalla società per il suo continuo miglioramento in un mercato fortemente competitivo, ha previsto l'adozione di un **nuovo piano di welfare** aziendale con modalità di erogazione differenti rispetto a quelle utilizzate in passato.

La Direzione Aziendale, insieme alle parti sociali, hanno quindi ritenuto di dare attuazione ad un Piano di Welfare rivolto alla generalità dei dipendenti fruibile mediante l'adesione ad un "CREDITO WELFARE" attraverso una piattaforma, che consenta ai dipendenti la libera scelta di beni, servizi e prestazioni.

Il credito Welfare verrà riconosciuto a decorrere dal 01/01/2024 fino al mese di novembre di ciascun anno e sarà riconosciuto ai lavoratori con contratto a tempo indeterminato e determinato, nonché somministrati purché abbiano prestato attività per almeno 6 mesi, in forza al mese di erogazione, che abbiano superato il periodo di prova contrattuale.

Tra le principali iniziative di welfare, volte ad aumentare il benessere dei dipendenti, troviamo:

3.4.2 Orario di lavoro

Flessibilità in entrata e in uscita

Per i dipartimenti commerciali, amministrativi e corporate di Aeffe S.p.A. e di servizio l'azienda sperimenterà l'utilizzo dell'orario elastico in entrata ed in uscita di mezz'ora, sia per la sede di San Giovanni in Marignano che per le due sedi di Milano, con la prospettiva di allargare tale agevolazione anche al dipartimento Operation.

Smartworking

La società intende continuare a migliorare il contesto nel quale i propri collaboratori sono chiamati a prestare la propria attività lavorativa, favorendo il benessere delle persone e, in particolare, agevolando il work-life balance. Pertanto, l'azienda ha stipulato un accordo con la rappresentanza sindacale, in data 17 marzo 2023, in materia di lavoro agile. L'azienda ha dato inizio ad una fase sperimentale rivolta a tutti i dipendenti che ricoprono un ruolo e dunque un'attività esercitabile da remoto. Tale periodo si concluderà il 31/03/2024. In quel frangente le parti si incontreranno per esaminare un'analisi e la frequenza di utilizzo dello strumento. La prestazione lavorativa potrà essere resa in modalità Smart Working per un totale di 4 giornate mensili, usufruibili solo a giornate intere, per un massimo di 2 giornate a settimana, tenuto conto delle inevitabili esigenze organizzative della società e, in particolare, i casi in cui è invece indispensabile la presenza in sede del lavoratore.

Attualmente sono più di 200 i collaboratori coinvolti nella fase sperimentale.

Gestione over time

L'azienda cerca di limitare il più possibile l'utilizzo di ore straordinarie, migliorando eventualmente l'organizzazione del lavoro o procedendo a incrementi occupazionali

¹⁷ Le informazioni inerenti a tale paragrafo sono riferite alle uniche Società Aeffe S.p.A., Pollini S.p.A. e Pollini Retail S.r.l.

anche con forme di contratto a termine. Attraverso accordi sindacali siglati nel tempo, l'organizzazione ha migliorato due impianti normativi quali Banca delle Ore e istituto della Flessibilità, attraverso un contratto integrativo aziendale.

Quote Part Time (Orario a tempo parziale)

L'azienda ha definito con le parti sociali, di valutare l'accoglimento di percentuali di quote part time temporanei, superiori a quanto previsto dai C.C.N.L. applicati, privilegiando i dipendenti che vivono alcune condizioni specifiche.

3.4.3 Ferie e permessi aggiuntivi

Estensione delle ore di permesso

Su richiesta del singolo collaboratore (a tempo pieno e part time) vengono concesse annualmente delle ore di permesso aggiuntive e retribuite, per visite oncologiche di prevenzione e per patologie croniche. Il nuovo contratto integrativo ha esteso il tetto massimo da sei ore a otto.

Genitorialità

Vista la forte composizione femminile della forza lavoro nel nostro comparto, l'azienda, a decorrere da Maggio 2019, ha introdotto un sistema di facilitazione di rientro al lavoro post maternità. Tale agevolazione e opportunità varrà per tutti i casi di genitorialità e omogenitorialità e pertanto agevolerà il rientro al lavoro delle neo madri/padri naturali, adottivi e affidatari, al fine di conciliare tempi di vita e lavoro dei lavoratori e nel contempo consentire all'azienda una pianificazione volta a limitare il turnover di personale. I lavoratori che decideranno di usufruire, al termine del congedo obbligatorio, di tutti i 6 mesi consecutivi di congedo parentale, potranno beneficiare al rientro al lavoro dell'orario di lavoro part time, o al 56,25% o al 75%, con orario di lavoro distribuito secondo le regole aziendali.

Questa misura è disponibile per la totalità dei lavoratori delle società italiane e consentirà ai lavoratori di rientrare al lavoro a tempo pieno dal 36° mese di età del/la figlio/a. Fino a settembre tale agevolazione prevedeva il tempo parziale fino ai 20° mesi del/la figlio/a.

Giornata di Volontariato

È stata avviata la progettazione di un'iniziativa che, con inizio nel 2024 e in via sperimentale per dodici mesi, mira a promuovere e potenziare attività di carattere sociale e solidale. L'obiettivo principale sarà consentire ai lavoratori impegnati in iniziative di volontariato individuale (in particolare, presso enti certificati dal registro del terzo settore) di usufruire del riconoscimento di una giornata retribuita all'anno. Si potrebbero realizzare in questo modo forme di sostegno a progetti di utilità sociale che vedono il coinvolgimento futuro, anche aziendale, nell'ambito di iniziative/partnership attraverso organizzazioni, volte ad implementare progetti ed attività su temi ambientali e sociali (ad esempio: lotta alla povertà, l'inclusione e la diversità, la salute, lo spreco alimentare, la protezione civile, animal welfare) privilegiando possibilmente le comunità locali.

Calendario Ferie

Il calendario Ferie aziendale viene definito entro il mese di marzo di ogni anno. Questa periodicità costante consente a tutta l'organizzazione e al dipendente una puntuale pianificazione del montante ferie spettante.

Istituti della Banca delle Ore e Flessibilità

Il monte ore dell'istituto della Banca delle Ore previsto dal CCNL prevede 32 ore. L'azienda negli anni ha aumentato tale quantità a 40 ore annue.

L'Istituto della Flessibilità è finalizzato per far fronte alle variazioni d'intensità dell'attività lavorativa. Azienda e Organizzazioni Sindacali definiscono diversi regimi di orario in particolari periodi dell'anno, con il superamento dell'orario contrattuale sino al limite delle 70 ore annuali. A tale superamento dell'orario contrattuale corrisponderà, nel corso dell'anno e in periodi di minore intensità lavorativa, una pari entità di riduzione delle ore.

Ore solidali

A fronte di eventi estremamente gravi che coinvolgono figli e/o familiari di primo grado dei collaboratori, è stata introdotta la possibilità di attivare la cessione di "ore solidali" da parte dei colleghi, in merito a quanto disposto del D. Lgs n. 151 del 2015 art. 24.

Integrazione malattia

Ai lavoratori operai è garantita l'integrazione del trattamento di malattia fino al 75% della normale retribuzione dal primo al terzo giorno di carenza; mentre ai lavoratori impiegati è garantita l'integrazione del trattamento di malattia fino al 75% della normale retribuzione per il quinto e sesto mese di assenza dal lavoro.

3.4.4 Assistenza sanitaria

Estensione fondo sanitario Sanimoda

Il Fondo di assistenza sanitaria integrativa per i lavoratori, obbligatorio per contratti a tempo indeterminato e apprendistato, è stato esteso anche ai contratti a termine una volta terminato il periodo di prova previsto, comprendendo quindi la totalità dei dipendenti italiani (1.060 dipendenti). L'assistenza sanitaria erogata tramite UniSalute è prevista dal CCNL Industria e copre tutte le società industriali italiane del Gruppo Aeffe. In aggiunta, il CCNL Industria e Abbigliamento dall'anno 2023 prevede una nuova copertura per invalidità e disabilità che copre 845 dipendenti.

Copertura integrativa assicurativa

Nel nuovo contratto integrativo 2023, dal 1° gennaio 2024, le parti riconoscono e si impegnano a stipulare polizze assicurative a copertura di infortuni professionali ed extraprofessionali oltre ad una assicurazione sanitaria integrativa in aggiunta al piano sanitario SANIMODA già previsto dal CCNL Industria Abbigliamento SMI (Sistema Moda Italia). In aggiunta, tutti dirigenti godono della copertura assicurativa sulla vita come dettato dal CCNL di riferimento.

3.4.5 Servizi

Comitato Ricreativo Aziendale Lavoratori (C. R. A. L.)

Aeffe mette a disposizione dei dipendenti un fondo per attività culturali, ricreative, di formazione, informazione, sportive che viene gestito da una commissione di alcuni dipendenti designati. Ogni anno il CRAL si impegna ad organizzare cene, apertivi ed eventi di diversa natura di natura aggregativa. Inoltre, il comitato stipula ogni anno convenzioni con esercizi di varia natura applicando sconti riservati ai soli associati.

Acquisto prodotti aziendali

Aeffe consente a tutto il personale la possibilità di acquistare, a prezzi vantaggiosi, prodotti aziendali (articoli di calzature e di pelletteria in Pollini, intimo ed estivo, abbigliamento e accessori) presso i relativi magazzini. Tale possibilità è consentita per 2 volte all'anno nei turni di vendita in periodi comunicati dall'azienda ed è estesa anche ai familiari stretti.

Servizi CAF ed Assistenza fiscale

Ogni anno, nel mese di maggio, viene data la possibilità a tutto il personale dipendente di avvalersi dell'assistenza fiscale (modello 730) attraverso una convenzione con Confindustria. La compilazione della dichiarazione avviene direttamente in azienda in orario lavorativo con un duplice vantaggio: il primo è quello di liberare tempo privato, mentre il secondo è quello di poter sfruttare tariffe agevolate.

Anticipazione e trasferimento del TFR

Per i soli dipendenti aderenti alla previdenza complementare contrattuale, in forza in azienda prima del 2007, è stata consentita la possibilità di richiedere annualmente un'anticipazione del TFR da destinare al fondo stesso per consentire un incremento e una maggiore rendita della previdenza complementare.

Convenzioni

Aeffe ha stipulato convenzioni per offrire scontistiche rivolte ai soli dipendenti del Gruppo; tra queste alcuni esempi sono convenzioni con Istituti Finanziari, palestre e scuole private presenti sul territorio nazionale.

Permessi di studio e borse di studio

Per i lavoratori iscritti ai corsi universitari e master, anche privati (inerenti alla mansione/ruolo esercitati) a richiesta e nell'ambito delle ore previste dal vigente CCNL, si concedono permessi non retribuiti da utilizzarsi in blocchi di due giorni, precedenti agli esami, aggiuntivi a quanto previsto in forma retribuita dal CCNL.

Tramite il fondo che l'Azienda ha istituito, ogni anno vengono messe a disposizione delle borse di studio per merito scolastico, destinate ai figli dei lavoratori, iscritti alla scuola secondaria di primo e secondo grado e all'università.

Mobilità sostenibile

Aeffe S.p.A. ha deciso di seguire e supportare concretamente la mobilità sostenibile: una tendenza in continua crescita anche tra le aziende. A partire dal mese di luglio 2023, sono state messe a disposizione 10 e-bike, utilizzabili da tutta la popolazione aziendale di San Giovanni in Marignano per rendere più sostenibile il tragitto casa-lavoro, la pausa pranzo o semplicemente per scopi ricreativi nel tempo libero.

Il noleggio e l'utilizzo delle e-bike è totalmente gratuito per i dipendenti, e già nei primi mesi di servizio la risposta è stata decisamente positiva. Sono stati infatti percorsi oltre 1.700 km, per un totale stimato di circa 183 Kg di CO2 risparmiata.

3.5 Innovazione e digitalizzazione

Il Dipartimento Risorse Umane ha sempre creduto nell'importanza dell'**innovazione** e della **digitalizzazione** in un'ottica di miglioramento dell'efficienza dei processi e di sostenibilità.

Il **portale HR** Infinity Zucchetti è la suite software completa per gestire i processi Risorse Umane, Payroll, Travel e Safety. Tutti i moduli e le soluzioni della suite sono pensati e progettati per il cloud, quindi raggiungibili da qualunque luogo tramite desktop o dispositivo mobile.

I collaboratori delle società italiane del Gruppo hanno a disposizione una dashboard dove poter visualizzare le comunicazioni aziendali, i documenti organizzativi e le informazioni utili alla vita lavorativa.

Inoltre, anche ciascun responsabile di funzione ha a disposizione un workspace dedicato alla gestione dei propri collaboratori, con la possibilità di accedere ad alcune informazioni e reportistica dedicata.

In un'ottica di **semplificazione e ottimizzazione dei processi**, nel 2023 per una parte della popolazione aziendale di Aeffe S.p.A. è stato attivato ZTravel per la gestione dell'intero processo di richiesta e autorizzazione delle trasferte e delle note spese.

A luglio 2023 invece è partito il progetto pilota HR - WorkFlow del processo autorizzativo di gestione assenze-presenze e ore di straordinario.

A supporto del portale è ormai da circa cinque anni a disposizione anche una **app**, ZConnect: in questo modo le comunicazioni e tutti i documenti aziendali e amministrativi possono essere consultati facilmente dallo smartphone, anche da chi per ruolo non è in possesso di un account aziendale.

3.6 Accordi di contrattazione collettiva

Le politiche e le procedure seguite dal Gruppo, per la gestione dei rapporti di lavoro, rimandano a quanto indicato nei diversi **Contratti Collettivi Nazionali del Lavoro**, cui le singole società fanno riferimento. Il 100% dei dipendenti delle Società italiane del Gruppo Aeffe sono coperti da Contratti Collettivi Nazionali, quali:

- CCNL Industria Abbigliamento - Aeffe S.p.A.
- CCNL Industria calzature e pelletteria - Pollini S.p.A.
- CCNL Commercio - Pollini Retail S.r.l. e la Divisione Retail di Aeffe S.p.A.
- CCNL Dirigenti Industria - i Dirigenti di tutte le aziende

Nonostante la legislazione locale in materia di diritto del lavoro sia differente da quella vigente nello Stato italiano, si evidenzia che anche i dipendenti delle società estere sono coperti da contratti equiparabili, normati dalle singole legislazioni.

3.7 Salute e Sicurezza sui luoghi di lavoro¹⁸

Il Gruppo Aeffe, tramite la funzione dell'**Ufficio Sicurezza**, oltre ad assicurare il

¹⁸ Le informazioni riportate fanno riferimento alle Società Aeffe S.p.A., Pollini S.p.A. e Pollini Retail S.r.l.

mantenimento delle prescrizioni di legge ex D.Lgs. 81/08 e s.m.i. per la salute e la sicurezza dei propri dipendenti e collaboratori, mira, nella ratio della normativa stessa, al miglioramento continuo degli standard aziendali allo scopo di mantenere sotto controllo e ridurre gli indici dei rischi individuati.

Mantenendo l'attenzione sui dettami delle norme applicabili, con riferimento alle indicazioni contenute nel **Codice Etico** di Aeffe S.p.A. - p.to 3.12 "Nella protezione della salute e sicurezza sul lavoro e dell'ambiente", l'attività dell'Ufficio Sicurezza permette il monitoraggio degli aspetti salute e sicurezza impostati sulla base della norma di Certificazione ISO 45001, pur non essendo certificati.

Per quanto è disposto dal D.Lgs. 81/08 e s.m.i. l'organizzazione aziendale permette, per mezzo delle figure aziendali previste, la corretta gestione degli aspetti di competenza consentendo, di fatto, il mantenimento della gestione di quanto identificato nei documenti di valutazione aziendali.

In particolare, in continuità con quanto già intrapreso negli anni scorsi, sono in fase di sviluppo ulteriori iniziative su attrezzature e impianti presso gli stabilimenti produttivi del Gruppo Aeffe.

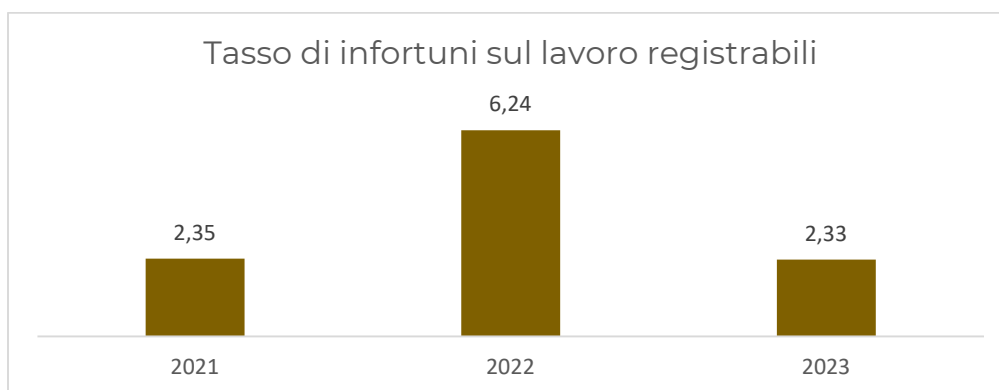
Per il tema della formazione in materia di Salute e Sicurezza, come disposto dagli Accordi Stato-Regioni, è attiva la gestione di corsi, interni ed esterni, anche in **modalità e-learning**, assicurando il rispetto delle disposizioni normative per le differenti figure aziendali previste dalla normativa vigente.

Il quantitativo delle ore di formazione erogate, per gli aspetti di competenza, sono **1.055** ore per **186** partecipanti. I numeri sono riportati nel prospetto a fine capitolo dove si riporta anche lo spaccato relativo alle ore e al numero di partecipanti alle attività formative in relazione al tema salute e sicurezza.

Nel periodo in esame, sono stati registrati **5 infortuni su 2.145.622 ore totali lavorate**. Come negli anni precedenti, non risultano incidenti mortali o decessi (conseguenti ad infortuni e/o malattie professionali) né alcuna malattia professionale che possa essere ricondotta alle attività lavorative che sono svolte, per i dati si rimanda allo specifico prospetto che viene allegato.

Oltre all'assenza di malattie professionali, si riscontra una netta diminuzione degli indici infortunistici, dato che rende opportuna evidenza della correttezza del sistema applicato.

Considerando il triennio in esame, il **tasso di infortuni sul lavoro registrabili** relativi al Gruppo Aeffe ha subito una forte fluttuazione rispetto all'anno precedente, tornando però allineata con l'esercizio 2021.



