



023

**BILANCIO
DI SOSTENIBILITÀ**





Il nostro Gruppo ha intrapreso un percorso di sempre maggiore impegno sui temi della Responsabilità Sociale d'Impresa, consapevole delle opportunità che da essi possono derivare per esprimere crescita economica e profitto, ma allo stesso tempo anche per generare valore per tutti gli stakeholder in termini di salute, qualità della vita, cultura e innovazione.

FRANCO UZZENI
PRESIDENTE U-POWER GROUP

Franco Uzzeni

HIGHLIGHTS

288 MLN€

di valore economico generato
+6% vs 2022

5.745.000

paia di scarpe
totali vendute dal gruppo nel 2023

29

brevetti depositati
sinonimo del grande impegno
del Gruppo nella Ricerca e Sviluppo

48

modelli di calzature
certificate Carbon Neutral¹

-40%

di infortuni
rispetto al 2022

30

obiettivi di sostenibilità
certificate Carbon Neutral¹

¹ La dichiarazione esplicativa della qualifica di "carbon neutrality" (Qualifying Explanatory Statements, QES), che dimostra che U-Power Group ha raggiunto la neutralità rispetto alle emissioni GHG relative a 48 modelli di calzature, è stata redatta in conformità allo standard PAS 2060:2014.



8%

quota di mercato
di U-Power Group in Europa,
primo produttore di scarpe
antifortunistiche in Italia e
in Europa

44%

presenza femminile
nel personale del Gruppo
nel 2023

U-Green:

primo progetto di calzatura a ridotto impatto
ambientale, con la totale compensazione delle
emissioni di gas effetto serra

LETTERA AGLI STAKEHOLDER —



FRANCO UZZENI
PRESIDENTE U-POWER GROUP



Il nostro obiettivo è di diventare il più autentico e sicuro punto di riferimento per la sicurezza dei lavoratori attraverso Dispositivi di Protezione innovativi e dal design distintivo.

Cari stakeholder,

L'anno che abbiamo appena concluso è stato un capitolo sfidante nella storia di U-Power Group, un periodo di crescita, innovazione e impegno costante verso la sostenibilità e la sicurezza. Il nostro percorso è stato guidato dalla convinzione che il duro lavoro e la dedizione siano la chiave per superare le sfide e raggiungere risultati significativi.

Con orgoglio possiamo affermare che il 2023 ha visto U-Power Group consolidarsi ulteriormente come leader internazionale nel settore dell'antinfortunistica. Il nostro fatturato ha raggiunto i 288 milioni di euro, con un incremento rispetto all'anno precedente, segno tangibile della fiducia che avete riposto in noi e della qualità dei nostri prodotti.

La nostra visione di futuro e il desiderio incessante di crescere e migliorare ci hanno permesso di emergere come primo produttore di scarpe antinfortunistiche in Italia e in Europa, una conferma del nostro impegno quotidiano per offrire Dispositivi di Protezione che non solo garantiscono sicurezza, ma sono anche sinonimo di comfort e sostenibilità.

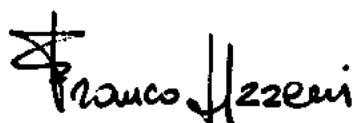
Infatti, da diversi anni, la nostra azienda si dedica con impegno alla sostenibilità, consapevole delle sfide attuali come la transizione energetica, la lotta ai cambiamenti climatici, la scarsità delle risorse naturali e la promozione di temi sociali. Il nostro Bilancio di Sostenibilità racconta come affrontiamo queste sfide e ci permette di condividere obiettivi e risultati raggiunti nel corso degli anni, continuando il nostro lavoro con competenza e passione.

Siamo fieri di aver ridotto gli infortuni del 40% rispetto al 2022 e di aver mantenuto la presenza femminile nel nostro personale al 44%, dimostrando il nostro impegno non solo verso la sicurezza sul lavoro, ma anche verso la parità di genere e l'inclusione. Inoltre, i nostri consumi energetici sono diminuiti rispetto all'anno scorso, accompagnati da una riduzione delle emissioni di gas a effetto serra del 9%. Ciò è stato possibile grazie a una serie di progetti di efficientamento energetico realizzati nel 2023, come l'installazione di un impianto fotovoltaico in Tunisia e la sostituzione dell'illuminazione con LED, e grazie all'utilizzo di energia elettrica da fonti rinnovabili certificate per tutto il 2023 in Italia e Francia.

Guardando al futuro, abbiamo definito un Piano di Sostenibilità, simbolo del nostro impegno al miglioramento continuo in ambito ESG. Con 30 obiettivi di breve e medio periodo, il Piano stabilisce le nostre ambizioni in svariate aree di impatto, tra cui l'obiettivo di ottimizzare i processi produttivi anche in un'ottica di decarbonizzazione, promuovere la crescita professionale e il benessere dei dipendenti, integrare tematiche ESG nella gestione dei fornitori e predisporre policy specifiche in ambito ESG.

Potremo raggiungere tali obiettivi insieme al fondo NB Renaissance con cui, insieme all'impegno del nostro team, punteremo ad espandere le categorie di prodotto e le nostre attività in nuove aree geografiche, con lo scopo di diventare tra i leader mondiali nel settore dei dispositivi di protezione, mantenendo al contempo un impegno costante verso lo sviluppo sostenibile del Gruppo nel lungo termine.

Buona lettura.



5.227

DIPENDENTI

in linea con anno precedente

288 MLN €

DI VALORE ECONOMICO
GENERATO

+6% vs 2022

90.080 GJ

CONSUMO TOTALE
DI ENERGIA DEL GRUPPO

-3,3% vs 2022

INDICE

Highlights	2
Lettera agli stakeholder	4
Valori e Purpose	8
The company	9
1. U-Power Group: un'azienda safety partner	11
1.1 Una storia di innovazione nella tradizione	14
1.2 Il business model	16
1.3 Il piano d'azione ESG	20
1.4 L'analisi di materialità	24
2. Governance e strategia di Sostenibilità	27
2.1 Il modello di governance	28
2.2 La gestione dei rischi	30
2.3 Dialogo con gli stakeholder	32
3. Innovazione e design italiani al servizio del cliente	35
3.1 L'innovazione al servizio della sicurezza	37
3.2 Le scarpe da lavoro Carbon Neutral: Linee U-Green, J-Respect e Lupos	39
3.3 Red Leve	41
3.4 Infinergy®	43
3.5 Red Carpet	43
3.6 Sviluppare una catena di fornitura responsabile	43
4. La nostra squadra	47
4.1 Un'azienda di persone	49
4.2 Diversità, pari opportunità e tutela dei diritti umani e dei lavoratori	53
4.3 Il sistema di remunerazione e le relazioni industriali	55
4.4 La nostra sicurezza	57
4.5 Le comunità U-Power Group	58
5. Ambiente al centro	61
5.1 La tutela dell'ambiente nella nostra creazione di valore	62
5.2 La gestione degli impatti ambientali	63
5.2.1 Energia ed emissioni	63
5.2.2 I materiali e rifiuti	67
5.2.3 Acqua	71
Nota metodologica	73
Gli stakeholder di U-Power Group	75
Gli impatti di U-Power Group	77
La metodologia di calcolo	78
GRI Content Index	81
Relazione della società di revisione	89

VALORI E PURPOSE



U-Power Group è una realtà in continua evoluzione che si pone l'obiettivo di costituire il più autentico e sicuro punto di riferimento per migliorare la qualità della vita delle persone che lavorano, offrendo un capitale di esperienza e conoscenza unico nel settore dei Personal Protection Equipment.

"La nostra filosofia **"Don't worry... be happy!"** rispecchia la nostra Mission che da sempre è l'impegno verso chi indossa le calzature da lavoro U-Power: ogni singola calzatura è garanzia di vero comfort e funzionalità nel segno del puro design italiano."

...Ecco quindi spiegata la nostra filosofia di vita: don't worry, be happy!"

RICERCARE L'ECCELLENZA

Cerchiamo sempre di fare meglio, come individui e come azienda. Non ci stanchiamo mai di imparare e di ridefinire le regole.



FARE LEVA SULLA CREATIVITÀ

Siamo unici e non convenzionali. Diamo spazio al nostro genio interiore.



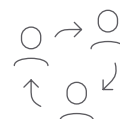
CREDERE NEL DOMANI

Guardiamo alle sfide sempre orientati al futuro, continuando a cercare soluzioni sostenibili dove non sono ancora state trovate.



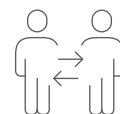
COINVOLGERE LE PERSONE

Portare empatia, costruire fiducia per creare relazioni di lungo periodo.



VIVERE LE DIVERSITÀ

Siamo sempre aperti ad accogliere voci differenti. Viviamo di molteplicità e dialoghiamo con tutte le generazioni.



PERSEGUIRE IL SUCCESSO SOSTENIBILE

Ricerchiamo l'eccellenza con la responsabilità di preservare l'ambiente e le risorse per le generazioni future.



THE COMPANY

La struttura del Gruppo al 31.12.2023 è di seguito rappresentata:



Legenda



Holding



Produzione



Vendite



Logistica

Sede legale in Paruzzaro (NO) - Via Borgomanero 50

Capitale sociale: Euro 10.000.000 interamente versato

Codice Fiscale e Registro Imprese di Novara 08482990150

Camera di Commercio di Novara n. 163970 R.E.A.