Sulla base di quanto sopra indicato e dei dati riportati nei prospetti allegati si può valutare positivamente il lavoro che è stato intrapreso e viene portato avanti a livello di Gruppo in merito agli aspetti di salvaguardia della salute e sicurezza sul lavoro per i dipendenti e collaboratori aziendali.

3.8 Rapporto con la comunità

Nell'anno fiscale 2023, Aeffe ha deciso di destinare la maggior parte delle sue **erogazioni liberali** a sostegno della **ricerca, dell'infanzia e delle cause sociali**.

In particolare, per festeggiare i suoi 40 anni, la Maison Moschino ha deciso di ricordare il fondatore Franco Moschino sostenendo **The Elton John Aids Foundation**, l'organizzazione non-profit istituita nel 1992 dalla star inglese del pop. In occasione della sfilata "40 years of love" svoltasi il 21 settembre 2023 alla Milano Fashion Week, è stata lanciata una t-shirt in edizione limitata il cui ricavato è stato interamente devoluto alla Fondazione, rendendo omaggio a Franco Moschino e al suo impegno nella lotta contro l'Aids.

Inoltre, per sostenere economicamente le **zone alluvionate in Emilia-Romagna**, nel corso della sfilata Resort 2024 di Alberta Ferretti, svoltasi proprio nella città di Rimini il 26 maggio 2023, è stata lanciata la t-shirt "Io ci sono" i cui proventi sono stati interamente destinati all'Agenzia per la sicurezza territoriale e la protezione civile regionale, con l'aggiunta di un contributo simbolico di tutti i dipendenti del Gruppo.

Come ogni anno, Aeffe ha aderito alle **principali associazioni di categoria del settore moda**, in particolare dando il suo contributo a CONFINDUSTRIA ROMAGNA, CONFCOMMERCIO, CAMERA NAZIONALE DELLA MODA, ALTAGAMMA, AMICI DI VIA DELLA SPIGA, ASSOCIAZIONE VIA CONDOTTI, MONTENAPOLEONE DISTRICT, NUOVA ASSOCIAZIONE DEL BABUINO.

Nel 2023 è inoltre iniziato un percorso triennale che vede Aeffe impegnata all'interno di **MADE IN ITALY CIRCOLARE E SOSTENIBILE (MICS)**, ovvero un Partenariato Esteso tra Università, Centri di Ricerca e Imprese finanziato dal MUR – Ministero dell'Università e della Ricerca grazie ai fondi messi a disposizione dall'Unione Europea nell'ambito del programma NextGenerationEU (PNRR). MICS è composto da 25 partner, di cui 12 dal pubblico e 13 dal privato, riconducibili a tre settori chiave dello scenario industriale italiano, ovvero Moda, Arredamento e Automazione di fabbrica. Dividendo la ricerca in otto aree tematiche (i cosiddetti *Spoke*), MICS affronta in prima linea le sfide che si pongono ai tradizionali modelli di design, produzione, consumo, nonché al fine vita dei materiali, dei prodotti, delle tecnologie di produzione e dei processi necessari per passare a modelli più verdi e circolari.

Infine, come ogni anno Aeffe ha integrato le proprie erogazioni liberali con ulteriori donazioni in natura (capi di abbigliamento ed accessori) in favore di **associazioni di volontariato, fondazioni e onlus per raccolte fondi ed aste benefiche**, così come materie prime e tessuti in favore di istituti scolastici al fine di supportare l'insegnamento, la diffusione e la pratica delle tradizionali professioni della moda. Nel 2023 sono stati donati oltre 1 quintale di scampoli di tessuto e circa 280 metri di fodere.

DIPENDENTI, SUDDIVISI PER CONTRATTO DI LAVORO, TIPO DI IMPIEGO E GENERE		
2023	2022	2021

	UOMINI	DONNE	ALTRO	TOTALE	UOMINI	DONNE	ALTRO	TOTALE	UOMINI	DONNE	TOTALE
Indeterminato	275	930	1	1.206	251	845	1	1.097	262	872	1.134
Determinato	17	86	0	103	19	96	0	115	21	69	90
TOTALE	292	1.016	1	1.309	270	941	1	1.212	283	941	1.224
Tempo pieno	272	854	1	1.127	253	791	1	1045	262	803	1065
Tempo parziale	20	161	0	181	17	150	0	167	14	145	159
TOTALE	292	1.016	1	1.309	270	941	1	1.212	276	948	1.224

DIPENDENTI, SUDDIVISI PER FIGURA PROFESSIONALE E GENERE									
2023	UOMINI		DONNE		ALTRO		TOTALE		
Dirigenti	18	1%	12	1%	0	0%	30	2%	
Quadri	49	4%	89	7%	0	0%	138	11%	
Impiegati	175	13%	745	57%	1	0%	921	70%	
Operai	50	4%	170	13%	0	0%	220	17%	
TOTALE	292		1.016		1		1.309		
Percentuale	22%		78%		0%		100%		

DIPENDENTI, SUDDIVISI PER FIGURA PROFESSIONALE E GENERE							
	2022				2021		
	UOMINI	DONNE	ALTRO	TOTALE	UOMINI	DONNE	TOTALE
Dirigenti	20	9	0	29	20	10	30
Quadri	32	57	0	89	27	36	63
Impiegati	164	687	1	852	147	668	815
Operai	54	188	0	242	82	234	316
TOTALE	270	941	1	1.212	276	948	1.224
Percentuale	22%	78%	0%	100%	23%	77%	100%

DIPENDENTI, SUDDIVISI PER FIGURA PROFESSIONALE E FASCIA D'ETÀ								
2023	<30 ANNI		30-50 ANNI		>50 ANNI		TOTALE	
Dirigenti	0	0%	12	1%	18	1%	30	2%
Quadri	1	0%	83	4%	54	4%	138	11%
Impiegati	128	10%	545	19%	248	19%	921	70%
Operai	18	1%	89	7%	113	9%	220	17%
TOTALE	147		729		433		1.309	
Percentuale	11%		56%		33%		100%	

DIPENDENTI, SUDDIVISI PER FIGURA PROFESSIONALE E FASCIA D'ETÀ

	2022				2021			
	<30 ANNI	30-50 ANNI	>50 ANNI	TOTALE	<30 ANNI	30-50 ANNI	>50 ANNI	TOTALE
Dirigenti	0	11	18	29	0	11	19	30
Quadri	1	56	32	89	0	36	27	63
Impiegati	99	528	225	852	104	515	196	815
Operai	16	100	126	242	20	144	152	316
Totale	116	695	401	1.212	124	706	394	1.224
Percentuale	10%	57%	33%	100%	10%	58%	32%	100%

LAVORATORI NON DIPENDENTI SUDDIVISI PER TIPOLOGIA DI CONTRATTO E GENERE

2023	UOMINI	DONNE	TOTALE
Stagisti e tirocinanti	2	16	18
Lavoratori interinali	6	5	11
Lavoratori autonomi	15	14	29
Appaltatori	22	5	27
TOTALE	1.924,5	5.458,5	7.383

NUMERO DI DIPENDENTI APPARTENENTI A CATEGORIE PROTETTE PER FIGURA PROFESSIONALE E PER GENERE

2023	UOMINI		DONNE		TOTALE	
Dirigenti	0	0%	0	0%	0	0%
Quadri	1	0%	1	0%	2	0%
Impiegati	8	2%	23	1%	31	3%
Operai	4	1%	10	0%	14	1%
TOTALE	13		34		47	
Percentuale	3%		1%		4%	

ORE DI FORMAZIONE TOTALI PER FIGURA PROFESSIONALE

2023	UOMINI	DONNE	ALTRO	TOTALE
Dirigenti	75	51	0	126
Quadri	296	305	0	601
Impiegati	1.422,5	4.583	0	6.005,5
Operai	131	519,5	0	650,5
TOTALE	1.924,5	5.458,5	0,00	7.383

ORE MEDIE DI FORMAZIONE PER FIGURA PROFESSIONALE

2023	UOMINI	DONNE	ALTRO	TOTALE
------	--------	-------	-------	--------

Dirigenti	5,00	4,64	0,00	4,85
Quadri	7,22	4,77	0,00	5,72
Impiegati	10,09	7,48	0,00	7,95
Operai	2,62	3,06	0,00	2,96
TOTALE	6,36	7,79	0,00	6,68

TOTALE ORE DI FORMAZIONE EROGATA	
2022	2021
4512	3711

TURNOVER 2023¹⁹	Uomini			Totale	Donne			Totale	Totale
	< 30 anni	30- 50 anni	>50 anni		< 30 anni	30- 50 anni	>50 anni		
N. dipendenti	21	136	98	254	90	551	309	950	1205
N. nuovi assunti	9	20	3	32	37	108	57	202	235
N. cessati	25	99	26	150	93	283	125	501	651
Turnover in entrata	42,9%	14,7%	3,1%	12,6%	41,1%	19,6%	18,4%	21,3%	19,9%
Turnover in uscita	119,0%	72,8%	26,5%	59,1%	103,3%	51,4%	40,5%	52,7%	54,0%

TIPOLOGIA DI FORMAZIONE	31.07.2023	
	Ore	Partecipanti
Formazione generale	84	21
Formazione specifica	92	23
Formazione dirigenti	16	1
Aggiornamento formazione lavoratori	546	91
Aggiornamento Preposti	6	1
Aggiornamento RLS	48	6
Corso Preposti	62	8
Corsi RSPP	24	2
Corso antincendio	8	1
Aggiornamento antincendio	40	8
Corso primo soccorso	36	3
Aggiornamento primo soccorso	48	12
Corso BLS/DAI laici	25	5
Aggiornamento carrelli elevatori	20	4
Totale	1.055	186

INFORTUNI	31.12.2023 TOTALE	31.12.2022 TOTALE	31.12.2021 TOTALE
Incidenti			

¹⁹ I dati inseriti nella tabella prevedono un'esclusione di perimetro inerente a Aeffe Group Inc.

<i>Infortuni</i> ²⁰	10	20	13
<i>Incidenti mortali sul lavoro</i>	0	0	0
<i>Decessi a seguito di infortuni sul lavoro</i>	0	0	0
Tipologia di Infortuni (n.)			
<i>Infortuni</i>	5	11	4
<i>Infortuni sul lavoro con gravi conseguenze</i>	0	0	0
<i>Infortuni in itinere</i> ²¹	5	9	9
INDICI INFORTUNISTICI	31.12.2023 TOTALE	31.12.2022 TOTALE	31.12.2021 TOTALE
Ore totali lavorate	2.145.622	1.763.395	1.703.267
Tasso di infortuni sul lavoro registrabili ²² (indice di frequenza)	2,33	6,24	2,35
Tasso di infortuni sul lavoro con gravi conseguenze ²³ (indice di frequenza)	0	0	0
Tasso di giornate perse (indice di gravità) (n. giornate perse per infortuni e malattie professionali/tot. Ore lavorabili) *1000	NA ²⁴	0,25	0,12

²⁰ Il dato riferito agli infortuni 2021 è stato rettificato in seguito a un ricalcolo.

²¹ Gli incidenti in itinere non vengono considerati nel tasso di infortuni, come è previsto dalla norma UNI per la statistica sugli infortuni.

²² Il tasso di infortuni sul lavoro registrabili è calcolato come rapporto tra numero di infortuni sul lavoro registrabili e numero di ore lavorate moltiplicato per 1.000.000 di ore lavorate.

²³ Il tasso di infortuni sul lavoro con gravi conseguenze, ad esclusione dei decessi, è calcolato rapportando il numero di infortuni con gravi conseguenze al numero totale di ore lavorate e moltiplicando il risultato per 1.000.000 di ore lavorate.

²⁴ Il tasso di giornate perse 2023 non è stato fornito in quanto non è stato possibile recuperare il dato a seguito di incorporazioni e cambiamenti nella modalità di raccolta dati.

4. AMBIENTE

TEMI MATERIALI	Energia rinnovabile ed efficienza energetica
	Lotta al cambiamento climatico e gestione delle emissioni
	Economia circolare e prodotti sostenibili

Il Management aziendale, negli ultimi anni, ha intrapreso un percorso mirato a migliorare, in modo concreto, la sostenibilità ambientale del Gruppo Aeffe coinvolgendo, direttamente, i dipendenti e collaboratori in diverse iniziative allo scopo di indurre una presa di coscienza comune che permetta di **ridurre l'impatto ambientale** delle attività produttive aziendali veicolando delle consuetudini di buone prassi a tutto il personale.

Il Gruppo ha messo in atto diversi presidi per monitorare il proprio impatto climatico. Infatti, negli scorsi anni, presso gli insediamenti produttivi del Gruppo Aeffe di San Giovanni in Marignano e Gatteo è stato attivato un **progetto di efficientamento energetico** mirato alla riduzione dei consumi tramite il monitoraggio e la gestione a distanza degli impianti di climatizzazione nonché alla sostituzione di parte degli impianti di illuminazione tradizionali convertendoli a led permettendo, in tal modo, di ridurre in modo sostanziale i relativi consumi ed evitare l'emissione di una quantità significativa di CO2 in atmosfera. Inoltre, è stato installato, presso lo stabilimento produttivo di Gatteo, un impianto fotovoltaico di nuova generazione che, visto i positivi risultati ottenuti, molto probabilmente, sarà ampliato in un prossimo futuro.

Un altro esempio virtuoso è stato il mantenimento dell'iniziativa di utilizzare bottigliette di acqua compostabili, nei distributori, e gli erogatori di acqua, installati presso la sede principale di San Giovanni in Marignano permettono di ridurre la quantità di plastica riconducibile, in modo indiretto, alle attività produttive svolte da Aeffe S.p.A.

In merito alle azioni di miglioramento in corso ed alle attività da intraprendere, si prevede, nel breve periodo, di potere definire ulteriori iniziative per la salvaguardia dell'Ambiente allo scopo di migliorare il proprio contesto a riguardo delle aspettative delle generazioni future.

Nel 2023, all'interno del **nuovo piano strategico di sostenibilità di Gruppo**, Aeffe ha definito e quindi avviato un piano d'azione triennale, ovvero un percorso di quantificazione e riduzione delle emissioni sia internamente che lungo la catena del valore, al fine di costruire un percorso di sostenibilità di lungo periodo. Le attività previste vanno dalla misurazione della corporate carbon footprint in conformità ai framework internazionali di riferimento alla definizione di un impegno di lungo periodo per il raggiungimento della condizione di net-zero emissions.

Come primo passo, si è definita una **nuova modalità di raccolta dei dati** relativi alle emissioni di scopo 1 e 2, tramite il supporto e l'utilizzo di una piattaforma tecnologica fornita da una **greentech** specializzata che consente all'azienda di monitorare in autonomia le proprie emissioni annuali, calcolando gli impatti e tracciando i progressi nella decarbonizzazione. Questa nuova metodologia ha portato ad una prima analisi di inventario e alla individuazione dei principali aspetti su cui agire e quindi alla definizione

delle priorità di azione strategica su cui potrà concentrarsi la strategia di mitigazione e compensazione degli anni futuri.

Nel corso del 2024 e 2025, Aeffe proseguirà questo percorso andando ad analizzare le emissioni di scopo 3 lungo tutta la catena del valore, per definire quindi una strategia net-zero che possa permettere all'azienda di comunicare i propri impegni e i propri obiettivi aderendo all'iniziativa SBTi.

Per quanto riguarda la sensibilizzazione nei confronti di queste tematiche, nel 2023 il Gruppo Aeffe ha proseguito la campagna di coinvolgimento dei propri collaboratori in tematiche di riduzione dell'impronta ambientale. Con l'istituzione di una newsletter interna dedicata ai temi della sostenibilità, l'azienda ha iniziato a comunicare informazioni, dati ed obiettivi per rendere sempre più consapevoli i propri collaboratori di quanto risulta sempre più importante e necessario il contributo di tutti.

In particolare, si è contabilizzato e analizzato il consumo di carta utilizzata per le stampe nelle 4 principali sedi del Gruppo, andando a fissare un obiettivo sfidante per la fine del 2025, ovvero la riduzione del 50% del numero di stampe. L'obiettivo, condiviso e comunicato nel mese di agosto 2023, ha generato un importante engagement, che ha portato alla fine del 2023 ad un risultato molto incoraggiante in soli 4 mesi di operatività, ovvero una riduzione annuale dei consumi di carta del 14% rispetto all'anno 2022.

Inoltre, il tema della gestione e del conferimento responsabile dei rifiuti è stato oggetto di alcune comunicazioni mirate che hanno portato a un importante miglioramento della raccolta differenziata nelle sedi del Gruppo che ad oggi producono una porzione decisamente più limitata di rifiuti indifferenziati. L'obiettivo è quello di ridurre sempre di più la quota di rifiuti non differenziati per provare ad azzerarla definitivamente entro la fine del 2025.

Nel 2023 Aeffe ha anche proseguito il suo impegno in ambito di **efficientamento energetico**, adottando nuove e specifiche misure. In particolare, si è proceduto alla nomina annuale del responsabile per la conservazione e l'uso razionale dell'energia (**Energy Manager**). Le funzioni del responsabile sono:

- individuare azioni, interventi, procedure e quant'altro necessario per promuovere l'uso razionale dell'energia;
- assicurare la predisposizione di bilanci energetici in funzione anche dei parametri economici e degli usi energetici finali;
- predisporre i dati energetici di verifica degli interventi effettuati con contributo dello Stato.

L'Energy Manager ha rinnovato la **diagnosi energetica** del Gruppo Aeffe secondo il D.lgs. 102/2014. I siti analizzati corrispondono alle 4 sedi più impattanti del Gruppo, ovvero:

- Via delle Querce 51, 47842 San Giovanni in Marignano (RN)
- Via Gaetano Donizetti 48, 20122 Milano
- Via San Gregorio 28, Milano
- Pollini S.p.A. - Via Erbosa 3, 47043 Gatteo (RN)

Infine, Il Gruppo Aeffe, per quanto concerne gli aspetti ambientali, tramite il proprio sistema organizzativo assicura il pieno rispetto delle leggi e norme di riferimento, oltre ad intervenire, da diversi anni, con attività di sensibilizzazione del personale ed efficientamento energetico per ridurre la propria impronta ambientale.

Il sistema organizzativo aziendale, in applicazione del D.Lgs. 231/01 con riferimento ai dettami del Codice Etico di Aeffe S.p.A. al punto 3.12 “Nella protezione della salute e sicurezza sul lavoro e dell’ambiente”, si esplicita in attività simili a quanto viene previsto per la Certificazione ISO 14001 anche se il sistema implementato non è stato, ad oggi, sottoposto al processo certificativo.