1

**U-POWER GROUP:
UN'AZIENDA,
UN SAFETY PARTNER**

1. U-POWER GROUP: UN'AZIENDA, UN SAFETY PARTNER

U-Power Group (di seguito "U-Power" o "Gruppo") è stata fondata dall'imprenditore Pier Francesco Uzzeni nel 2006, a Paruzzaro (Italia), traendo ispirazione dall'esperienza tramandata dal padre e dagli oltre 50 anni di attività nel settore delle calzature antinfortunistiche. Nel corso degli anni, il Gruppo è cresciuto fino a diventare uno dei principali attori nel settore, vantando una posizione di leadership nel mercato italiano ed europeo delle scarpe da lavoro, nonché risultati eccellenti nel settore dell'abbigliamento tecnico.

La missione di U-Power è diventare **il punto di riferimento per la sicurezza dei lavoratori**, mirando a migliorare la qualità della vita delle persone. Per raggiungere questo obiettivo, l'azienda si impegna a offrire Dispositivi di Protezione Individuale (DPI) sicuri, confortevoli, performanti e caratterizzati da un design accattivante.

Inoltre, U-Power si impegna a rimanere uno dei principali esponenti del mercato, investendo nella ricerca e nello sviluppo di nuove tecnologie e materiali avanzati per migliorare costantemente le prestazioni dei suoi prodotti. L'azienda collabora con esperti del settore e istituti di ricerca per garantire che le sue soluzioni siano allineate alle ultime tendenze e alle esigenze dei lavoratori. U-Power Group si distingue quindi per il suo impegno nella sicurezza e nell'innovazione, unendo la tradizione artigianale all'utilizzo delle più moderne tecnologie, nonché offrendo prodotti di alta qualità, servizi personalizzati e supporto tecnico ai propri clienti.

Il Gruppo è composto da cinque società, con sedi in 6 paesi: U-Power Group S.p.A.; U Group S.r.l.; Martek S.a.r.l.; U-Logistics S.r.l.; Jallatte S.a.S.. La società U-Group S.r.l. possiede inoltre filiali in Francia, Spagna, Germania e Inghilterra.

NB RENAISSANCE ACQUISTA U-POWER

Nei primi mesi del 2023, Franco Uzzeni ha deciso di sottoscrivere un accordo con NB Renaissance, uno dei principali fondi di private equity operanti in Italia, al fine di avviare una nuova fase di crescita per il Gruppo.

L'obiettivo principale è posizionare l'azienda come leader globale nel settore dei prodotti per la sicurezza e la protezione dei lavoratori, un ambito che sta guadagnando crescente attenzione. La strategia dell'azienda prevede un'espansione sia dal punto di vista geografico sia nell'assortimento dei prodotti offerti. Sebbene le scarpe da lavoro rimangano il fulcro dell'attività, il portfolio del gruppo si è arricchito nell'ultimo anno con l'introduzione di nuovi articoli quali abbigliamento, guanti, caschi per la sicurezza e stivali in poliuretano.

Questa solida rete internazionale copre tutte le fasi cruciali della catena del valore: progettazione, prototipazione, produzione, vendita e supporto ai clienti. Grazie a questa integrazione completa, il Gruppo gestisce direttamente le sue due unità produttive in Francia e in Tunisia, mantenendo un controllo efficace sulla qualità dei processi e dei prodotti, nel rispetto dell'ambiente e del benessere dei suoi dipendenti.

Il Gruppo, nel corso degli anni, ha cercato di distinguersi attraverso iniziative improntate alla sostenibilità e alla responsabilità sociale, con l'intento di generare valore nel lungo periodo. Nello specifico, ha promosso una cultura aziendale fondata sull'etica, la sostenibilità e l'attenzione verso la comunità, dimostrando così una visione sempre più globale dell'impresa.

Questo percorso del Gruppo è culminato nel 2021, anno nel quale U-Power ha deciso di modificare il proprio statuto societario e diventare una società Benefit. Questa forma giuridica ha conferito ad U-Power un'identità aziendale che spinge il Gruppo ad impegnarsi nel perseguire finalità di beneficio comune, operando in modo responsabile e trasparente verso tutte le sue parti interessate.

Attraverso questa nuova visione e struttura societaria, U-Power si è impegnato a conciliare le attività commerciali con un'attenzione particolare verso i valori sociali e ambientali, collaborando con tutte le parti interessate, inclusi individui, comunità e organizzazioni, al fine di raggiungere un impatto positivo e contribuire al bene comune.