4.1 Consumi Energetici ed Emissioni

4.1.1 Consumi energetici²⁵

Nel 2023, le società considerate, Aeffe S.p.A, Pollini S.p.A. e Pollini Retail S.r.l., hanno consumato in tutto **21.573,42 GJ di combustibili fossili**, di cui il 47% è rappresentato dal consumo di gas naturale impiegato nell’impianto di riscaldamento. In ottica di miglioramento e di continuo ampliamento del perimetro di raccolta dati, si segnala inoltre che, nell’ultimo anno fiscale, sono stati raccolti i dati per 200.000 km di distanza percorsa da auto aziendali a diesel e di 200 litri di consumi diretti inerenti all’utilizzo di carburante per il generatore di emergenza. In continuità con l’esercizio 2022, sono stati considerati, oltre ai veicoli commerciali, anche il consumo proveniente dalle auto di rappresentanza.

Nello stesso periodo, sono stati consumati **31.154,32 GJ di energia elettrica, di cui il 6,17% è autoprodotta da impianti fotovoltaici di proprietà**, situati nella sede di Aeffe S.p.A. in San Giovanni in Marignano e dall’esercizio 2022 anche nella sede di Pollini S.p.A. in Gatteo.

4.1.2 Emissioni di gas ad effetto serra²⁶

Nel 2023, le emissioni di Scope 1 generate dal Gruppo Aeffe ammontano a **1274,32 tCO₂eq**, registrando un leggero incremento rispetto al 2022 del 10,09 % dovuta all’ampliamento del perimetro di raccolta dati dei consumi.

Con riferimento particolare alle emissioni di Scope 2, legate all’acquisto e al consumo di energia elettrica, per una piena aderenza con i GRI Standard, sono state calcolate sia tramite l’approccio “location-based” sia attraverso l’approccio “market-based”. Mentre la metodologia **location-based** considera l’intensità media delle emissioni di gas serra delle reti sulle quali si verifica il consumo di energia utilizzando principalmente i dati relativi al fattore di emissione medio della rete, la metodologia **market-based** considera le emissioni da elettricità che l’organizzazione ha intenzionalmente scelto con forma contrattuale²⁷. Nel corso dell’ultimo anno fiscale, questi valori si attestano rispettivamente a **2.557,92 tCO₂eq e 3.712,23 tCO₂eq** registrando un aumento rispetto all’esercizio precedente da riferirsi all’ampliamento del perimetro di raccolta dati.

²⁵ I dati 2023 si riferiscono alle società Aeffe S.p.A., Pollini S.p.A. e Pollini Retail S.r.l. I valori inseriti per l’esercizio 2022 e 2021 sono stati aggregati per le società Aeffe S.p.A, Pollini S.p.A. e Velmar S.p.A. (ancora esistente nei precedenti anni fiscali), in ottica di miglioramento e maggior allineamento con le modalità di rendicontazione.

²⁶ I dati 2023 si riferiscono alle società Aeffe S.p.A., Pollini S.p.A. e Pollini Retail S.r.l. I valori inseriti per l’esercizio 2022 e 2021 sono stati aggregati per le società Aeffe S.p.A, Pollini S.p.A. e Velmar S.p.A. (ancora esistente nei precedenti anni fiscali), in ottica di miglioramento e maggior allineamento con le modalità di rendicontazione.

²⁷ I fattori emissivi location based sono calcolati considerando i fattori di conversione rilasciati da Terna, Confronti internazionali 2020. I fattori di emissione utilizzati per il calcolo dello Scope 2 secondo il metodo “market-based” sono gli European Residual Mixes “AIB” più aggiornati alla data (2021).

4.2 Gestione della risorsa idrica

Per il Gruppo Aeffe, a riguardo del consumo d'acqua, si è ritenuto di riportare quello relativo agli stabilimenti produttivi di **San Giovanni in Marignano** e **Gatteo** che sono ritenuti quelli realmente significativi in relazione al perimetro totale di riferimento per le attività aziendali.

Nel periodo in esame sono stati prelevati circa **6,68 megalitri di acqua**, esclusivamente da fornitori di servizi idrici municipali. Rispetto all'anno 2022, il prelievo di acqua è diminuito del 72%. L'esercizio precedente era stato infatti caratterizzato da una ingente perdita nei tubi che aveva generato alti consumi.

Riguardo agli scarichi idrici, si conferma che, data l'assenza di lavorazioni che comportino rischio di rilascio di prodotti o sostanze potenzialmente pericolose disciolte, sono da ritenersi equiparabili a quelli urbani.

4.3 Smaltimento dei rifiuti

In merito ai rifiuti di produzione, le aziende del Gruppo, nel pieno rispetto delle normative e leggi per il settore, si adoperano in modo continuativo per ridurre l'incidenza e quantità dei rifiuti prodotti.

Come previsto dalle normative e leggi di riferimento, in riferimento alle regole di buona tecnica, si è provveduto, oltre alla dovuta attività di raccolta differenziata, a sensibilizzare il personale a livello motivazionale allo scopo di ridurre l'impatto dei rifiuti prodotti.

I fornitori del servizio di smaltimento rifiuti sono quelli già in uso e qualificati per operare con le aziende del Gruppo Aeffe in ottemperanza alle normative vigenti per lo smaltimento dei rifiuti prodotti. I rifiuti più rilevanti, a livello di rendicontazione per i Dati Non Finanziari del Bilancio Consolidato, sono quelli prodotti negli stabilimenti di Aeffe S.p.A. a San Giovanni in Marignano e POLLINI S.p.A. a Gatteo.

In Aeffe S.p.A. non sono presenti rifiuti pericolosi mentre in POLLINI S.p.A. sono presenti anche tali rifiuti.

Il totale dei rifiuti generati dai due stabilimenti si attesta a **326,90 tonnellate**.

CONSUMO DI COMBUSTIBILI FOSSILI ²⁸	2023		2022		2021	
	TOTALE	TOTALE GJ	TOTALE	TOTALE GJ	TOTALE	TOTALE GJ
Gas naturale per riscaldamento (Sm ³)	279.779	10.038	329.945	11.840	355.014	14.201
Carburante per flotta aziendale (l)	234.805 (l) 200.000 (km)	11.529	180.110	6.424	161.397	6.456
<i>Diesel (l)</i>	221.185	7947	160.344	5.782	155.564	6.222
<i>Diesel (km)</i>	200.000	3140 ²⁹	NA	NA	NA	NA
<i>Benzina (l)</i>	13.620	442	19.766	642	5.833	233
Altri consumi diretti (l)	200	7	NA	NA	NA	NA

CONSUMO DI ENERGIA ELETTERICA ²⁹	2023		2022		2021	
	TOTALE	TOTALE GJ	TOTALE	TOTALE GJ	TOTALE	TOTALE GJ
Energia elettrica acquistata (Kwh)						
da fonti rinnovabili ³⁰	-	-	-	-	4.446.064	16.006
da fonti non rinnovabili	8.120.367	29233	4.049.458	14.579	-	-
Energia elettrica autoprodotta e consumata (Kwh)	533.610	1921	570.254	2.053	479.155	1.725

EMISSIONI DIRETTE SCOPE 1 ³¹	2023		2022		2021	
	TOTALE GJ	TOTALE tCO ₂ eq	TOTALE GJ	TOTALE tCO ₂ eq	TOTALE GJ	TOTALE tCO ₂ eq
Gas naturale per riscaldamento	10.037,61	564	11.840	665	14.201	855
Carburante per flotta aziendale	11.529	629	6.424	479	6.456	457
<i>Diesel</i>	11086	600	5.782	433	6.222	441
<i>Benzina</i>	442	34	642	46	233	16

²⁸ I fattori di conversioni impiegati per trasformare le differenti quantità energetiche in GJ sono tratti dal database DEFRA 2022 (UK Department for Environment, Food and Rural Affairs).

²⁹ La conversione dall'unità di misura Km a GJ è basata su una stima effettuata attraverso la conversione tra fattori di emissione DEFRA 2022 tCO₂eq/km e tCO₂eq/l.

³⁰ Il dato 2021 è stimato sulla base del riconoscimento del GSE, ai sensi del Decreto del Ministro dello Sviluppo Economico del 31 luglio 2009, circa la composizione del mix energetico iniziale nazionale dell'energia elettrica immessa in rete relativo al 2020 pari al 45,04%.

³¹ I fattori di emissione 2023 impiegati per il calcolo delle tCO₂e per l'esercizio 2023 sono tratti dal database DEFRA (UK Department for Environment, Food and Rural Affairs) per l'anno 2022.

Gas refrigeranti ³²		80	NA	NA	NA	NA
Altri consumi diretti	7	1	NA	NA	NA	NA
TOTALE SCOPE 1	21.573,42	1274,32	18.264	1.144	20.656	1.312

2023	TOTALE Kwh	TOTALE tCO2eq
Energia elettrica acquistata (Metodo Location Based)	8.120.367	2.557,92
Energia elettrica acquistata (Metodo Market Based)	8.120.367	3.712,23
Totale emissioni dirette Scope 1 + indirette Scope 2 (Metodo LB)		3.832,23
Totale emissioni dirette Scope 1 + indirette Scope 2 (Metodo MB)		4986,55

2022	TOTALE Kwh	TOTALE tCO2eq
Energia elettrica acquistata (Metodo Location Based)	4.049.658	995
Energia elettrica acquistata (Metodo Market Based)	4.049.658	1.849
Totale emissioni dirette Scope 1 + indirette Scope 2 (Metodo LB)		1.845
Totale emissioni dirette Scope 1 + indirette Scope 2 (Metodo MB)		2.699

2021	TOTALE Kwh	TOTALE tCO2eq
Energia elettrica acquistata (Metodo Location Based)	4.446.064	2.299
Energia elettrica acquistata (Metodo Market Based)	4.446.064	2.041
Totale emissioni dirette Scope 1 + indirette Scope 2 (Metodo LB)		3.611
Totale emissioni dirette Scope 1 + indirette Scope 2 (Metodo MB)		3.353

³² Il valore riportato viene espresso unicamente in tCO2eq in quanto, secondo le linee guida GHG Protocol, è derivato da una stima basata sulle quantità annuali di gas refrigeranti dispersi per un condizionatore di media efficienza energetica.

PRELIEVI D'ACQUA DA ACQUEDOTTO (IN MEGALITRI)

2023	2022	2021
6,68	23,48	30,21

RIFIUTI PRODOTTI(t)³³	2023	2022	2021
Rifiuti non pericolosi	326,22	308,71	132,89
Destinati allo smaltimento	25,83	179,09	
<i>di cui: incenerimento con recupero di energia</i>			
<i>di cui: incenerimento senza recupero di energia</i>			
<i>di cui: conferimento in discarica</i>	25,83	169,35	
<i>di cui: altre operazioni di smaltimento</i>		9,74	
Non destinati allo smaltimento	300,38	133,78	
<i>di cui: preparazione per il riutilizzo</i>			
<i>di cui: riciclo</i>			
<i>di cui: altre operazioni di recupero</i>	300,38	133,78	
RIFIUTI PRODOTTI (t)	2023	2022	2021
Rifiuti pericolosi	0,69	0,78	0,97
Destinati allo smaltimento	0,58	0,73	
<i>di cui: incenerimento con recupero di energia</i>			
<i>di cui: incenerimento senza recupero di energia</i>			
<i>di cui: conferimento in discarica</i>			
<i>di cui: altre operazioni di smaltimento</i>	0,58	0,73	
Non destinati allo smaltimento	0,10	0,052	
<i>di cui: preparazione per il riutilizzo</i>			
<i>di cui: riciclo</i>			
<i>di cui: altre operazioni di recupero</i>	0,10	0,052	

³³ I dati delle tabelle presentate si riferiscono alle società Aeffe S.p.A. e Pollini S.p.A.

5. LOTTA ALLA CORRUZIONE E DIRITTI UMANI

TEMI MATERIALI

Rispetto dei diritti umani e tutela dei lavoratori

5.1 Prevenzione della corruzione

Uno dei fattori chiave della reputazione di Aeffe è la capacità di svolgere il proprio business con integrità, trasparenza, legalità, imparzialità, prudenza e nel rispetto delle leggi.

Aeffe si impegna a contrastare, combattere e condannare la corruzione in ogni sua forma, ivi comprese l'estorsione, le tangenti e il taglieggiamento: in nessun caso il perseguimento dell'interesse o del vantaggio delle Società, a livello di Gruppo, può giustificare una condotta non etica oppure non onesta o illecita. Per questo motivo la lotta alla corruzione, attiva e passiva, è considerata un impegno imprescindibile.

Al fine di gestire i rischi legati alle tematiche afferenti ai diritti umani e alla lotta alla corruzione, la CapoGruppo Aeffe³⁴ e Pollini S.p.A. hanno adottato un **modello di organizzazione, gestione e controllo** ai sensi del D.lgs. 231/2001 (di seguito anche "MOG 231"); tutte le Società appartenenti al perimetro di rendicontazione (sia italiane che estere) operano nel rispetto delle linee guida e del **Codice Etico** della CapoGruppo, anche in materia di anticorruzione e tutela dei diritti umani.

Si ritiene utile evidenziare che nell'ultimo trimestre 2023 vi è stato **l'aggiornamento del MOG 231** di Aeffe S.p.A., con il supporto di uno Studio legale esperto in materia, in seguito alla riorganizzazione interna del Gruppo per via delle fusioni intercorse³⁵ che dell'aggiornamento normativo intervenuto rispetto all'ultimo aggiornamento deliberato. Infatti, il documento viene costantemente aggiornato sulla base dell'evoluzione normativa e sottoposto a test di controllo per verificare che le procedure operative sviluppate riducano il rischio che apicali e sottoposti commettano reati a vantaggio o interesse della società.

L'adozione del MOG 231 rappresenta una pratica di governo societario virtuosa. Il Modello Organizzativo adottato, consultabile all'interno della rete intranet aziendale, è composto da:

- **Parte Generale**, che analizza la struttura del documento, descrive la Società e la sua organizzazione interna, disciplina l'attività dell'Organismo di Vigilanza, illustra il sistema disciplinare necessario per garantire il rispetto del Modello medesimo e descrive i flussi informativi ed il sistema di Whistleblowing implementato dalla Società;
- **Parti speciali**, ognuna relativa ad un gruppo di reati ritenuti rilevanti per Aeffe ed in cui sono individuate le attività aziendali considerate "sensibili" ed i presidi atti a contenere il rischio stesso;
- **Protocolli interni**, che costituiscono gli specifici presidi di controllo per le attività sensibili indicate all'interno delle singole Parti Speciali;
- **Codice Etico**, che riassume i principi etici che ispirano i quotidiani comportamenti di tutti gli appartenenti alla Società nella conduzione degli affari e, in generale, nello svolgimento dell'attività aziendale.

³⁴ Le altre Società del Gruppo incluse nel perimetro di rendicontazione sono soggette a direzione e coordinamento della CapoGruppo.

³⁵ Moschino e Aeffe Retail.

Il Modello, unitamente al Codice Etico, ha una duplice valenza in quanto, da un lato illustra il sistema di procedure e di controlli richiesti dal Consiglio di Amministrazione, finalizzati a ridurre il rischio di commissione di reati previsti dalla normativa, dall'altra fornisce una serie di indicazioni comportamentali e di divieti che mirano ad una gestione etica del business, al rispetto di tutte le normative che ne disciplinano il funzionamento e, non da ultimo, alla efficacia ed efficienza di tutte le attività aziendali, nell'interesse degli stakeholder.

Al fine di far conoscere i contenuti del Modello 231 e l'operatività dello stesso, **Aeffe ha istituito dei corsi di formazione** in modalità e-learning rivolti ad una platea molto estesa di soggetti, differenziata per ruoli organizzativi.

Nell'esercizio di riferimento non è stato riscontrato alcun caso di corruzione all'interno del perimetro di rendicontazione. La totalità dei membri del Consiglio di Amministrazione della CapoGruppo, così come tutti i dipendenti, sono informati circa la politica ed i protocolli in uso in materia di anticorruzione e a tutti i neoassunti, viene consegnato il fascicolo relativo al modello organizzativo 231, comprensivo del Codice Etico della CapoGruppo. Inoltre, nel 2023, non sono state rilevate azioni legali per comportamenti anticoncorrenziali e nessuna violazione delle normative antitrust.

Whistleblowing

Il Whistleblowing è l'atto di segnalare un sospetto o un rischio di illecito. Gli studi e l'esperienza dimostrano che una buona parte degli illeciti giunge all'attenzione dell'organizzazione interessata attraverso le segnalazioni di persone interne o vicine all'organizzazione stessa.

Per tali ragioni sempre più organizzazioni prendono in considerazione l'introduzione o il miglioramento delle politiche e dei processi interni di whistleblowing in risposta alle normative o su base volontaria.

In seguito all'emanazione della Direttiva UE 2019/1937 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2019, è stata uniformata la normativa in materia di Whistleblowing e sono stati rafforzati alcuni presidi. La già menzionata Direttiva è stata adottata nel nostro paese con il D.Lgs. 10 marzo 2023 n. 24 (la «normativa»), che ha abrogato la disciplina nazionale previgente (inclusa la disciplina sul Whistleblowing precedentemente gestita dal D. Lgs. 231/01) e ha racchiuso in un unico testo normativo il regime di protezione dei soggetti che segnalano condotte illecite che violano disposizioni europee e nazionali, basate su fondati motivi e lesive dell'interesse pubblico o dell'integrità dell'organizzazione di appartenenza.

La normativa contiene disposizioni per la tutela degli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza nell'ambito di un rapporto di lavoro pubblico o privato.

Aeffe S.p.A. ha inteso conformarsi alla normativa con la Politica per le segnalazioni di Whistleblowing (la «Politica») e ha inoltre adottato la Procedura per le segnalazioni di Whistleblowing (la «Procedura»), che attua le linee guida previste dalla Politica e disciplina operativamente il processo di segnalazione da parte delle persone segnalanti e la successiva gestione delle segnalazioni dal parte del gestore.

Le segnalazioni interne possono essere presentate:

- in forma scritta, con modalità informatiche, attraverso l'applicativo, con accesso riservato al gestore;
- di persona, attraverso un incontro con il gestore.

Per presentare una segnalazione interna attraverso l'applicativo, è necessario collegarsi al sito web <https://Aeffe.integrity.complylog.com/> gestito da IntegrityLog, cliccare sul pulsante "Invia un caso", e compilare i campi (o selezionare le voci) presenti all'interno del form che appare dopo il clic.