² Si segnala che la società Lupos GmbH è stata liquidata nel corso del 2023.

REGNO UNITO

Piattaforma logistica
1 Branch

GERMANIA

1 Branch

FRANCIA

Sito produttivo
1 Ufficio commerciale
1 Branch

ITALIA

Headquarter e piattaforma logistica
1 Ufficio commerciale

SPAGNA

1 Branch

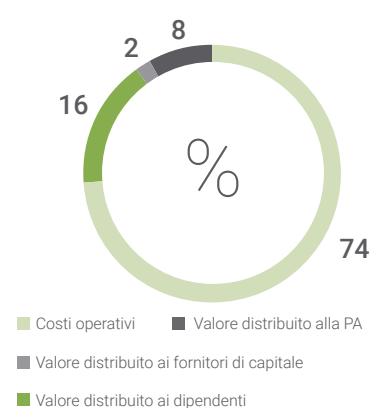
TUNISIA

Sito produttivo

Situazione al 31.12.2023

VALORE ECONOMICO DIRETTO GENERATO E DISTRIBUITO (k€)	2021	2022	2023
Valore economico generato	232.344	272.595	288.296
Valore della produzione	232.303	272.465	287.767
Proventi finanziari	41	130	529
Valore economico distribuito	207.515	255.561	234.355
Costi operativi	139.189	159.968	174.355
Valore distribuito ai dipendenti	34.325	37.936	37.169
Valore distribuito ai fornitori di capitale	1.063	1.322	3.436
Valore distribuito alla PA	15.838	20.335	19.395
Valore distribuito agli azionisti	17.100	36.000	-
Valore economico trattenuto	24.829	17.034	53.941

Valore economico distribuito 2023



1.1 UNA STORIA DI INNOVAZIONE NELLA TRADIZIONE

*Una lunga storia
di successo*



Il focus sulle calzature di sicurezza

- Almar deposita il marchio Aimont, specializzato in scarpe antinfortunistiche. In questi anni che la produzione viene trasferita in Tunisia e si registra un significativo aumento di paia prodotte all'anno.

1988
2000

1956
1987

2000
2005

Almar, i primi anni

- Pier Franco Uzzeni rileva l'azienda italiana Almar fondata nel 1950 dal padre a Soriso (NO). La produzione si concentra sulle scarpe antinfortunistiche, ma parallelamente vengono prodotte anche scarpe sportive, di marchi come Puma e Adidas.

Gruppo Jal



Il consolidamento

- Pier Franco Uzzeni vende le quote di maggioranza di Almar al fondo di investimento CVC. Almar viene consolidata con i principali concorrenti europei Jallatte e Lupos per creare il Gruppo JAL. Uzzeni diventa CEO del Gruppo.



Creazione di U-Group

- Nel 2005, Pier Franco Uzzeni lascia il Gruppo JAL e fonda U-Power con l'obiettivo di produrre e distribuire scarpe antinfortunistiche con il proprio marchio, conquistando fin da subito una posizione di leadership nel mercato europeo.

La nuova era tecnologica

Sono gli anni di maggior crescita del Gruppo:

- U-Power lancia le nuove rivoluzionarie linee con tecnologia Infinergy® di BASF.
- I dati finanziari del Gruppo registrano una crescita per tutti i marchi.
- U-Power diventa Società Benefit.
- Lancio delle linee U-Green, J-Respect e Lupos, le prime calzature da lavoro totalmente Carbon Neutral.
- Nel 2023 il fatturato si attesta a 288 milioni di euro, +5,7% rispetto al 2022.

2006
2013

2017
2023

2013
2017

2023



Acquisizione e rilancio di JAL Group

- Nel 2013, U-Power leader del settore, acquisisce i principali asset e marchi di JAL Group (Jallatte, Aimont e Lupos), fondando così U-Power Group.
- Nel 2017 i dati finanziari del Gruppo registrano una crescita sostenuta soprattutto grazie all'introduzione della linea Red Lion e ai i primi risultati della ripresa dei marchi acquisiti.

Acquisizione da parte di NB Renaissance

- Nei primi mesi del 2023 è stato sottoscritto un accordo con NB Renaissance, uno dei principali fondi di private equity operanti in Italia, al fine di avviare una nuova fase di crescita per il Gruppo.

1.2 IL BUSINESS MODEL

La gestione integrata dell'intera catena del valore, dalla Ricerca e Sviluppo (R&S) alla produzione e alla commercializzazione, assicura a U-Power Group flessibilità e tempestività nel rispondere alle esigenze del mercato. Il Gruppo produce e commercializza una vasta gamma di calzature antinfortunistiche, destinate a garantire la protezione e la sicurezza individuale negli ambienti di lavoro di operatori provenienti principalmente da settori industriali, agricoli e commerciali altamente regolamentati in termini di norme di sicurezza, come l'industria chimica, l'edilizia, le costruzioni in generale e i servizi. Oltre alle calzature, U-Power commercializza an-

che abbigliamento da lavoro, come pantaloni, giacche, tute e accessori, che assicurano protezione e comfort per gli operatori impegnati nei diversi settori.

Per quanto riguarda le calzature antinfortunistiche, ad eccezione delle linee *basic* che rappresentano una piccola parte del fatturato totale e che vengono commissionate interamente a produttori selezionati, coordinati e sottoposti a periodiche verifiche, U-Power Group adotta un modello di business a integrazione verticale, controllando l'intera catena del valore.



Logistica: la rete capillare e multicanale del Gruppo U-Power, supportata dalle sue due piattaforme logistiche situate in Gran Bretagna e Italia, svolge un ruolo chiave nella gestione delle spedizioni e nell'evasione degli ordini. Questa infrastruttura logistica permette al Gruppo di gestire un volume significativo di spedizioni, con una media di oltre 21.400 paia di calzature al giorno.



R & S: Le attività di ricerca e sviluppo (R&S) all'interno del Gruppo U-Power vengono svolte presso i due centri dedicati situati a Trani e Paruzzaro. Questi centri sono focalizzati sull'obiettivo di migliorare e ottimizzare gli standard qualitativi e tecnologici dei prodotti U-Power, nonché di costante innovazione nei modelli e nello stile. Lo sviluppo dei prodotti include più fasi tra cui:

- ideazione e design
- prototipazione e creazione
- controllo e di testing di conformità
- approvazione del nuovo modello



Supply chain: Il Gruppo U-Power dedica particolare attenzione alla gestione dei fornitori, svolgendo un'attività di ricerca, qualificazione e monitoraggio accurata. L'obiettivo è selezionare fornitori affidabili e garantire la qualità dei materiali e dei servizi forniti, nonché il rispetto dei tempi di consegna. Lo screening dei fornitori include:

- Analisi finanziarie
- Questionari di valutazione
- Verifica delle certificazioni



Lavorazione, produzione e assemblaggio: le calzature U-Power vengono prodotte principalmente presso gli stabilimenti situati in Tunisia, che coprono l'87% della capacità produttiva complessiva grazie ad una forza lavoro locale di circa 5.200 dipendenti. Una parte della produzione avviene anche presso lo stabilimento in Francia, che rappresenta il circa 6% della capacità produttiva infine la produzione di prodotti basici (circa il 7% sul totale prodotto) è esternalizzata a produttori asiatici selezionati.

All'interno dello stabilimento francese, le attività si concentrano sull'assemblaggio delle suole con le tomaie prodotte in Tunisia. Questo processo di assemblaggio permette di combinare i componenti prodotti in entrambi gli stabilimenti per creare le calzature complete.