Per presentare una segnalazione interna mediante incontro con il gestore, è necessario inviare apposita richiesta all'indirizzo di posta elettronica certificata del gestore della Società in relazione alla quale si intende effettuare la segnalazione interna – rispettivamente whistleblowing.Aeffe@Aeffe.com e whistleblowing.pollini@pollini.com – al quale hanno accesso esclusivamente i componenti esterni alle Società del "Comitato".

5.2 Privacy

Aeffe è impegnata costantemente nell'adeguare ed armonizzare i processi aziendali alla normativa in materia di **protezione dei dati personali** (Regolamento (UE) 2016/679 e Decreto Legislativo 30 giugno 2003, n. 196), nonché alle Linee Guida emanate dalle Autorità nazionali ed europee e alle prassi applicabili, tramite adozione di specifiche politiche e procedure interne.

A partire dall'anno 2022 il Gruppo Aeffe, per essere supportato nella gestione degli adempimenti al fine di rispondere appieno al principio di responsabilizzazione (accountability), ha affidato il servizio di consulenza tecnico giuridica in materia di protezione dei dati personali allo Studio Paci, una società con esperienza pluriennale nel settore. In seguito all'affidamento dell'incarico, l'attività preliminare dello Studio Paci è stata finalizzata a censire ed aggiornare i trattamenti dati infragruppo e qualificare i ruoli principali tramite la realizzazione di incontri dedicati con i Responsabili dei vari settori aziendali di cui si è data evidenza tramite dei report resi disponibili alla referente dell'ufficio Risorse Umane. Tale attività è stata propedeutica alla progettazione degli adempimenti che le Aziende del Gruppo hanno iniziato ad attuare a partire dall'anno 2023.

In particolare, nel corso dell'anno è stato predisposto un **Sistema di Gestione Privacy** finalizzato:

- alla costituzione di un Privacy Team i cui componenti sono rappresentativi di tutti i settori aziendali;
- alla predisposizione e formalizzazione di Policy aziendali per il trattamento dei dati personali e per la gestione dei data breach;
- alla predisposizione di modelli per la designazione dei soggetti autorizzati ex art. 29 del Regolamento (UE) 2016/679;
- alla redazione di informative ex artt. 13 e 14 del Regolamento (UE) 2016/679;
- alla predisposizione del registro dei trattamenti ex art. 30 del Regolamento (UE) 2016/679 e relativa valutazione dei rischi utilizzando il metodo ENISA (Agenzia dell'Unione europea per la cybersicurezza);
- alla predisposizione delle nomine a responsabile del trattamento ex art. 28 del Regolamento (UE) 2016/679 per i soggetti le cui attività di trattamento erano

conosciute e alla richiesta, rivolta ai componenti del Privacy Team, di mappare tutti i soggetti che effettuano trattamenti dati per conto di Aeffe;

- alla gestione degli adempimenti privacy applicata al Whistleblowing così come previsto dal D.Lgs 24/2023;
- alla predisposizione degli adempimenti privacy applicati all'installazione degli impianti di videosorveglianza, con particolare riferimento ai punti vendita;
- alla realizzazione di attività di consulenza specifica erogata nei confronti dei settori aziendali strategici per le attività di promozione e marketing dei brand, nonché per la gestione degli adempimenti derivanti dalle operazioni societarie di fusione per incorporazione intercorse;
- a fornire pareri, laddove richiesti, in ottemperanza ai compiti previsti per il Responsabile per la Protezione dei Dati Personali (in seguito anche "RPD").

È stata altresì realizzata una **prima revisione di valutazione d'impatto** ex art. 35 del Regolamento (UE) 2016/679 (utilizzando il metodo CNIL - Commission Nationale de l'Informatique et des Libertés) per i trattamenti di dati personali effettuati nell'ambito delle attività di marketing diretto e sono state fornite indicazioni specifiche per la gestione dei dati a seguito delle fusioni per incorporazione intercorse.

Tutte le attività sono state seguite e coordinate costantemente dal RPD e tutta la documentazione di cui alle attività sopra descritte è stata resa disponibile sul Portale online dello Studio Paci.

Inoltre, alla fine dell'anno 2023, Aeffe ha formalizzato un **piano formativo in materia di protezione dati** dedicato a tutti i componenti del Privacy Team e ai referenti individuati da questi ultimi finalizzato a sensibilizzare il personale e dare esecuzione agli adempimenti derivanti dagli obblighi legislativi.

Considerando la tipologia dei dati trattati nonché le finalità delle attività svolte, le principali Aziende del Gruppo hanno provveduto a nominare un **Data Protection Officer** esterno in ottemperanza agli artt. 37, 38 e 39 del Regolamento (UE) 2016/679, in modo da garantire la più ampia indipendenza del Ruolo nell'esercizio dei suoi compiti.

Aeffe è impegnata altresì nell'individuare le misure tecniche ed organizzative che possano ritenersi idonee per garantire un livello di sicurezza adeguato ai rischi derivanti dai trattamenti, come richiesto dall'art. 32 del Regolamento (UE) 2016/679. Ciò, tenendo conto dello stato dell'arte e dei costi di attuazione, nonché della natura, dell'oggetto, del contesto e delle finalità del trattamento, come anche del rischio di varia probabilità e gravità per i diritti e le libertà delle persone fisiche. Con particolare riferimento allo stato dell'arte, nel valutare l'adeguatezza delle misure di sicurezza, sono tenuti in considerazione gli attuali progressi compiuti dalla tecnologia disponibile sul mercato e le minacce più rilevanti che possano influire sui processi aziendali.

Si segnala che, nel corso dell'anno 2023, con riferimento alle società rientranti nel perimetro di rendicontazione, non ci sono state denunce comprovate per violazione della privacy e perdita dei dati dei clienti.

Procedure per la protezione dei dati

Data Protection Impact Assessment (DPIA): È stata adottata una specifica procedura che deve essere seguita ogni qualvolta sia pianificato un progetto o un'iniziativa che possa avere un impatto sul trattamento di dati personali, al fine di valutare l'impatto del progetto stesso sulla protezione dei dati.

Data Breach Notification: la presente procedura è destinata al personale del Gruppo e definisce i comportamenti da tenere nei casi in cui si venga a conoscenza o si abbia il sospetto che la Società possa aver subito una sottrazione o una perdita di Dati Personali. In caso di Violazione dei Dati Personali occorre, infatti, seguire uno specifico processo di notifica alle Autorità di Controllo, in conformità a quanto previsto dal nuovo Regolamento Europeo sulla privacy GDPR.

6. PERFORMANCE ECONOMICA E APPROVVIGIONAMENTO

TEMI MATERIALI

Gestione responsabile della catena di fornitura

Tutela e valorizzazione del brand

6.1 Valore economico generato e distribuito

6.1.1 Presenza territoriale

Il Gruppo Aeffe opera nel settore della moda e del lusso ed è attivo nella creazione, produzione e distribuzione di un'ampia gamma di prodotti che comprende prêt-à-porter, calzature, pelletteria, lingerie e beachwear.

Fanno capo al Gruppo attività quali: design, prototipazione, campionamento, campagna vendita, produzione interna/esterna, controllo qualità, logistica, comunicazione, eCommerce e retail diretto.

La distribuzione dei prodotti del Gruppo avviene principalmente tramite **3 canali**:

1. **Retail fisico** che comprende negozi gestiti direttamente dalle Società del Gruppo;
2. **On-line diretto** che comprende la vendita di beni attraverso lo store on-line e i migliori marketplaces presenti sul mercato;
3. **Wholesale**, rappresentato da importanti negozi multimarca, franchising, department stores, showroom diretti e showroom di agenti e importatori.

La vendita Retail avviene tramite punti vendita in gestione diretta (DOS) da parte del Gruppo e localizzati in posizioni prestigiose e strategiche sia da un punto di vista dell'immagine sia da un punto di vista commerciale, principalmente in Europa, in USA, in Cina e in Korea.

Tramite il canale Wholesale, il Gruppo Aeffe intrattiene rapporti commerciali di lungo periodo con clienti di caratura internazionale, tutti caratterizzati da una grande esperienza nel settore moda e lusso e una rilevante quota nei propri mercati di riferimento quali Cina, Far East, Middle East, Europa occidentale e Orientale, USA.

Il Gruppo è costantemente impegnato nel rafforzamento della propria presenza nei mercati già presidiati e nell'ulteriore espansione geografica attraverso il consolidamento delle posizioni raggiunte nei mercati di riferimento mediante sviluppo dei rapporti con importanti distributori e importatori e l'ulteriore penetrazione e sviluppo nei mercati ad elevato potenziale di crescita come Far East, Middle East ed Europa dell'Est. Di fatto, il Gruppo nel 2023 ha consolidato la presenza nei mercati maturi e ha dato seguito a un accordo chiuso nel 2022 che prevede di gestire in maniera diretta i punti vendita nella Mainland Cina. Attraverso tale accordo, il Gruppo è in grado di governare l'intera catena del valore del brand, dal prodotto alla qualità, dalla distribuzione alla comunicazione. La gestione diretta della distribuzione in Cina, data l'importanza di questo mercato, permetterà un controllo puntuale dell'immagine del brand, un servizio attento alla clientela e, soprattutto, di accelerare la penetrazione commerciale sulla base di un piano di sviluppo che prevede nuove aperture ed il potenziamento del travel retail.

PRODUZIONE E CANALI DI DISTRIBUZIONE

AEFFE S.p.A. si occupa di produzione e distribuzione linee abbigliamento (Alberta Ferretti, Moschino, Philosophy di Lorenzo Serafini), intimo e beachwear. L'azienda dispone di uno stabilimento produttivo di 55.264 mq a San Giovanni in Marignano (Rimini), dove vengono svolte le seguenti fasi produttive:

- Progetto
- Prototipazione
- Campionamento
- Controllo qualità
- Logistica

La produzione e le altre fasi produttive sono affidate a terzi.

I principali licenziatari di Aeffe sono:

- POLLINI S.p.A. (calzature e accessori)
- ANDREA MONTELPARE S.p.A. (scarpe per bambini)
- SAFILO S.p.A. (occhiali)
- EUROITALIA S.r.l. (fragranze)
- DROPS S.p.A. (gli ombrelli)
- LARIOSETA S.p.A. (foulard, guanti, cravatte e sciarpe)

Pollini S.p.A. si occupa di produzione e distribuzione di linee di calzature e accessori in pelletteria. Mentre la logistica è esternalizzata, l'azienda dispone di uno stabilimento produttivo di 39.214 mq a Gatteo (Forlì) dove vengono svolte le seguenti fasi produttive:

- Progetto
- Prototipazione
- Taglio pelle
- Assemblaggio
- Finitura

I canali di distribuzione del Gruppo Aeffe raggiungono 69 Paesi del mondo e si suddividono in Wholesale e Retail. La struttura commerciale Retail del Gruppo Aeffe è strutturata come segue:

- GROUP RETAIL MONOBRAND costituito da 75 boutiques:
 - N° 47 Brand Moschino
 - N° 4 Brand Alberta Ferretti
 - N° 2 Brand Philosophy
 - N° 20 Brand Pollini
 - N° 2 Multibrand
- GROUP FRANCHISING MONOBRAND costituito da 92 boutiques:
 - N° 70 Brand Moschino
 - N° 6 Brand Alberta Ferretti
 - N° 16 Brand Pollini

6.1.2 Performance economica

La missione del Gruppo è orientata alla crescita su scala internazionale nei settori del prêt-à-porter e delle calzature e pelletteria di lusso. Questa crescita è guidata dallo sviluppo di una strategia multimarca che si basa su brand complementari, differenziati sia in termini di posizionamento che di occasioni d'uso. L'obiettivo è mantenere intatto il carattere esclusivo delle linee di prodotto del Gruppo.

La strategia mira a migliorare costantemente l'efficienza gestionale e ad aumentare la redditività attraverso la crescita dei ricavi e l'ottimizzazione del potenziale di leva operativa offerto dall'efficienza e dalla flessibilità del proprio modello organizzativo. Questo modello si distingue per un attento controllo della catena del valore e può essere suddiviso nelle seguenti fasi, ciascuna corrispondente a funzioni specifiche:

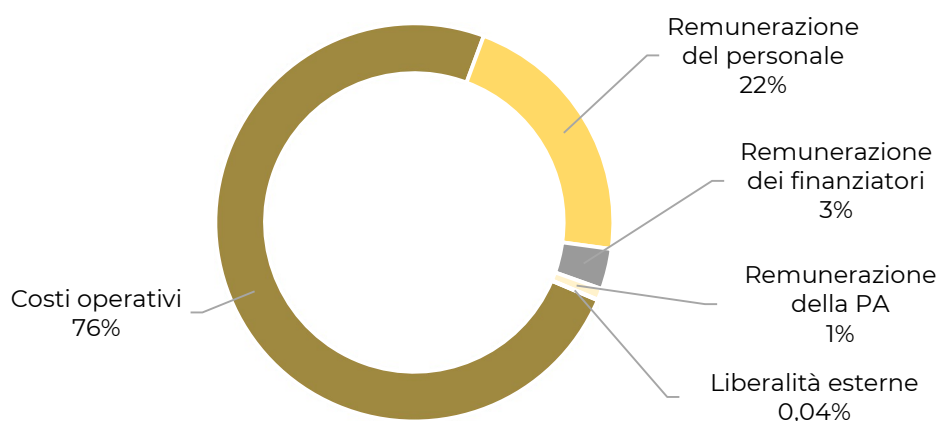


L'anno 2023, nonostante un contesto di mercato non particolarmente espansivo soprattutto su alcune aree geografiche, è stato caratterizzato da forti investimenti che hanno permesso al Gruppo di consolidare la propria presenza in alcune aree dove è presente in maniera diretta (Cina e Korea) e qualificare al meglio la propria immagine attraverso l'ammodernamento degli spazi di alcune boutique ubicate in città ritenute di strategica importanza.

A fine capitolo, viene riportato il **prospetto di Conto Economico Riclassificato a Valore Aggiunto** relativo all'intero Gruppo Aeffe. Per le altre informazioni si rimanda ai contenuti inseriti nel fascicolo di Bilancio.

La quota destinata ai **costi operativi**, che rappresenta il 76,32% del valore economico distribuito, è passata da 254,2 milioni di euro nel 2022 a 248.4 milioni di euro nel 2023, registrando una diminuzione del 2,28%; la quota destinata ai **dipendenti**, sotto forma di salari e stipendi e di oneri sociali, è passata da 69,9 milioni di euro a 71,8 milioni di euro, incrementando in termini percentuali del 2,8%³⁶, come si evince dal grafico sotto riportato, la quota di valore economico globale destinatogli corrisponde a circa 22%; i **fornitori di capitale proprio e capitale di credito** sono stati remunerati con 11 milioni di euro, in netto aumento rispetto allo scorso anno a seguito in particolare dell'aumento dei tassi di interesse.

Valore aggiunto distribuito



6.1.3 Approccio fiscale trasparente

La fonte principale di ricavi per gli enti pubblici e il governo è costituita dalle tasse che permettono ai diversi stati di offrire i servizi prioritari come l'istruzione, la sicurezza ed il sistema sanitario ai propri cittadini. Il pagamento delle tasse costituisce uno degli elementi della responsabilità sociale in carico ad Aeffe che è consapevole del ruolo sociale che svolge, non solo in termini di impiego, ma anche in virtù delle tasse che si trova ad erogare sulla ricchezza prodotta.

Aeffe si impegna ad applicare la legislazione fiscale dei Paesi in cui opera, le norme tributarie e la legislazione nel suo complesso, assicurando che sia osservato lo scopo che la normativa o l'ordinamento prevedono per la materia. Nei casi in cui la disciplina fiscale alimenti dubbi di interpretazione o difficoltà di tipo applicativo, viene perseguita una linea interpretativa ragionevole, avvalendosi della interlocuzione con l'Autorità fiscale e di professionisti.

Nel corso dell'esercizio 2023, è stata approvata la **procedura di gestione dei rischi fiscali** al fine di:

- a) assicurare comportamenti uniformi e trasparenti nell'ambito del Gruppo;
- b) prevenire potenziali errori e condotte illecite e fraudolente;
- c) salvaguardare il patrimonio aziendale;
- d) garantire il rispetto della normativa di riferimento;

³⁶ Tale incremento è ottenuto considerando i costi di tutto il personale Cina per l'intero anno fiscale e non per soli 6 mesi, come l'esercizio precedente a seguito del take over a luglio 2022.

- e) assicurare una corretta rappresentazione delle situazioni patrimoniali, economiche e finanziarie del Gruppo;
- f) gestire gli adempimenti e tutte le ulteriori attività inerenti alla fiscalità delle società del Gruppo, in particolare:
 1. selezione e gestione dei consulenti fiscali;
 2. monitoraggio delle modifiche normative e degli accadimenti aziendali aventi rilevanza fiscale;
 3. gestione delle imposte (calcolo, contabilizzazione, predisposizione e presentazione delle dichiarazioni, pagamento);
 4. gestione delle verifiche fiscali e del contenzioso;
 5. gestione delle tematiche fiscali in occasione di operazioni infragruppo;
 6. gestione delle tematiche fiscali in occasione di operazioni straordinarie.

L'applicazione della policy a livello di CapoGruppo è demandata al **Tax Manager** di Gruppo, sotto il coordinamento del CFO di Gruppo. Il Tax Manager, oltre ad essere responsabile degli adempimenti fiscali di Aeffe e delle altre controllate italiane che partecipano al consolidato fiscale nazionale, riveste ruolo di coordinamento e supervisione per tutte le tematiche fiscali attinenti alle società appartenenti al Gruppo.

A livello locale, l'applicazione della policy alle società estere è demandata al responsabile amministrativo della singola società con l'eventuale supporto del Tax Manager.

Ogni società deve **mantenere rapporti trasparenti e collaborativi** con l'amministrazione finanziaria e tutte le autorità con cui si interfaccia in occasione di adempimenti o verifiche fiscali. Con periodicità annuale deve essere effettuata la **valutazione delle passività potenziali fiscali** (relative, ad esempio, a contenziosi fiscali) con la eventuale conseguente necessità di iscrivere/rilasciare/adeguare il fondo rischi per passività potenziali fiscali. Le modifiche al suddetto fondo devono risultare da un prospetto di sintesi in cui risultino le analisi effettuate (anche con il supporto dei consulenti fiscali) e gli impatti numerici da utilizzare ai fini delle relative scritture contabili. Il prospetto dovrà essere archiviato insieme al prospetto di calcolo delle imposte sul reddito.

Il **calcolo delle imposte sul reddito** deve risultare formalizzato in un apposito prospetto, condiviso con i consulenti fiscali (ai fini di una verifica sia di consistenza rispetto alle norme fiscali applicabili sia di accuratezza dei calcoli effettuati) e con la società di revisione (in occasione delle attività di verifica in sede di interim e di final). Le dichiarazioni e comunicazioni fiscali periodiche devono essere predisposte in modo veritiero, corretto e completo e devono essere condivise con i consulenti fiscali ai fini di una verifica di correttezza formale e di accuratezza degli importi; ove applicabile, copia delle dichiarazioni deve essere trasmessa anche alla società di revisione per le relative verifiche ed apposizione della sottoscrizione dell'organo di controllo.

Prima di sottoporre **un'operazione straordinaria** all'approvazione degli organi societari competenti, il CFO verifica, in coordinamento con il Tax Manager e con il responsabile amministrativo delle società controllate estere, con il supporto dei consulenti, gli aspetti fiscali relativi all'operazione stessa, al fine di garantirne la conformità alla normativa fiscale di riferimento. Eventuali tematiche rilevanti di natura fiscale devono essere preventivamente sottoposte all'attenzione dell'organo deliberante. Le tematiche fiscali inerenti alle operazioni infragruppo sono supervisionate dal CFO e dal Tax Manager, fermo restando che la valutazione circa l'adozione di corrette politiche di transfer pricing deve

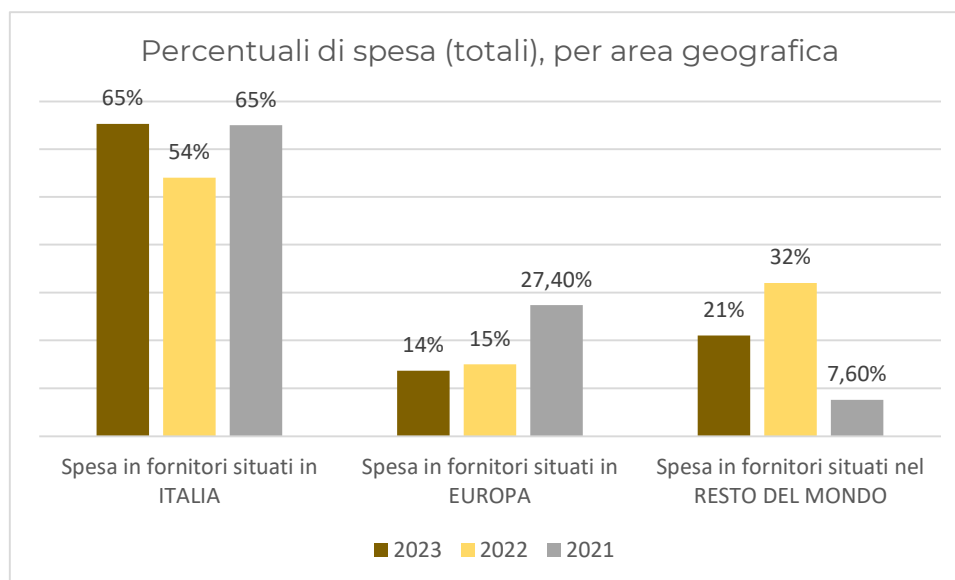
essere effettuata con il supporto dei consulenti fiscali. Il Tax manager e il responsabile amministrativo delle società controllate estere segnalano al CFO l'obbligo o l'opportunità di predisporre idonea documentazione al riguardo.

6.2 Gestione responsabile della catena di fornitura

6.2.1 La filiera produttiva

Aeffe, da sempre, si avvale della collaborazione di fornitori con cui sono state instaurate relazioni durature, di fiducia reciproca, contraddistinte da una comunanza di valori e a una visione condivisa del futuro.

Nell'ultimo anno fiscale, il Gruppo Aeffe conta **1.137 fornitori**. In particolare, la filiera produttiva è principalmente composta da fornitori italiani con sede nei distretti del tessile quali Como, Prato e Biella. In minima parte sono presenti alcune realtà produttive dislocate all'estero dai quali Aeffe si approvvigiona di elementi come il poliestere e i pizzi, non di tipica produzione italiana. Su 1.137 fornitori totali registrati nel 2023, **circa l'83,6% sono italiani**. L'elevata percentuale di fornitori sul territorio nazionale permette al Gruppo di ridurre significativamente i costi di trasporto e, dunque, di mitigare l'impatto ambientale generato dalla propria attività.



In generale, le società del Gruppo si approvvigionano principalmente di materie prime (tessuti), accessori personalizzati o da personalizzare, semilavorati e capi finiti da fornitori certificati, sui quali l'organizzazione esercita un controllo diretto di tutte le componenti utilizzate e dei cicli di lavorazione impiegati per la realizzazione dei capi, delle calzature e/o degli accessori. Una categoria di fornitori strategici, da menzionare, è rappresentata dai **laboratori tessili**, che confezionano i capi secondo le richieste e le linee stilistiche proprie di ciascuna collezione.

In linea con il biennio precedente, e con i dati sopra riportati, più della metà della spesa sui fornitori è destinata a fornitori residenti nel territorio italiano.

6.2.2 Il processo di approvvigionamento e i criteri di selezione dei fornitori

I fornitori rappresentano una parte estremamente importante del modello di business del Gruppo Aeffe, poiché attraverso le loro capacità e competenze sono in grado di valorizzare al massimo le idee e i disegni delle direzioni creative dei marchi del Gruppo.

La sostenibilità della filiera e l'innovazione tecnologica applicata ad essa, tramite sistemi di valutazione di impatto e di tracciabilità dei prodotti, sono alla base della strategia di sostenibilità del Gruppo Aeffe, pienamente integrata all'interno del Piano Industriale 2024-2027.

L'applicazione di modelli produttivi sempre più sostenibili è, quindi, un punto di riferimento essenziale nelle attività di scouting, qualifica e monitoraggio dei fornitori, e un elemento imprescindibile nella costruzione e nel mantenimento di partnership durature.

Uno degli elementi caratterizzanti l'attività di approvvigionamento delle materie prime è dato dal **rigoroso controllo qualità**: le materie prime e/o i semi-lavorati vengono sempre consegnati dal fornitore presso le aziende del Gruppo e sono controllate da strutture interne a ciò dedicate, prima della spedizione ai laboratori esterni incaricati delle diverse fasi del processo produttivo.

Gli acquisti vengono effettuati sulla base di proiezioni elaborate, tenendo conto dei dati di avanzamento della campagna vendite, aggiornati settimanalmente. La capacità di selezione sta nella reperibilità dei fornitori più idonei per tipologia di materia prima, con un costante monitoraggio delle singole performance nel rispetto dei termini di consegna e nella qualità dei materiali.

Da sempre, la selezione dei fornitori è mirata alla ricerca di **qualità, flessibilità e massima professionalità** e nella scelta dei fornitori la discriminante è prima di tutto il tipo di prodotto proposto dagli stessi: a parità di prodotto, i fornitori con le migliori performance vengono premiati. Ciò ha permesso di individuare fornitori chiave con cui gestire responsabilmente la catena di fornitura non solo dal punto di vista prettamente specifico della materia prima fornita ma, più in generale, dall'adozione di comportamenti etici in linea con la visione del Gruppo. A tal proposito, nel 2023 è stato definito il Codice di Condotta Fornitori³⁷. Aeffe ha infatti integrato, nelle proprie clausole contrattuali, comportamenti e principi del proprio codice etico, richiedendo, quindi, a ciascun fornitore di conformarsi a tali norme. L'aderenza a tali standard etici è essenziale per instaurare e mantenere una collaborazione solida, allineata ai valori condivisi.

In particolare, **i fornitori sono scelti sulla base dei seguenti criteri**:

- qualità e performance del materiale;
- richieste tecniche specifiche;
- possesso di certificazioni di qualità;
- solidità finanziaria;
- trasparenza e legalità;
- efficienza e risparmio nell'uso delle risorse;
- assenza di uso di sostanze pericolose.

³⁷ Codice di Condotta Fornitori consultabile al link <https://aeffe.com/it/codice-di-condotta-fornitori/>

Nel corso del 2023, il Gruppo ha definito due nuove e importanti linee guida per i fornitori, entrambe integrate nelle condizioni generali di acquisto, che tutti i fornitori del Gruppo si impegnano a rispettare e a far rispettare ai rispettivi subfornitori:

- Il **Codice di Condotta Fornitori**, dove si sottolinea e si enfatizza l'importanza degli aspetti sociali e ambientali, del rispetto dei diritti dei lavoratori e della promozione del loro benessere, dell'ambiente e della biodiversità, con l'obiettivo condiviso di affrontare i cambiamenti e le sfide contemporanee e future per garantire uno sviluppo sostenibile di lungo periodo.
- **L'elenco delle sostanze soggette a restrizione** (PRSL – Product Restricted Substances List), in cui sono elencati i requisiti di sicurezza eco-tossicologici obbligatori dei prodotti o comunque altamente consigliati in riferimento ai principali mercati di destinazione.

La catena del valore del Gruppo Aeffe è composta da un'ampia gamma di fornitori, che possono essere suddivisi in quattro categorie principali:

- **Fornitori di Prodotto Finito** (Commercializzato), ovvero coloro che producono il capo di abbigliamento, accessorio o calzatura sulla base di un disegno tecnico sviluppato dagli uffici creativi del Gruppo Aeffe, approvvigionandosi autonomamente delle materie prime previa autorizzazione da parte di Aeffe.
- **Laboratori** (Industrializzato), ovvero coloro cui il Gruppo affida la realizzazione del prodotto finito, fornendo tutte le informazioni tecniche e le materie prime necessarie.
- **Fornitori di Materie Prime**
- **Fornitori di Servizi**, quali laboratori di analisi, società di consulenza e fornitori di servizi generali, servizi logistici e di trasporto.

In relazione alla distribuzione geografica delle attività di fornitura, il Gruppo si affida alle competenze di fornitori operanti in tutto il mondo, con prevalenza in Europa e in particolar modo in Italia.

Questa scelta costituisce un aspetto strategico molto importante per il Gruppo Aeffe, che promuove la prossimità della catena di fornitura affinché questa possa rappresentare un vantaggio fondamentale per la qualifica e il consolidamento dei propri partner che vengono pertanto considerati molto più che semplici produttori.

Nel corso del 2023 è stata introdotta una **nuova procedura di qualifica ESG** dei fornitori, con lo scopo di promuovere e integrare gli aspetti di sostenibilità in tutto il processo di scouting e di approvvigionamento al fine di evitare o comunque mitigare potenziali impatti ambientali e sociali negativi associati all'acquisizione di beni e servizi, garantendo al contempo la generazione di valore e benefici non solo per Aeffe ma anche per la società, l'economia e l'ambiente.

Tutti i nuovi fornitori sono pertanto sottoposti a una **valutazione specifica**, per il momento documentale, affinché risultino sin da subito essere allineati ai nostri requisiti in materia di criteri di sostenibilità. In particolare, attraverso un rating, misuriamo le prestazioni dei nostri fornitori su tematiche ESG e integriamo tale punteggio nel processo decisionale di acquisto.

Questa prima valutazione viene poi analizzata e monitorata andando a considerare i rischi specifici associati ad esempio al Paese, al settore, all'attività e ai volumi gestiti da ciascun fornitore.

È in programma a partire dal 2024 una **intensificazione delle attività di monitoraggio**, che potranno prevedere piani di audit annuali e/o workshop di formazione specifici al fine di contribuire al miglioramento continuo dei nostri fornitori, identificando opportunità di miglioramento e piani d'azione.

Nel 2023 il 100% dei nuovi fornitori di prodotto finito, pret-a-porter e intimo-mare (commercializzato) è stato valutato seguendo la nuova procedura di qualifica ESG di Gruppo. Negli anni a venire è prevista l'adozione della stessa procedura per tutte le categorie di fornitori.

In generale, a fine capitolo sono riportati il numero di nuovi fornitori valutati secondo criteri sociali e ambientali, rispettivamente 18 e 18 nuovi fornitori su un totale di 168 nuovi fornitori.

VALORE ECONOMICO GENERATO E DISTRIBUITO³⁸	2023³⁹	2022	2021
Ricavi	318.622.270	352.005.965	324.592.143
Altri proventi	10.739.468	8.260.512	7.495.937
Proventi finanziari	342.201	381.032	218.005
Totale valore economico generato dal Gruppo	329.703.939	360.647.509	332.306.084
Costi operativi	(250.398.398)	(254.256.193)	(231.858.943)
Remunerazione del personale	(71.819.173)	(69.862.250)	(63.136.252)
Remunerazione dei finanziatori	(11.123.109)	(4.969.575)	(3.235.134)
Remunerazione della Pubblica Amministrazione ⁴⁰	(4.290.978)	(5.256.767)	4.800.940
Liberalità esterne	(126.314)	(42.543)	(179.350)
<u>Totale valore economico distribuito dal Gruppo</u>	(337.757.972)	(334.387.329)	(293.608.739)
<u>Valore economico trattenuto dal Gruppo</u>	(8.054.033)	26.260.180	38.697.346

NUMERO DI FORNITORI, PER AREA GEOGRAFICA⁴¹	2023
Numero di fornitori situati in ITALIA	950
Numero di fornitori situati in EUROPA	87
Numero di fornitori situati nel RESTO DEL MONDO	100
TOTALE FORNITORI	1.137

NUMERO DI FORNITORI, PER AREA GEOGRAFICA		
2022	FORNITORI DI MP, SL, PF, ACCESSORI	LABORATORI (per Aeffe S.p.A.)
Numero di fornitori situati in ITALIA	1.030	422
Numero di fornitori situati in EUROPA	111	103

³⁸ Si segnala che il perimetro dei dati economici corrisponde a quello del Bilancio Consolidato.

³⁹ I valori riportati nel documento per l'esercizio finanziario 2023 hanno subito una variazione nella metodologia di calcolo rispetto agli anni precedenti per una maggiore aderenza allo standard GRI.

⁴⁰ La remunerazione della Pubblica Amministrazione per l'esercizio 2022 e 2021 include le imposte correnti e differite. Il valore per l'esercizio 2023 include unicamente le imposte correnti, le imposte differite rientrano nel calcolo del valore economico trattenuto.

⁴¹ Il numero riportato fa riferimento sia ai fornitori di materie prime, semilavorati, prodotti finiti e accessori che dei fornitori dei laboratori di Aeffe S.p.A., Pollini S.p.A. e Pollini Retail S.r.l.

Numero di fornitori situati in ASIA	26	0
Numero di fornitori situati nel RESTO DEL MONDO	30	18
TOTALE FORNITORI	1.197	543

NUMERO DI FORNITORI, PER AREA GEOGRAFICA		
2021	FORNITORI DI MP, SL, PF, ACCESSORI	LABORATORI (per Aeffe S.p.A.)
Numero di fornitori situati in ITALIA	719	203
Numero di fornitori situati in EUROPA	38	24
Numero di fornitori situati nel RESTO DEL MONDO	54	19
TOTALE FORNITORI	811	240

PROPORZIONE DI SPESA SU FORNITORI, PER AREA GEOGRAFICA⁴²	2023
Spesa in fornitori situati in ITALIA	65%
Spesa in fornitori situati in EUROPA	14%
Spesa in fornitori situati nel RESTO DEL MONDO	21%

PROPORZIONE DI SPESA SU FORNITORI, PER AREA GEOGRAFICA	FORNITORI DI MP, SL, PF, ACCESSORI	LABORATORI (per Aeffe S.p.A.)
2022		
Spesa in fornitori situati in ITALIA	54%	53%
Spesa in fornitori situati in EUROPA	3%	38%
Spesa in fornitori situati in ASIA	42%	0%
Spesa in fornitori situati nel RESTO DEL MONDO	1%	9%
2021		
Spesa in fornitori situati in ITALIA	68,7%	61,6%
Spesa in fornitori situati in EUROPA	22,6%	31,8%
Spesa in fornitori situati nel RESTO DEL MONDO	8,7%	6,6%

⁴² Il numero riportato fa riferimento alla spesa effettuata sia sui fornitori di materie prime, semilavorati, prodotti finiti e accessori che sui fornitori dei laboratori di Aeffe S.p.A., Pollini S.p.A. e Pollini Retail S.r.l.

NUMERO FORNITORI ⁴³	FY 2023	
TOTALE FORNITORI (N.)	1.137	
di cui TOTALE NUOVI FORNITORI (N.)	168	
Numero di fornitori valutati secondo CRITERI AMBIENTALI	32	3%
di cui Numero di <u>nuovi</u> fornitori valutati secondo CRITERI AMBIENTALI	18	11%
Numero di fornitori valutati secondo CRITERI SOCIALI	18	2%
di cui Numero di <u>nuovi</u> fornitori valutati secondo CRITERI SOCIALI	18	11%

⁴³ Il numero riportato fa riferimento ai fornitori di Aeffe S.p.A., Pollini S.p.A. e Pollini Retail S.r.l.

7. PRODOTTO

TEMI MATERIALI	Qualità, sicurezza e affidabilità dei prodotti
	Innovazione tecnologica e digitalizzazione
	Economia circolare e prodotti sostenibili
	Trasparenza delle informazioni sui prodotti e sulle offerte ai clienti

Il modello organizzativo del Gruppo è caratterizzato dall'indipendenza creativa e stilistica delle singole maison. La **ricerca** e la **sperimentazione** sono infatti un elemento essenziale del pensiero di ogni stilista, ferma restando la possibilità di gestire centralmente più marchi all'interno di un'unica struttura organizzativa, dalla produzione fino alla distribuzione di linee di prodotti. Ciò consente di organizzare in modo unificato la gestione degli approvvigionamenti, della produzione e della distribuzione, di controllare i costi e di adottare politiche uniformi all'interno dell'organizzazione.

L'obiettivo di rispettare l'individualità di ogni casa di moda è perseguito attraverso un modello organizzativo "**a isola**". Questo modello organizzativo prevede, per ogni stilista, un ufficio stile dedicato alla creazione del disegno e un dipartimento di ricerca e sviluppo che supporta l'ufficio stile durante tutto il processo creativo, fino alla produzione dei campioni che avviene sempre all'interno delle sedi produttive del Gruppo.

Al centro delle scelte dei materiali e dei processi produttivi ci sono, da sempre, elementi di carattere qualitativo, in pieno rispetto delle normative vigenti e, più recentemente, degli aspetti della sostenibilità ambientale e sociale.