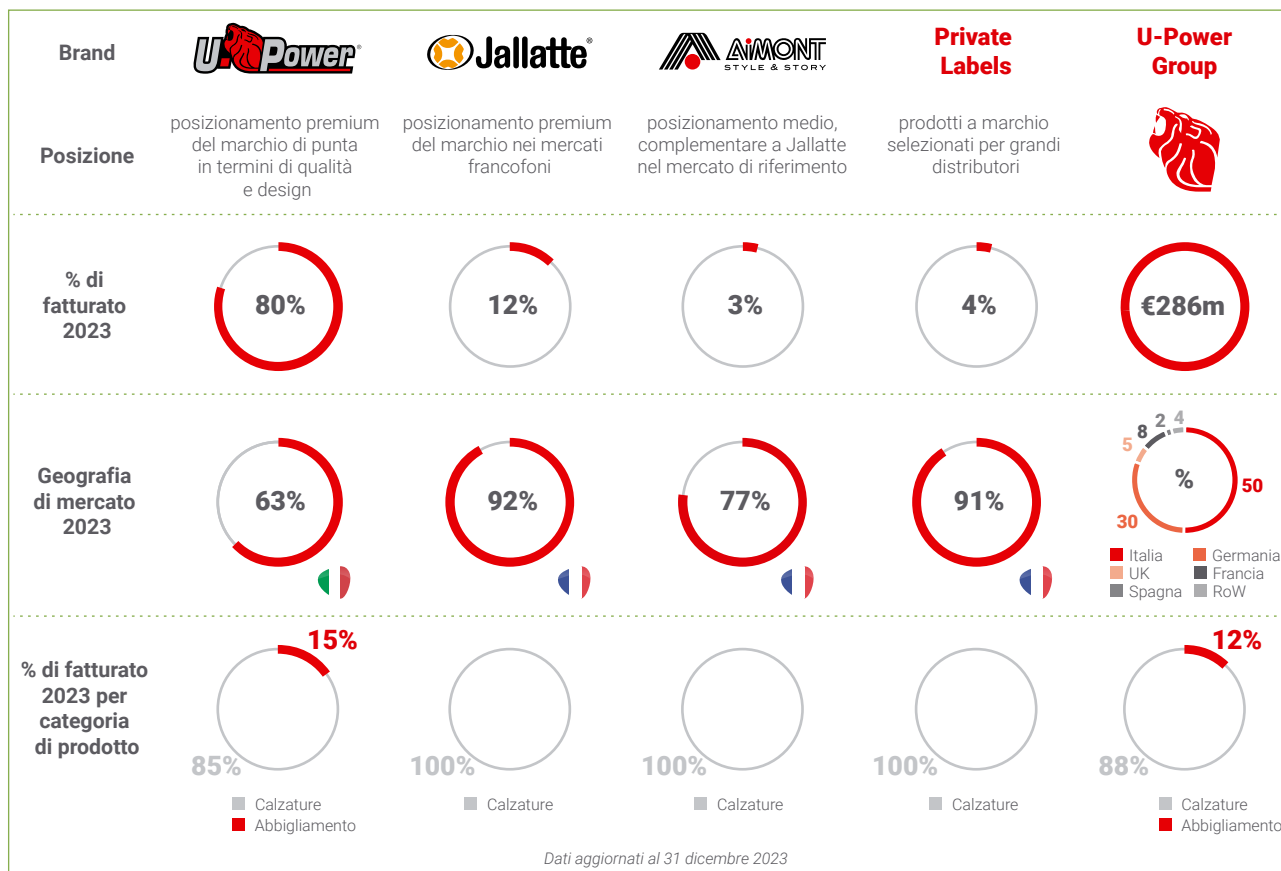


Vendita, gestione della clientela e marketing: il Gruppo commercializza i propri prodotti principalmente attraverso una rete di distributori e rivenditori che comprende oltre 70 partner nel 2022. Questi canali di distribuzione permettono ai prodotti U-Power di raggiungere gli utilizzatori finali, che possono acquistarli tramite i punti vendita dei rivenditori.

Per creare consapevolezza del marchio e promuovere i propri prodotti, U-Power adotta una politica di marketing mirata. Questa politica comprende campagne di sponsorizzazione in trasmissioni televisive di alto livello ("prime time"), una presenza strategica sui social media e partnership con società sportive. Tali strategie di marketing mirano a raggiungere un'ampia audience e a posizionare il marchio U-Power come leader nel settore delle calzature antinfortunistiche e dell'abbigliamento tecnico.

GIUBBOTTO WINK DG - PANTALONI HORIZON DG - SCARPA ERMES LINEA RED
PREMIUM - GIUBBOTTO SPOCK GF - PANTALONI ATOM GF - SCARPA IVY LINEA RED PREMIUM





L'Europa è la principale area di mercato del Gruppo, dove nel FY2023 ha realizzato circa il 96% dei ricavi. Grazie a prodotti sempre innovativi e a strategie di marketing e comunicazione mirate a rafforzare la fedeltà dei clienti, il Gruppo negli anni è riuscito a consolidare la propria posi-

zione di leadership nei mercati chiave. Nel corso del 2023, U-Power ha registrato una crescita significativa anche in altri paesi europei. In Spagna, il Gruppo ha registrato un aumento di circa il 27% rispetto all'anno precedente, mentre in Francia la crescita si attesta intorno al 7%.



TREND E CONTESTO DI MERCATO³

Si stima che il mercato globale dei DPI abbia raggiunto un valore di **79,5 miliardi di dollari nel 2023**, con una previsione di crescita annuale composta del **7,4% dal 2023 al 2030**, trainata da una maggiore consapevolezza sulla sicurezza dei lavoratori. Nel contesto asiatico, infatti, diverse industrie tra cui edilizia, produzione alimentare, chimica e farmaceutica, hanno sperimentato un notevole aumento dell'utilizzo di tali dispositivi proprio grazie ad una maggiore consapevolezza riguardo alla loro importanza, nonché agli investimenti sia di enti pubblici che privati. Inoltre, l'espansione del settore industriale ha contribuito a stimolare ulteriormente la domanda di DPI. Tale trend è supportato infine dallo sviluppo di normative sempre più severe e da costi elevati associati ai rischi sul posto di lavoro.