7.1 Ricerca e sviluppo

Lo **sviluppo creativo dei prodotti** è affidato agli stilisti dei rispettivi uffici stile, che procedono all'ideazione delle collezioni sulla base delle loro intuizioni ed esperienze individuali, supportate dalle linee di tendenza del mercato rilevate dalle strutture interne del Gruppo.

All'interno di Aeffe, il reparto di Ricerca e Sviluppo svolge un ruolo fondamentale nel determinare la **direzione** e la **strategia** dell'azienda ed è strettamente correlato all'intero reparto produttivo che permette di realizzare concretamente gli obiettivi prefissati.

Il Gruppo continua ad investire costantemente in nuovi prodotti con l'obiettivo di **adattarsi alle richieste del mercato** e di apportare miglioramenti e perfezionamenti in termini assoluti per mantenere un **elevato livello di qualità e competitività**.

7.2 Packaging

Gli approcci all'approvvigionamento e alla **gestione degli imballaggi** sono progressivamente migliorati nel tempo in ottica di impatto ambientale dei materiali; alcuni imballaggi sono stati rinnovati per ottimizzare la saturazione e la conformità con il contenuto e per ridurre i costi e la quantità di materiale utilizzato. Al fine di evitare sprechi,

infatti, si è passati nel tempo dall'utilizzo di imballaggi sovradimensionati per piccole quantità di merce all'utilizzo di scatole progettate per meglio rispondere al volume dei prodotti e del contenuto al loro interno.

Negli anni passati l'utilizzo di diversi imballaggi sovradimensionati ha comportato un trasporto non ottimizzato, con conseguente mancanza di efficienza ed un importante quantitativo di emissioni di Co2 generato. La determinazione della combinazione ottimale di imballaggi primari, secondari e terziari ha permesso di adottare un approccio sistematico al fine di ridurre il più possibile la quantità di packaging, rispettando al contempo le esigenze dei clienti.

Nel 2023 sono iniziati alcuni **progetti** importanti che nei prossimi anni andranno a coinvolgere tutti i brand e tutte le categorie merceologiche del Gruppo. In particolare:

- Si è proceduto con la completa sostituzione (200.000 metri annui circa) delle buste in plastica vergine con buste in plastica riciclata da economia circolare post-industriale, utilizzate per il packaging dei nostri capi di abbigliamento appesi.
- Per le collezioni di intimo e mare, a partire dalla stagione primavera/estate 2024, prodotta e consegnata nel corso del 2023, il 38% delle polybag di plastica vergine è stato sostituito da plastica riciclata. Per queste categorie di prodotto, l'obiettivo è passare alla sostituzione di almeno l'80% della plastica utilizzata in riciclata entro la fine del 2024.
- Per l'e-commerce dei brand Moschino, Alberta Ferretti e Philosophy di Lorenzo Serafini, nel 2023 è iniziato un importante progetto di restyling e ridimensionamento del packaging con cui vengono spediti i prodotti ai consumatori finali. In particolare, si è eliminata totalmente la plastica vergine monouso utilizzata precedentemente come materiale riempitivo (bolle d'aria e film protettivo), sostituita, laddove possibile, con carta 100% riciclabile. Inoltre, è iniziato il graduale passaggio da carta tradizionale a carta certificata FSC delle box, con l'obiettivo di sostituzione totale entro la fine del 2025; ad oggi, il 58% delle scatole è realizzato in carta certificata FSC. Sono state anche sostituite tutte le "Thank you card" che vengono inserite all'interno delle scatole come ringraziamento per l'acquisto con card di un formato più piccolo e, anche in questo caso, il materiale utilizzato è carta certificata FSC invece delle carte plastificate utilizzate in precedenza. Infine, il 90% della carta velina utilizzata per avvolgere i capi all'interno delle scatole dirette ai consumatori finali è passata da carta tradizionale a carta certificata FSC.

7.3 Qualità delle materie prime

Il Gruppo Aeffe è da sempre impegnato ad utilizzare materie prime che rispettino gli standard ambientali e che garantiscano costantemente la qualità e la sicurezza dei prodotti che vengono commercializzati.

L'azienda **pone la qualità del prodotto al centro della propria strategia aziendale** e assicura il rispetto di alti standard grazie alle capacità e alle competenze delle proprie risorse, capaci di soddisfare le diverse aspettative dei propri stakeholder. **Sicurezza, affidabilità e garanzia di alta qualità dei prodotti offerti** sono fondamentali e si basano

sul continuo sviluppo e innovazione dei prodotti stessi per garantire la massima soddisfazione dei clienti.

La **cura nella selezione delle materie prime** è supportata da accorgimenti specifici quali ad esempio la compilazione di una scheda tecnica per ogni materia prima con l'obiettivo di evidenziarne le caratteristiche fisico-prestazionali e il rispetto di rigorosi protocolli come il GB-18401. Tale standard è stato introdotto per regolamentare la sicurezza e la qualità dei prodotti tessili importati in Cina che passano obbligatoriamente attraverso un processo che prevede la verifica, da parte di enti terzi accreditati, di requisiti relativi all'etichettatura e alla composizione tessile, così come controlli doganali ed eventuali ispezioni casuali una volta che il prodotto viene posizionato sullo scaffale. Le materie prime vengono pertanto sottoposte a test specifici per garantire la conformità a tali protocolli e per permettere quindi la commercializzazione dei prodotti nei mercati serviti dal Gruppo.

Gli **uffici di stile e di ricerca** dei marchi del Gruppo da diverse stagioni sono impegnati a selezionare materie prime con caratteristiche sostenibili, ovvero cotone e seta organici, lana proveniente da allevamenti responsabili, materie prime sintetiche riciclate. Questo percorso si è intensificato nel corso del 2023, in linea con il piano di sostenibilità di Gruppo, che pone in prima linea l'impegno di Aeffe nel creare capi di abbigliamento unici che abbiano un impatto minore sull'ambiente e siano progettati per durare il più a lungo possibile.

Nel 2023, sia Moschino che Philosophy di Lorenzo Serafini hanno lavorato su delle **linee prodotte in maniera consapevole**, privilegiando quindi cotone organico e, in alcuni casi, andando a mescolare questi ultimi con dei blend di cotone riciclati. Per Alberta Ferretti continua invece, oramai da diverse stagioni, l'utilizzo di chiffon organico nei suoi abiti, mentre è sempre del 2023 il progetto "Save the Glacier" in collaborazione con SkyWay Monte Bianco, ovvero la produzione di un maglione unisex in cashmere riciclato in bianco e nero in edizione limitata cui parte del ricavato è stato devoluto per le operazioni di pulizia dei ghiacciai del Monte Bianco.

Per quanto concerne le Società Aeffe S.p.A., il totale dei materiali rinnovabili e non rinnovabili utilizzati nel 2023 ammonta a **217,509 kg** (cui si aggiungono **206.811€** di spesa di cartone). Il cotone, le fibre sintetiche e le fibre artificiali rappresentano il **76%** dei materiali utilizzati nella produzione (e imballaggio) dei prodotti⁴⁴.

Progetto "Re-Waste. Circular Ecosystems in Textile Chain"

Da gennaio 2023 Aeffe S.p.A. è partner del progetto "**Re-Waste. Circular Ecosystems in Textile Chain**", coordinato dall'Università degli Studi di Firenze nell'ambito del Partenariato Esteso 11 "Made in Italy Circolare e Sostenibile" e finanziato dal Ministero dell'Università e della Ricerca grazie ai fondi messi a disposizione dall'Unione Europea nell'ambito del programma NextGenerationEU.

Il progetto "Re-Waste" mira a **ridurre gli scarti dell'industria tessile e della moda**, indagando le attuali modalità di gestione e individuando nuove strategie e metodologie

⁴⁴ I dati riguardanti i materiali rinnovabili e non rinnovabili utilizzati, compresi i materiali riciclati utilizzati, sono espressi in peso (kg) solo per Aeffe S.p.A. per il 2023. Gli stessi dati inerenti ad Aeffe S.p.A. per gli anni 2022 e 2021 e a Pollini S.p.A. per gli anni 2023, 2022 e 2021 sono invece espressi in € per impossibilità di reperimento dei dati in kg.

che consentano di valorizzare e reintrodurre i materiali nella filiera. Attraverso un approccio design-driven, il progetto ha l'obiettivo di identificare e rafforzare le best practice dei sistemi di produzione della moda in Italia, sostenendo il dialogo tra piccoli e grandi produttori secondo logiche di simbiosi industriale. Il progetto opera in una visione ecosistemica in cui aziende, professionisti, istituti di ricerca e di formazione collaborano con l'obiettivo di adattare il sistema produttivo italiano alle esigenze ambientali e sociali attuali e future.

Dopo una prima fase di analisi della letteratura scientifica da parte delle **università** coinvolte nel progetto (Università di Firenze, Politecnico di Milano, Università di Bologna, Università di Palermo), il progetto si è sviluppato in un lavoro di ricerca sul campo che ha interessato Aeffe S.p.A.: attraverso una serie di incontri online e una visita da parte dei ricercatori presso la sede di San Giovanni in Marignano, è stata realizzata una mappatura degli attuali flussi di lavoro che coinvolgono i diversi reparti produttivi, ciò ha consentito di evidenziare il ruolo cruciale della sala taglio rispetto alla produzione di scarto tessile. Successivamente, tra luglio e settembre 2023, è stata condotta una campagna di raccolta in quindici giornate degli scarti prodotti dalla sala taglio; ciò ha consentito di pesare il quantitativo di scarto prodotto dal taglio automatico, in cui non avviene una separazione sempre puntuale dei materiali, e dal taglio manuale, che invece consente di separare sempre il tessuto dalla carta. La fase di analisi sui risultati si svilupperà nei primi mesi del 2024 coinvolgendo alcuni fornitori di Aeffe, maggiormente impegnati nelle fasi di prototipazione e produzione, estendendo dunque la ricerca alla catena di fornitura dell'azienda. L'analisi consentirà di definire delle linee guida di riduzione e valorizzazione dello scarto, che saranno poi testate e adottate dall'azienda e dai suoi fornitori.

Consorzio Re.Crea

In tema di gestione rifiuti tessili, da inizio 2023, Aeffe ha aderito a Consorzio Re.crea, lanciato da CNMI (Camera Nazionale della Moda Italiana) in sinergia con i principali player della moda italiana: un progetto che ha l'obiettivo di lavorare per la **gestione dell'intero ciclo vita dei prodotti del settore tessile** e per promuovere la ricerca e lo sviluppo di soluzioni di riciclo innovative. Re.Crea si inserisce nel solco delle direttive europee riguardo alla responsabilità estesa del produttore in materia di rifiuti tessili e della normativa nazionale di attuazione su questo tema.

La questione dei rifiuti nel mondo della fashion industry è un topic impellente, se si pensa che in totale, come si legge nel rapporto "L'Italia del riciclo 2021", pubblicato dal Mite e dall'Ispra a fine 2022, i rifiuti tessili smaltiti e censiti ufficialmente nel 2020 sono stati circa 480mila tonnellate. Di queste, 284mila sono rifiuti industriali della filiera tessile, scarti di taglio e abbigliamento; quelli invece post-consumo sono stati 146mila tonnellate.

Fur-Free

Il Gruppo Aeffe presta profonda attenzione verso le delicate problematiche relative al mondo animale. Per questo motivo, nel corso del 2023, ha deciso di impegnarsi pubblicamente e di **abolire per sempre l'uso di pellicce animali** da tutti i suoi prodotti a partire dalla stagione primavera/estate 2024, sebbene questa pratica fosse ormai da diverso tempo in atto. Ad ogni modo, al fine di non produrre sprechi, lo stock continuerà ad essere oggetto di vendita fino ad esaurimento.

Dal 2024 tutti i marchi del Gruppo, pertanto, non utilizzeranno, venderanno,

pubblicizzeranno o promuoveranno alcun capo di abbigliamento, accessorio, calzatura o altro articolo che contenga vera pelliccia animale. Aeffe si è inoltre impegnata ad eliminare la lana d'angora da tutte le sue collezioni.

Per rafforzare questo impegno, Aeffe ha aderito, tramite la Lega Anti Vivisezione (LAV) Italia, allo Standard Fur-Free Retailer che definisce delle specifiche linee guida che verranno tassativamente seguite da tutti i marchi del Gruppo.

7.4 Sicurezza dei Prodotti

La salute e il benessere dei propri clienti è un tema caro al Gruppo che ha da sempre **un'attenzione particolare** alla sicurezza delle sostanze chimiche utilizzate nella fabbricazione dei propri prodotti e nei processi produttivi, richiedendo ai propri fornitori il rispetto di rigidi protocolli qualitativi.

Nell'anno 2023 non risultano casi di non conformità con le normative e/o codici di autoregolamentazione riguardanti gli impatti sulla salute e sulla sicurezza di prodotti e servizi nei confronti dei clienti.

Aeffe S.p.A.	2023			
	MATERIALI UTILIZZATI		DI CUI MATERIALI RICICLATI UTILIZZATI	
	Non rinnovabili PESO (kg)	Rinnovabili PESO (kg)	Non rinnovabili e Rinnovabili PESO (kg)	%
Cotone	-	43.340	1.805	4,17%
Lana	-	18.878	-	-
Fibre sintetiche (poliestere, poliammidica, modacrilica, polivinilcloruro, polietilenica)	83.132	-	1.653	1,99%
Acrilico	-	-	-	-
Seta	-	4.979	-	-
Lino	-	1.721	-	-
Pelle	-	38	-	-
Gomma	122	-	-	-
Metallo	4.793	-	-	-
Plastica	7.686	-	-	-
Cartone ⁴⁵	-	-	-	-
Fibre artificiali (viscosa, acetato, triacetato e cupro)	39.736	-	-	-
Altro (madreperla, corozo, abaca, legno, vetro, corno, carta tessile, altre fibre)	13.085	-	-	-
SUBTOTALE	148.554	69.162	3.459	6,16%
TOTALE		217.509	3.459	6,16%

Aeffe S.p.A.	2022	2021
	MATERIALI UTILIZZATI VOLUME (€)	VOLUME (€)
Cotone	4.207.491	3.476.287,63

⁴⁵ Le informazioni relative al volume di cartone utilizzato sono state raccolte in €. La quota di spesa è di 206.811€.

Lana	3.202.989	3.111.162,80
Fibre sintetiche (poliestere, poliammidica, modacrilica, polivinilcloruro, polietilenica)	5.737.726	4.001.296,20
Acrilico	0	1.855.659,49
Seta	2.756.462	159.570,85
Lino	160.632	1.609.215,95
Pelle	4.287.956	1.798.562,60
Gomma	5.093	486.769,00
Metallo	4.195.966	3.005.878,30
Plastica	1.848.743	2.570.189,05
Cartone	1.428.330	63.950,23
Fibre artificiali (viscosa, acetato, triacetato e cupro)	3.909.054	2.577.488,34
Altro (madreperla, corozo, abaca, legno, vetro, corno, carta tessile, altre fibre)	115.091	63.950,23
SUBTOTALE	31.855.533	24.779.980,64
TOTALE		

POLLINI S.p.A.	MATERIALI UTILIZZATI	2023 DI CUI MATERIALI RICICLATI UTILIZZATI		2022 MATERIALI UTILIZZATI	2021 MATERIALI UTILIZZATI
		VOLUME (€)	VOLUME (€) % SUL TOTALE		
Cotone	19.849,16	-	-	4.207.491	3.476.287,63
Lana	9.968,42	-	-	3.202.989	3.111.162,80
Fibre sintetiche (poliestere, poliammidica, modacrilica, polivinilcloruro, polietilenica)	485.001,09	-	-	5.737.726	4.001.296,20
Acrilico	10.576,49	-	-	0	1.855.659,49
Seta	0	-	-	2.756.462	159.570,85
Lino	0	-	-	160.632	1.609.215,95
Pelle	5.249.571,37	-	-	4.287.956	1.798.562,60
Gomma	0	-	-	5.093	486.769,00
Metallo	2.844.815,36	-	-	4.195.966	3.005.878,30
Plastica	118.566,90	-	-	1.848.743	2.570.189,05
Cartone	256.889,35	25.689	10%	1.428.330	63.950,23
Fibre artificiali (viscosa, acetato, triacetato e cupro)	530.420,71	-	-	3.909.054	2.577.488,34
Altro (madreperla, corozo, abaca, legno, vetro, corno, carta tessile, altre fibre)	-	-	-	115.091	63.950,23
TOTALE				31.855.533	24.779.980,64

8. CLIENTI E COMUNICAZIONE RESPONSABILE

8.1 Clienti

Al giorno d'oggi, le aziende del settore moda operano in un ambiente sempre più volatile e complesso, caratterizzato da turbolenze di mercato e da crescenti combinazioni prodotto/cliente/mercato. In una situazione di questo tipo, il Gruppo Aeffe, attraverso la gestione omnicanale di tutti i punti di contatto tra aziende e clienti, non ignora gli interessi dei clienti già fidelizzati e al contempo si avvicina a quelli delle nuove generazioni, prestando particolare attenzione ai nuovi scenari del mercato.

I principali clienti del Gruppo Aeffe possono essere suddivisi in due macro-famiglie:

- **Cliente Finale (B2C):** non sono solo consumatori di prodotti, ma anche utilizzatori di esperienze di lusso. Si tratta di persone esigenti, attente, digitali, socievoli e alla ricerca di prodotti di qualità.
- **Cliente B2B:** ad esempio i rivenditori selezionati, che rientrano tipicamente tra i clienti più importanti del settore fashion & luxury.

Grazie a proposte sempre più innovative, il Gruppo Aeffe è quindi in grado di soddisfare le diverse esigenze del mercato attraverso prodotti sempre più adatti alle richieste del cliente, trattamenti speciali dei materiali, dettagli estetici e scelte creative.

Per comunicare con i propri clienti, sia esistenti che potenziali, Gruppo Aeffe continua a investire e ad implementare attività digitali e social.

8.2 Marketing e comunicazione responsabili

Nell'ottica di una **comunicazione responsabile** verso il cliente, le **etichette** dei prodotti rivestono una grande importanza nel veicolare informazioni chiare, trasparenti ed accurate. Aeffe garantisce il rispetto di tutte le normative applicabili, nazionali e internazionali, che disciplinano l'informativa sui prodotti.

In linea con tale impegno, il Gruppo **collabora attivamente con i propri fornitori** per ottenere informazioni circa i materiali e i processi utilizzati nelle diverse fasi di produzione. Tutti i prodotti sono provvisti di un'etichetta che riporta le informazioni relative alla composizione tessile dei diversi componenti, alle istruzioni per il lavaggio e la manutenzione, e, eventualmente, informazioni da seguire affinché la qualità e integrità del prodotto venga mantenuta nel tempo. Viene inoltre indicato il luogo di produzione, l'informazione sul "**Made in**" ed eventuali caratteristiche particolari presenti nel prodotto.

Nel caso di prodotti di pelletteria, viene anche inserito un cartellino con l'indicazione del distributore del prodotto, i contatti a cui rivolgersi in caso di necessità e le indicazioni generali sul corretto utilizzo del prodotto stesso.

Sulle calzature viene applicato un **pittogramma** con l'indicazione dei materiali usati per tomaia, fodera e fondo. All'interno della scatola, viene inserito un libretto di avvertenze con indicazioni dell'artigianalità del prodotto e della manutenzione, nonché del distributore. Solo in caso di utilizzo di materiali con caratteristiche specifiche e diverse dalla norma, viene inserito anche un secondo documento che ne riporta le particolarità. Esternamente

alla scatola viene applicata etichetta descrittiva del prodotto.

In tutti gli **imballaggi** viene inserita, infine, una simbologia riportante le istruzioni per il corretto smaltimento degli stessi a fine vita, in linea con le principali normative vigenti sul tema di etichettatura ambientale degli imballaggi.

Nel 2023 non risultano casi di non conformità in materia di informazioni ed etichettatura dei prodotti, conclusi con una multa o con un richiamo; così come non risultano doglianze di presunta non conformità rispetto alle attività di marketing, tra cui pubblicità, promozioni e sponsorizzazioni.

8.3 Social Network

MOSCHINO

Il 2023 è stato un momento decisivo per Moschino in quanto il marchio ha intrapreso una nuova strategia in relazione al marketing digitale e all'approccio allo storytelling, con una spinta decisiva e un aumento dei contenuti nativi "di proprietà" per i principali canali di social media. Moschino Jeans è stato lanciato sui social media all'interno dei marchi Moschino, con un approccio distinto e narrativo, per presentare questa nuova linea a un pubblico più giovane.

Infatti, con l'obiettivo di allargare il proprio pubblico e portare la propria base di follower nel mondo Moschino, vi è l'intenzione di intercettare e coinvolgere un pubblico più giovane.

In particolare:

- Tiktok ha riscontrato un discreto successo a seguito di contenuti dedicati al coinvolgimento di un pubblico di età compresa tra i 18 e i 25 anni.
- L'account Twitter è stato chiuso a favore di una piattaforma più positiva e divertente, Pinterest, che ha mostrato un grande potenziale.
- Nell'APAC, Moschino ha avviato una collaborazione con due ambasciatori del marchio, Esther Yu (in Cina) e Tiffany Young (in Corea). La prima ha aumentato l'interesse per il marchio in Cina e ha permesso a Moschino di raggiungere un significativo numero di account su Sina Weibo⁴⁶, mentre Tiffany Young ha permesso a Moschino di raggiungere sia la Corea che un pubblico globale più ampio.
- I canali sviluppati nel 2023 includono Redbook e il canale video WeChat, che hanno un pubblico esiguo ma in crescita.

Il risultato di questa strategia è che Moschino ha registrato un aumento di follower a tutti i livelli sui canali social, nonostante abbia perso la fanbase del suo precedente Direttore Creativo.

I punti salienti includono:

- +89K nuovi follower su IG
- +83K nuovi follower su TT
- +38K nuovi follower su Facebook

⁴⁶ Sina Weibo è un social network cinese. È un ibrido fra Twitter e Facebook, è uno dei siti più frequentati della Cina.

- +11,5K nuovi follower su Weibo
- +32K follower su Weibo
- +219% di letture su WeChat
- +39,167% di interazioni su Weibo

Dal punto di vista della pubblicità digitale, l'attenzione si è spostata dalla quantità alla qualità. Per garantire che il messaggio giusto fosse indirizzato al pubblico giusto al momento giusto, è stato adottato un approccio full-funnel con particolare attenzione al traffico verso il sito web Moschino e al coinvolgimento dei visitatori e degli acquisti del sito web. La strategia dei contenuti ha seguito quella organica concentrandosi sull'approccio "intrattenimento, non pubblicità" per creare coinvolgimento. Alcuni punti salienti della pubblicità sociale:

- +32% di impressions su base annua
- +47% di traffico su base annua
- +12% delle vendite derivanti dalle campagne di conversione

ALBERTA FERRETTI

Alberta Ferretti ha stabilito una solida presenza digitale su varie piattaforme online nel 2023 al fine di migliorare la brand awareness, il coinvolgimento dei clienti e il posizionamento sul mercato.

Durante tutto l'anno Alberta Ferretti ha collaborato con Skyway Monte Bianco per lanciare un progetto a sostegno dei Ghiacciai del Monte Bianco. Questa collaborazione comunicata attraverso un progetto digitale aveva lo scopo di ispirare persone e organizzazioni a proteggere le meraviglie naturali.

I punti salienti includono:

- Facebook +0,47%
- Instagram +4,53%
- TikTok +87,3%

PHILOSOPHY DI LORENZO SERAFINI

Nel 2023 Philosophy di Lorenzo Serafini ha implementato un approccio strategico alla crescita digitale, con particolare enfasi su iniziative volte a promuovere l'inclusività e la sostenibilità nel panorama della moda di lusso. I punti salienti includono:

- Facebook +0,76%
- Instagram +2,32%
- TikTok +86,6%

POLLINI

Pollini ha festeggiato nel 2023 il suo 70° anniversario lanciando un progetto digitale trasversale. Questa iniziativa mirava a onorare la ricca storia e il patrimonio del marchio abbracciando al tempo stesso l'innovazione e il futuro. I punti salienti includono:

- Facebook +1,82%
- Instagram +6,1%

ALLEGATI

MODELLI EX ALLEGATO II REGOLAMENTO DELEGATO (UE) 2021/2178 FATTURATO

Esercizio finanziario 2023			Criteri per il contributo sostanziale							Criteri DNSH ('Do Not Significant Harm')							Quota di fatturato allineata (A.1) o ammissibile (A.2) alla tassonomia anno 2022 (18)	Categoria attività abilitante (19)	Categoria attività di transizione (20)
Attività economiche (1)	Codice (2)	Fatturato (3)	Quota di fatturato, anno 2023 (4)	Mitigazione dei cambiamenti climatici (5)	Adattamento ai cambiamenti climatici (6)	Acqua	Inquinamento	Economia circolare	Biodiversità (10)	Mitigazione dei cambiamenti climatici (11)	Adattamento ai cambiamenti climatici (12)	Acqua	Inquinamento	Economia circolare	Biodiversità	Minimum Safeguards			
A. ATTIVITA' AMMISSIBILI ALLA TASSONOMIA																			
A.1. Attività ecosostenibili (allineate alla tassonomia)																			
Fatturato delle attività ecosostenibili (allineate alla tassonomia) (A.1)	-	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	
Di cui abilitanti	- €	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	A	
Di cui di transizione	- €	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	T	
A.2 Attività ammissibili alla tassonomia ma non ecosostenibili (attività non allineate alla tassonomia)																			
Produzione di energia elettrica con tecnologia solare fotovoltaica	CC M 4.1	286.953,46 €	0,09 %	0,09 %	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	
Fatturato delle attività ammissibili alla tassonomia ma non ecosostenibili (attività non allineate alla tassonomia) (A.2)		286.953,46 €	0,09 %	0,09 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,08 %	
A. Fatturato delle attività ammissibili alla tassonomia (A.1 + A.2)		286.953,46 €	0,09 %	0,09 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,08 %	
B. ATTIVITA' NON AMMISSIBILI ALLA TASSONOMIA																			
Fatturato delle attività non ammissibili alla tassonomia		318.335,316,54 €	99,91 %																
Totale		318.622,270,00 €	100,00 %																

CAPEX

Esercizio finanziario 2023				Criteri per il contributo sostanziale					Criteri DNSH ("Do Not Significant Harm")					Quota di CapEx allineata (A.1) o ammissibile (A.2) alla tassonomia 2022 (18)	Categorie abilitanti (19)	Categoria attività di transizione (20)		
Attività economiche (1)	Codice (2)	CapEx (3)	Quota di CapEx anno 2023 (4)	Mitigazione dei cambiamenti climatici (5)	Adattamento ai cambiamenti climatici (6)	Acqua (7)	Inquinamento (8)	Economia circolare (9)	Biodiversità (10)	Mitigazione dei cambiamenti climatici (11)	Adattamento ai cambiamenti climatici (12)	Acqua (13)	Inquinamento (14)				Economia circolare (15)	Biodiversità (16)
A. ATTIVITA' AMMISSIBILI ALLA TASSONOMIA																		
A.1. Attività ecosostenibili (allineate alla tassonomia)																		
CapEx delle attività ecosostenibili (allineate alla tassonomia) (A.1)	- €	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00								%	
Di cui abilitanti		%	%	%	%	%	%	%	%								%	A
Di cui di transizione		%	%														%	T
A.2 Attività ammissibili alla tassonomia ma non ecosostenibili (attività non allineate alla tassonomia)																		
Trasporto di motocicli, autovetture e veicoli commerciali leggeri	CCM 6.5	1.089.089,00 €	4,97 %	A M	N/A M	N/A M	N/A M	N/A M	N/A M								0,09%	
Servizi di trasporto merci su strada	CCM 6.6	14.078,00 €	0,06 %	A M	N/A M	N/A M	N/A M	N/A M	N/A M								0,00%	
Installazione, manutenzione e riparazione di apparecchiature per l'efficienza energetica	CCM 7.3	12.920,41 €	0,06 %	A M	N/A M	N/A M	N/A M	N/A M	N/A M								0,01%	
CapEx delle attività ammissibili alla tassonomia ma non ecosostenibili (attività non allineate alla tassonomia) (A.2)		1.116.087,41 €	5,09 %	5,09 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %								8,81%	
A. CapEx delle attività ammissibili alla tassonomia (A.1 + A.2)		1.116.087,41 €	5,09 %	5,09 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %								8,81%	

B. ATTIVITA' NON AMMISSIBILI ALLA TASSONOMIA		
CapEx delle attività non ammissibili alla tassonomia	20.798.11 9,59 €	94,9 1%
Totale	21.914.20 7,00 €	100 %

OPEX

Esercizio finanziario 2023				Criteri per il contributo sostanziale					Criteri DNSH ('Do Not Significant Harm')							Quota di OpEx allineata (A.1) o ammissibile (A.2) alla tassonomia anno 2022 (18)	Categoria abilitante (19)	Categorie attività di transizione (20)
Attività economiche (1)	Codice (2)	OpEx (3)	Quota di OpEx, anno 2023 (4)	Mitigazione dei cambiamenti climatici (5)	Adattamento ai cambiamenti climatici (6)	Acqua (7)	Inquinamento (8)	Economia circolare (9)	Biodiversità (10)	Mitigazione dei cambiamenti climatici (11)	Adattamento ai cambiamenti climatici (12)	Acqua (13)	Inquinamento (14)	Economia circolare (15)	Biodiversità (16)			
A. ATTIVITA' AMMISSIBILI ALLA TASSONOMIA																		
A.1. Attività ecosostenibili (allineate alla tassonomia)																		
Spese operative delle attività ecosostenibili (allineate alla tassonomia) (A.1)		- €	0,000%	0,000%	0,000%	0,000%	0,000%	0,000%	0,000%								%	
Di cui abilitanti			%	%	%	%	%	%	%								%	A
Di cui di transizione			%	%													%	T
A.2 Attività ammissibili alla tassonomia ma non ecosostenibili (attività non allineate alla tassonomia)																		
Produzione di energia elettrica con tecnologia solare fotovoltaica	CCM 4.1	8.453,83 €	0,02%	A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A								0,02%	
Installazione, manutenzione e riparazione di strumenti e dispositivi per la misurazione, la regolazione e il controllo delle prestazioni energetiche degli edifici.	CCM 7.5	2.378,00 €	0,01%	A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A								0,01%	
Elaborazione dei dati, hosting e attività connesse	CCM 8.1	72.883,00 €	0,19%	A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A								0,05%	
Spese operative delle attività ammissibili alla tassonomia ma non ecosostenibili (attività non allineate alla tassonomia) (A.2)		83.714,83 €	0,22%	0,22%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%								1,77%	
A. OpEx delle attività ammissibili alla tassonomia (A.1 + A.2)		83.714,83 €	0,22%	0,22%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%								1,77%	
B. ATTIVITA' NON AMMISSIBILI ALLA TASSONOMIA																		
Spese operative delle attività non ammissibili alla tassonomia		37.843,399,17 €	99,78%															

Totale	37.927.1 14,00 €	100 ,00 %
--------	---------------------	-----------------

MODELLI EX ALLEGATO XII REGOLAMENTO DELEGATO (UE) 2021/2178

Attività legate all'energia nucleare		
1	L'impresa svolge, finanzia o ha esposizioni verso la ricerca, lo sviluppo, la dimostrazione e la realizzazione di impianti innovativi per la generazione di energia elettrica che producono energia a partire da processi nucleari con una quantità minima di rifiuti del ciclo del combustibile.	NO
2	L'impresa svolge, finanzia o ha esposizioni verso la costruzione e l'esercizio sicuro di nuovi impianti nucleari per la generazione di energia elettrica o calore di processo, anche a fini di teleriscaldamento o per processi industriali quali la produzione di idrogeno, e miglioramenti della loro sicurezza, con l'ausilio delle migliori tecnologie disponibili.	NO
3	L'impresa svolge, finanzia o ha esposizioni verso l'esercizio sicuro di impianti nucleari esistenti che generano energia elettrica o calore di processo, anche per il teleriscaldamento o per processi industriali quali la produzione di idrogeno a partire da energia nucleare, e miglioramenti della loro sicurezza.	NO
Attività legate ai gas fossili		
4	L'impresa svolge, finanzia o ha esposizioni verso la costruzione o la gestione di impianti per la produzione di energia elettrica che utilizzano combustibili gassosi fossili.	NO
5	L'impresa svolge, finanzia o ha esposizioni verso la costruzione, la riqualificazione e la gestione di impianti di generazione combinata di calore/freddo ed energia elettrica che utilizzano combustibili gassosi fossili.	NO
6	L'impresa svolge, finanzia o ha esposizioni verso la costruzione, la riqualificazione e la gestione di impianti di generazione di calore che producono calore/freddo utilizzando combustibili gassosi fossili.	NO

Il Gruppo Aeffe, non presentando attività economiche di cui agli allegati I e II, sezioni 4.26, 4.27, 4.28, 4.29, 4.30 e 4.31 del Regolamento Delegato (UE) 2021/2139 (ossia attività legate all'energia nucleare o ai gas fossili), non presenta i modelli 2,3,4,5 dell'allegato XII del Regolamento Delegato (UE) 2021/2187.

GRI CONTENT INDEX

STATEMENT OF USE	Il Gruppo Aeffe ha rendicontato nella presente informativa non finanziaria le informazioni contenute nel GRI Content Index per il periodo 1.01.2023 - 31.12.2023 secondo l'opzione "with reference to GRI Standards"
GRI 1	GRI 1: Foundation 2021

GRI SUSTAINABILITY REPORTING STANDARD		CAPITOLO	NOTE	
GENERAL DISCLOSURE				
GRI 2: General Disclosures 2021	L'ORGANIZZAZIONE E LE SUE PRASSI DI RENDICONTAZIONE			
	2-1	Dettagli organizzativi	2. GOVERNANCE	
	2-2	Entità incluse nella rendicontazione di sostenibilità dell'organizzazione	NOTA METODOLOGICA	
	2-3	Periodo di rendicontazione, frequenza e punto di contatto	NOTA METODOLOGICA	
	2-4	Restatements di informazioni	NOTA METODOLOGICA	
	2-5	Assurance esterna	NOTA METODOLOGICA	
	ATTIVITÀ E LAVORATORI			
	2-6	Attività, catena del valore e altre relazioni commerciali	6.2 GESTIONE RESPONSABILE DELLA CATENA DI FORNITURA	
	2-7	Dipendenti	3.1 GESTIONE E SVILUPPO DELLE PERSONE	
	2-8	Lavoratori non dipendenti	3.1 GESTIONE E SVILUPPO DELLE PERSONE	
	GOVERNANCE			
	2-9	Struttura e composizione della governance	2.1 CORPORATE GOVERNANCE E TRASPARENZA NELLA GESTIONE DEL BUSINESS	
	2-10	Nomina e selezione del massimo organo di governo	2.1 CORPORATE GOVERNANCE E TRASPARENZA NELLA GESTIONE DEL BUSINESS	
	2-12	Ruolo del più alto organo di governo nella supervisione degli impatti	2.1 CORPORATE GOVERNANCE E TRASPARENZA NELLA GESTIONE DEL BUSINESS	Seppur non essendoci una procedura formalizzata per la gestione degli impatti, ruoli e responsabilità sono individuati dalla Procedura di Governance della Sostenibilità.
2-14	Ruolo del più alto organo di governo nel	2. GOVERNANCE		

GRI SUSTAINABILITY REPORTING STANDARD		CAPITOLO	NOTE
	reporting di sostenibilità		
2-15	Conflitto di interessi		Nel periodo di riferimento, la Società non ha registrato conflitti di interesse.
2-16	Comunicazione delle criticità		Seppur in mancanza di una procedura formalizzata, i Comitati del Gruppo insieme alla figura dell'Internal audit presidiano il tema della gestione e comunicazione delle criticità e riportano direttamente agli organi di governo.
2-17	Conoscenza collettiva del più alto organo di governo		I membri del CdA sono informati regolarmente dal Comitato Sostenibilità.
2-19	Politiche di remunerazione	2.1 CORPORATE GOVERNANCE E TRASPARENZA NELLA GESTIONE DEL BUSINESS	
2-20	Processo per determinare la remunerazione	2.1 CORPORATE GOVERNANCE E TRASPARENZA NELLA GESTIONE DEL BUSINESS	
2-21	Rapporto tra i compensi annuali totali	2.1 CORPORATE GOVERNANCE E TRASPARENZA NELLA GESTIONE DEL BUSINESS	
STRATEGIA, POLITICHE E PRASSI			
2-22	Statement sulla strategia di sviluppo sostenibile	LETTERA AGLI STAKEHOLDER	
2-23	Impegni nelle politiche	2.1 CORPORATE GOVERNANCE E TRASPARENZA NELLA GESTIONE DEL BUSINESS	
2-26	Meccanismi di consultazione ed espressione di dubbi	2.1 CORPORATE GOVERNANCE E TRASPARENZA NELLA GESTIONE DEL BUSINESS	L'azienda si è dotata di una procedura di segnalazione whistleblowing.
2-27	Conformità con le leggi e i regolamenti		L'azienda non ha rilevato casi significativi di non conformità a leggi e regolamenti nel periodo di rendicontazione.
2-28	Associazioni	3.8 RAPPORTO CON LA COMUNITÀ	
COINVOLGIMENTO E DIALOGO CON GLI STAKEHOLDER			
2-29	Approccio di stakeholder engagement	1. ANALISI DI DOPPIA MATERIALITÀ	Gli stakeholder coinvolti nel business della Società sono identificati secondo la loro rilevanza e la loro disposizione verso le attività dell'azienda