La continua innovazione introduce soluzioni avanzate come dispositivi realizzati in tessuto confortevole, leggero e di alta qualità. Questo rappresenta un supporto importante per la crescita del mercato dei DPI, poiché tiene conto non solo dei requisiti di sicurezza, ma anche di parametri estetici e tecnologie avanzate. Grazie a queste evoluzioni, i lavoratori possono beneficiare di dispositivi che offrono non solo protezione efficace, ma anche comfort e stile.

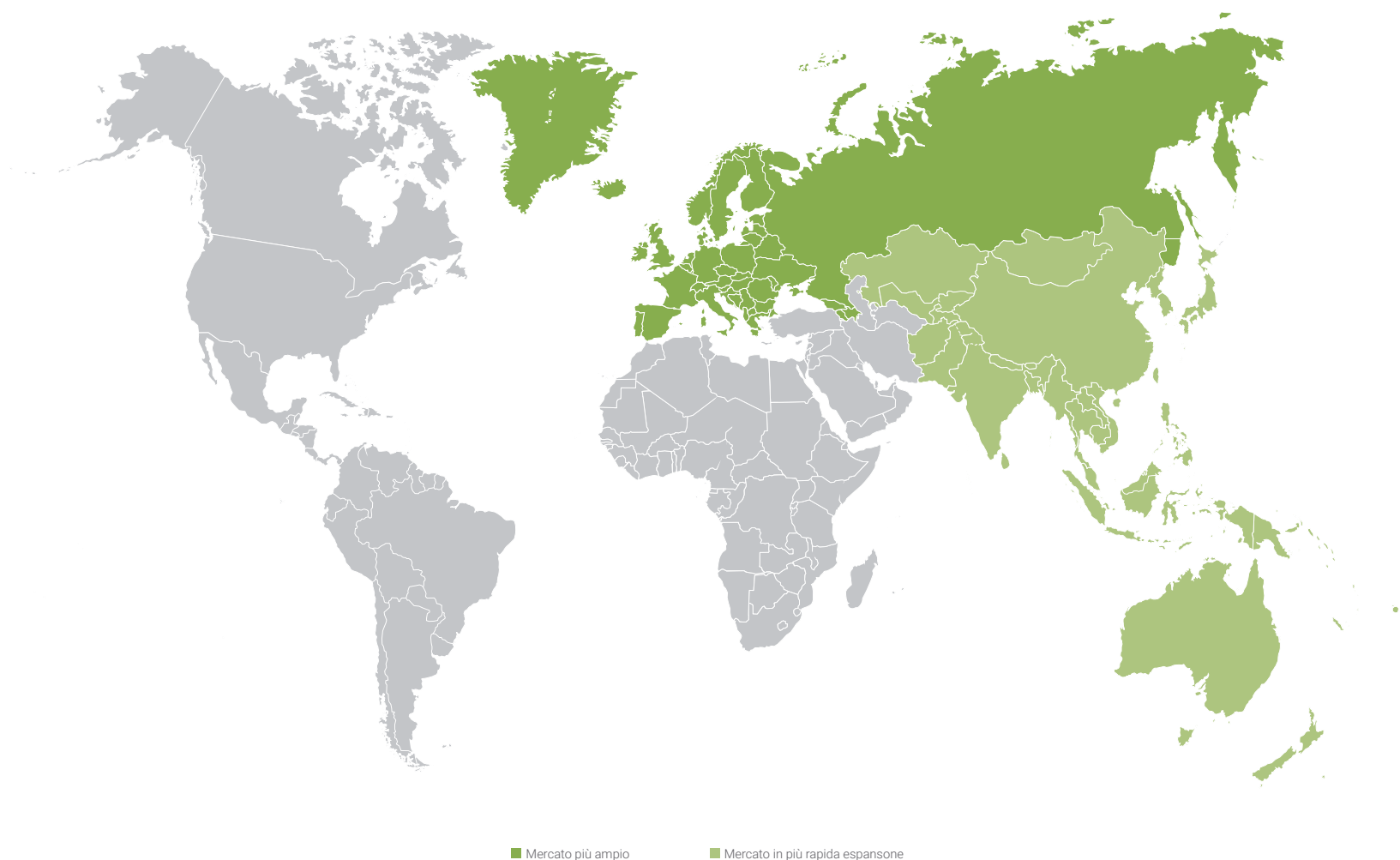
³ Personal Protective Equipment (PPE) Market Size, Share & Trends Analysis Report By Product (Hand Protection, Eye Protection), By End-use (Construction, Manufacturing), By Region, And Segment Forecasts, 2024 – 2030 (<https://www.grandviewresearch.com/industry-analysis/personal-protective-equipment-ppe-market>)



I DPI NEL MONDO

Nel 2023, l'Europa si è posizionata come un attore di rilievo nel mercato globale dei dispositivi di protezione individuale (DPI), **rappresentando oltre il 30,6%** del fatturato complessivo. Il successo è stato raggiunto grazie alla presenza di una solida piattaforma industriale e all'ampia diffusione dei DPI in diversi settori. La loro alta penetrazione nei paesi europei è risultato di un rigoroso quadro normativo e di severe sanzioni per la mancata *compliance*, che hanno spinto le aziende ad adottare regolarmente tali dispositivi per garantire la sicurezza dei lavoratori.