GRI SUSTAINABILITY REPORTING STANDARD		CAPITOLO	NOTE
	2-30	Accordi di contrattazione collettiva	
TEMI MATERIALI			
GRI 3: Temi materiali 2021	3-1	Processo per la determinazione dei temi materiali	1. ANALISI DI DOPPIA MATERIALITÀ
	3-2	Elenco di temi materiali	1. ANALISI DI DOPPIA MATERIALITÀ
PERFORMANCE ECONOMICHE			
GRI 201: Performance economiche 2016	201-1	Valore economico direttamente generato e distribuito	6.1 VALORE ECONOMICO GENERATO E DISTRIBUITO
	201-2	Implicazioni finanziarie e altri rischi e opportunità dovuti al cambiamento climatico	1.2 MATERIALITÀ FINANZIARIA
GESTIONE RESPONSABILE DELLA CATENA DI FORNITURA			
GRI 3: Temi materiali 2021	3-3	Modalità di gestione dei temi materiali	6.2 GESTIONE RESPONSABILE DELLA CATENA DI FORNITURA
GRI 204: Pratiche di approvvigionamento 2016	204-1	Proporzione di spesa verso fornitori locali	6.2 GESTIONE RESPONSABILE DELLA CATENA DI FORNITURA
ANTICORRUZIONE			
GRI 205: Anticorruzione 2016	205-1	Operazioni valutate per i rischi legati alla corruzione	5.1 PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE
	205-2	Comunicazione e formazione in materia di politiche e procedure anticorruzione	5.1 PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE
	205-3	Episodi di corruzione accertati e azioni intraprese	5.1 PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE
			Nel corso dell'ES23 le politiche e procedure anticorruzione sono state comunicate alla totalità degli organi di governo e dei dipendenti. Sono inoltre consultabili da terzi sul sito dell'Azienda.
			Non si sono verificati episodi di corruzione
COMPORTEMENTO ANTICONCORRENZIALE			
GRI 206: Comportamento anticoncorrenziale 2016	206-1	Azioni legali per comportamento anticoncorrenziale, antitrust e pratiche monopolistiche	5.1 PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE
			Nel triennio non si sono registrate sanzioni per violazione delle prescrizioni in materia di comportamento anti-competitivo, attività di trust e prassi monopolistiche.
IMPOSTE			
GRI 207: Imposte 2019	207-1	Approccio alla fiscalità	6.1.3 APPROCCIO FISCALE TRASPARENTE
	207-2	Governance fiscale, controllo e gestione del rischio	6.1.3 APPROCCIO FISCALE TRASPARENTE

GRI SUSTAINABILITY REPORTING STANDARD		CAPITOLO	NOTE
ECONOMIA CIRCOLARE E PRODOTTI SOSTENIBILI			
GRI 3: Temi materiali 2021	3-3	Modalità di gestione dei temi materiali	7.2 PACKAGING
GRI 301: Materiali 2016	301-1	Materiali utilizzati per peso o volume	7.2 PACKAGING
	301-2	Materiali utilizzati che provengono da riciclo	7.2 PACKAGING
ENERGIA RINNOVABILE ED EFFICIENZA ENERGETICA			
GRI 3: Temi materiali 2021	3-3	Modalità di gestione dei temi materiali	4.1 CONSUMI ENERGETICI ED EMISSIONI
GRI 302: Energia 2016	302-1	Energia consumata all'interno dell'organizzazione	4.1 CONSUMI ENERGETICI ED EMISSIONI
ACQUA E SCARICHI IDRICI			
GRI 303: Acqua e scarichi idrici 2018	303-3	Prelievo idrico	4.2 GESTIONE DELLA RISORSA IDRICA
LOTTA AL CAMBIAMENTO CLIMATICO E GESTIONE DELLE EMISSIONI			
GRI 3: Temi materiali 2021	3-3	Modalità di gestione dei temi materiali	4.1 CONSUMI ENERGETICI ED EMISSIONI
GRI 305: Emissioni 2016	305-1	Emissioni dirette di GHG (Scope 1)	4.1 CONSUMI ENERGETICI ED EMISSIONI
	305-2	Emissioni indirette di GHG da consumi energetici (Scope 2)	4.1 CONSUMI ENERGETICI ED EMISSIONI
ECONOMIA CIRCOLARE E PRODOTTI SOSTENIBILI			
GRI 3: Temi materiali 2021	3-3	Modalità di gestione dei temi materiali	4.3 SMALTIMENTO DEI RIFIUTI
GRI 306: Rifiuti 2020	306-3	Rifiuti prodotti	4.3 SMALTIMENTO DEI RIFIUTI
	306-4	Rifiuti non destinati a smaltimento	4.3 SMALTIMENTO DEI RIFIUTI
	306-5	Rifiuti destinati allo smaltimento	4.3 SMALTIMENTO DEI RIFIUTI
GESTIONE RESPONSABILE DELLA CATENA DI FORNITURA			
GRI 3: Temi materiali 2021	3-3	Modalità di gestione dei temi materiali	6.2 GESTIONE RESPONSABILE DELLA CATENA DI FORNITURA
GRI 308: Valutazione ambientale dei fornitori 2016	308-1	Nuovi fornitori che sono stati valutati utilizzando criteri ambientali	6.2 GESTIONE RESPONSABILE DELLA CATENA DI FORNITURA
WELFARE E CONCILIAZIONE VITA-LAVORO			
GRI 3: Temi materiali 2021	3-3	Modalità di gestione dei temi materiali	3. RISORSE UMANE
GRI 401: Occupazione 2016	401-1	Assunzioni e turnover	3. RISORSE UMANE
	401-2	Benefit per i dipendenti full-time che non sono disponibili per i dipendenti a tempo determinato o part time	3.4 BENESSERE E WELFARE

GRI SUSTAINABILITY REPORTING STANDARD		CAPITOLO	NOTE
RISPETTO DEI DIRITTI UMANI E TUTELA DEI LAVORATORI			
GRI 403: Salute e sicurezza sul Lavoro 2018	403-2	Identificazione dei pericoli, valutazione dei rischi e indagini sugli incidenti	3.7 SALUTE E SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO
	403-5	Formazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza sul lavoro	3.7 SALUTE E SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO
	403-9	Infortuni sul lavoro	3.7 SALUTE E SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO
	403-10	Malattie professionali	3.7 SALUTE E SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO
FORMAZIONE E SVILUPPO COMPETENZE			
GRI 3: Temi materiali 2021	3-3	Modalità di gestione dei temi materiali	3.2.1 FORMAZIONE
GRI 404: Formazione e istruzione 2016	404-1	Ore medie di formazione annua per dipendente	3.2.1 FORMAZIONE
DIVERSITÀ, INCLUSIONE E PARI OPPORTUNITÀ			
GRI 3: Temi materiali 2021	3-3	Modalità di gestione dei temi materiali	3. RISORSE UMANE
GRI 405: Diversità e pari opportunità 2016	405-1	Diversità negli organi di governo e tra i dipendenti	3. RISORSE UMANE
RISPETTO DEI DIRITTI E TUTELA DEI LAVORATORI			
GRI 3: Temi materiali 2021	3-3	Modalità di gestione dei temi materiali	3. RISORSE UMANE
GRI 406: Non discriminazione 2016	406-1	Episodi di discriminazione e misure correttive adottate	3. RISORSE UMANE
GESTIONE RESPONSABILE DELLA CATENA DI FORNITURA			
GRI 3: Temi materiali 2021	3-3	Modalità di gestione dei temi materiali	6.2 GESTIONE RESPONSABILE DELLA CATENA DI FORNITURA
GRI 414: Valutazione sociale dei fornitori 2016	414-1	Nuovi fornitori che sono stati valutati utilizzando criteri sociali	6.2 GESTIONE RESPONSABILE DELLA CATENA DI FORNITURA
QUALITÀ, SICUREZZA E AFFIDABILITÀ DEI PRODOTTI			
GRI 3: Temi materiali 2021	3-3	Modalità di gestione dei temi materiali	8. CLIENTI E COMUNICAZIONE RESPONSABILE
GRI 416: Salute e sicurezza dei clienti 2016	416-2	Episodi di non conformità riguardanti impatti sulla salute e sulla sicurezza di prodotti e servizi	8. CLIENTI E COMUNICAZIONE RESPONSABILE Nel corso dell'anno fiscale ES23, il Gruppo non ha registrato casi di non conformità riguardanti impatti sulla salute e sulla sicurezza di prodotti e servizi.
TRASPARENZA DELLE INFORMAZIONI SUI PRODOTTI E SULLE OFFERTE AI CLIENTI			
GRI 3: Temi materiali 2021	3-3	Modalità di gestione dei temi materiali	8. CLIENTI E COMUNICAZIONE RESPONSABILE

GRI SUSTAINABILITY REPORTING STANDARD		CAPITOLO		NOTE
417: Marketing ed etichettatura 2016	417-2	Episodi di non conformità in materia di informazione ed etichettatura di prodotti e servizi	8. CLIENTI E COMUNICAZIONE RESPONSABILE	Nel triennio non si registrano sanzioni per violazione delle prescrizioni in materia di etichettatura e informazioni su prodotti e servizi.
	417-3	Casi di non conformità riguardanti comunicazioni di marketing	8. CLIENTI E COMUNICAZIONE RESPONSABILE	Nel triennio non si registrano sanzioni per violazione delle prescrizioni in materia di comunicazioni di marketing.
PRIVACY DEI CLIENTI				
GRI 418: Privacy dei clienti 2016	418-1	Denunce comprovate riguardanti le violazioni della privacy dei clienti e perdita di dati dei clienti	8. CLIENTI E COMUNICAZIONE RESPONSABILE	Nel triennio non si registrano denunce riguardanti la violazione della privacy dei clienti né perdite di dati dei clienti.
TUTELA E VALORIZZAZIONE DEL BRAND				
GRI 3: Temi materiali 2021	3-3	Modalità di gestione dei temi materiali	6.1.1 PRESENZA TERRITORIALE	
		Presenza territoriale	6.1.1 PRESENZA TERRITORIALE	
INNOVAZIONE TECNOLOGICA E DIGITALIZZAZIONE				
GRI 3: Temi materiali 2021	3-3	Modalità di gestione dei temi materiali	3.5 INNOVAZIONE E DIGITALIZZAZIONE	
		Progetti R&S	3.5 INNOVAZIONE E DIGITALIZZAZIONE	

**Relazione della società di revisione indipendente
sulla dichiarazione consolidata di carattere
non finanziario ai sensi dell'art. 3, c. 10, d.lgs. 254/2016
e dell'art. 5 regolamento CONSOB adottato
con delibera n. 20267 del gennaio 2018**

Ria Grant Thornton S.p.A.
Via San Donato 197
40127 Bologna

T +39 051 6045911

Al Consiglio di Amministrazione di
Aeffe S.p.A.

Ai sensi dell'articolo 3, comma 10, del Decreto Legislativo 30 dicembre 2016, n. 254 (di seguito "Decreto") e dell'articolo 5, comma 1, lett. g) del Regolamento CONSOB n. 20267/2018, siamo stati incaricati di effettuare l'esame limitato ("limited assurance engagement") della dichiarazione consolidata di carattere non finanziario di Aeffe S.p.A. e sue controllate (di seguito il "Gruppo") relativa all'esercizio chiuso al 31 Dicembre 2023 predisposta ex art. 4 Decreto, e approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 14 marzo 2024 (di seguito "DNF").

L'esame limitato da noi svolto non si estende alle informazioni contenute nel paragrafo "*La Tassonomia Ambientale Europea per il Gruppo Aeffe*" della DNF, richieste dall'art. 8 del Regolamento europeo 2020/852.

Responsabilità degli Amministratori e del Collegio Sindacale per la DNF

Gli Amministratori sono responsabili per la redazione della DNF in conformità a quanto richiesto dagli articoli 3 e 4 del Decreto e ai "Global Reporting Initiative Sustainability Reporting Standards" definiti dagli GRI - Global Reporting Initiative (di seguito "GRI Standards") da essi individuati come standard di riferimento per la rendicontazione.

Gli Amministratori sono altresì responsabili, nei termini previsti dalla legge, per quella parte del controllo interno da essi ritenuta necessaria al fine di consentire la redazione di una DNF che non contenga errori significativi dovuti a frodi o a comportamenti o eventi non intenzionali.

Gli Amministratori sono responsabili, inoltre, per l'individuazione del contenuto della DNF, nell'ambito dei temi menzionati nell'articolo 3, comma 1, del Decreto, tenuto conto delle attività e delle caratteristiche del Gruppo e nella misura necessaria ad assicurare la comprensione dell'attività del Gruppo, del suo andamento, dei suoi risultati e dell'impatto dallo stesso prodotti.

Gli Amministratori sono infine responsabili per la definizione del modello aziendale di gestione e organizzazione dell'attività del Gruppo, nonché, con riferimento ai temi individuati e riportati nella DNF, per le politiche praticate dal Gruppo e per l'individuazione e la gestione dei rischi generati o subiti dallo stesso.

Il Collegio Sindacale ha la responsabilità della vigilanza, nei termini previsti dalla legge, sull'osservanza delle disposizioni stabilite nel Decreto.

Indipendenza della società di revisione e controllo della qualità

Siamo indipendenti in conformità ai principi in materia di etica e di indipendenza dell'International Code of Ethics for Professional Accountants (including International Independence Standards) (IESBA Code) emesso dall'International Ethics Standards Board for Accountants, basato su principi fondamentali di integrità, obiettività, competenza e diligenza professionale, riservatezza e comportamento professionale. La nostra società di revisione applica l'International Standard on Quality Management (ISQM) 1 e, di conseguenza, mantiene un sistema di controllo qualità che include direttive e procedure documentate sulla conformità ai principi etici, ai principi professionali e alle disposizioni di legge e dei regolamenti applicabili.

Responsabilità della società di revisione

È nostra la responsabilità di esprimere, sulla base delle procedure svolte, una conclusione circa la conformità della DNF rispetto a quanto richiesto dal Decreto e dai GRI Standards. Il nostro lavoro è stato svolto secondo quanto previsto dal principio "International Standard on Assurance Engagements ISAE 3000 (Revised) - Assurance Engagements Other than Audits or Reviews of Historical Financial Information" (di seguito "ISAE 3000 Revised"), emanato dall'International Auditing and Assurance Standards Board (IAASB) per gli incarichi limited assurance. Tale principio richiede la pianificazione e lo svolgimento di procedure al fine di acquisire un livello di sicurezza limitato che la DNF non contenga errori significativi. Pertanto, il nostro esame ha comportato un'estensione di lavoro inferiore a quella necessaria per lo svolgimento di un esame completo secondo l'ISAE 3000 Revised ("reasonable assurance engagement") e, conseguentemente, non ci consente di avere la sicurezza di essere venuti a conoscenza di tutti i fatti e le circostanze significativi che potrebbero essere identificati con lo svolgimento di tale esame.

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

In particolare, abbiamo svolto le seguenti procedure:

1. analisi dei temi rilevanti in relazione alle attività ed alle caratteristiche del Gruppo rendicontati nella DNF, al fine di valutare la ragionevolezza del processo di selezione seguito alla luce di quanto previsto dall'art. 3 del Decreto e tenendo presente lo standard di rendicontazione utilizzato;
2. analisi e valutazione dei criteri di identificazione del perimetro di consolidamento, al fine di riscontrarne la conformità a quanto previsto dal Decreto;
3. comparazione tra i dati e le informazioni di carattere economico-finanziario inclusi nella DNF ed i dati e le informazioni inclusi nel bilancio consolidato del Gruppo;
4. comprensione dei seguenti aspetti:
 - modello aziendale di gestione e organizzazione dell'attività del Gruppo, con riferimento alla gestione dei temi indicati nell'art. 3 del Decreto;
 - politiche praticate dall'impresa connesse ai temi indicati nell'art. 3 del Decreto, risultati conseguiti e relativi indicatori fondamentali di prestazione;
 - principali rischi, generati o subiti connessi ai temi indicati nell'art. 3 del Decreto.

Relativamente a tali aspetti sono stati effettuati inoltre i riscontri con le informazioni contenute nella DNF e effettuate le verifiche descritte nel successivo punto 5, lett. a).

5. comprensione dei processi che sottendono alla generazione, rilevazione e gestione delle informazioni qualitative e quantitative significative incluse nella DNF;

In particolare, abbiamo svolto interviste e discussioni con il personale della Direzione di Aeffe S.p.A. e abbiamo svolto limitate verifiche documentali, al fine di raccogliere informazioni circa i processi e le procedure che supportano la raccolta, l'aggregazione, l'elaborazione e la trasmissione dei dati e delle informazioni di carattere non finanziario alla funzione responsabile della predisposizione della DNF.

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

- a livello di Capogruppo,

- a) con riferimento alle informazioni qualitative contenute nella DNF, e in particolare al modello aziendale, alle politiche praticate e ai principali rischi, abbiamo effettuato interviste e acquisito documentazione di supporto per verificarne la coerenza con le evidenze disponibili;
- b) con riferimento alle informazioni quantitative, abbiamo svolto sia procedure analitiche che limitate verifiche per accertare su base campionaria la corretta aggregazione dei dati.

Conclusioni

Sulla base del lavoro svolto, non sono pervenuti alla nostra attenzione elementi che ci facciano ritenere che la DNF del Gruppo Aeffe relativa all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2023 non sia stata redatta, in tutti gli aspetti significativi, in conformità a quanto richiesto dagli articoli 3 e 4 del Decreto e dai GRI Standards.

Le nostre conclusioni sopra riportate non si estendono alle informazioni contenute nel paragrafo *“La Tassonomia Ambientale Europea per il Gruppo Aeffe”* della DNF del Gruppo richieste dall'art. 8 del Regolamento europeo 2020/852.

Bologna, 29 marzo 2024

Ria Grant Thornton S.p.A.



Marco Bassi

Socio