Tuttavia, le prospettive future indicano che sarà l'Asia a registrare il tasso di crescita più rapido nel mercato dei DPI, grazie al significativo sviluppo economico e all'industrializzazione ancora in corso. Questo potenziale di crescita è legato all'aumento dei costi di risarcimento, al numero crescente di incidenti sul lavoro, ad un robusto sviluppo economico e dalla necessità di affrontare le sfide legate alla sicurezza sul lavoro. Tali aspetti definiranno i prossimi trend di mercato.



1.3 IL PIANO D'AZIONE ESG

Il Gruppo U-Power è nato e si è sviluppato nel corso della sua storia con l'obiettivo di diventare il più autentico e affidabile punto di riferimento per la sicurezza dei lavoratori.

In un contesto sempre più attento agli impatti che i processi industriali producono su società e ambiente, U-Power Group ha deciso di impegnarsi per fare della sostenibilità una vera e propria missione, diventando così un modello di eccellenza nel settore. Per rispondere a questa nuova

sfida il Gruppo ha deciso di strutturare il proprio business attraverso l'adozione di una strategia integrata, in grado di coniugare la crescita economica con un percorso di sostenibilità sociale e ambientale.

Il Gruppo U-Power, diventando Società Benefit, ha inserito all'interno del proprio statuto societario gli obiettivi di beneficio comune da seguire durante l'esercizio delle proprie attività.

 La protezione del pianeta	 La promozione della sicurezza e del benessere delle persone	 Il valore delle persone	 Lo sviluppo e la valorizzazione delle comunità all'interno delle quali il Gruppo opera
La ricerca sistematica e l'implementazione di soluzioni innovative in grado di fronteggiare le sfide ambientali globali, che abbiamo l'obiettivo di limitare gli impatti ambientali promuovendo una cultura di utilizzo responsabile delle risorse e considerando l'intero ciclo di vita del prodotto. A tal fine, la società si pone l'obiettivo di: 1. minimizzare il proprio impatto sui cambiamenti climatici, facendosi parte attiva per il loro contrasto, 2. favorire lo sviluppo di pratiche di economia circolare sia durante la fase di creazione che di utilizzo a fine vita dei propri prodotti.	U-Power Group si impegna nel continuo miglioramento delle caratteristiche tecniche e qualitative dei propri prodotti che si configurano come Dispositivi di Protezione individuale per contribuire a migliorare la sicurezza sul lavoro, la qualità della vita ed il benessere delle persone.	U-Power Group si impegna a perseguire la creazione delle migliori condizioni possibili per attrarre, far crescere e trattenere persone di talento. Persegue l'impegno di sostenere pratiche e spazi di lavoro a misura di tutti per creare una cultura inclusiva e flessibile. Il Gruppo si impegna a garantire pari dignità ed opportunità a tutte le persone a prescindere del Paese di origine, cultura o religione di appartenenza, dal genere all'orientamento sessuale, delle opinioni politiche e da ogni altra caratteristica e stile personale.	U-Power Group favorisce lo sviluppo culturale, sociale ed economico delle comunità nelle quali opera, sia a livello internazionale che locale, con iniziative di sensibilizzazione sui temi dello sviluppo sostenibile e del bene comune. Nel perseguimento del proprio oggetto sociale e nel rispetto dei principi che ispirano i propri obiettivi, il Gruppo si impegna a creare, sostenere e sviluppare progetti e partnership con entità nazionali o straniere, pubbliche o private.

Responsabilità etica e integrità di business

Oltre alla pubblicazione del Bilancio di Sostenibilità, l'azienda ha scelto di consolidare il proprio impegno attraverso la definizione di un Piano di Sostenibilità che si allinea con gli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs) delle Nazioni Unite e che declina gli impegni del Gruppo in azioni concrete capaci di creare valore nel lungo periodo. U-Power Group ha sele-

zionato 5 SDGs specifici che puntano alla salvaguardia del pianeta e al benessere dei suoi abitanti e che rispecchiano le attività e i valori aziendali, per dimostrare il proprio contributo al raggiungimento di questi obiettivi globali.⁴

I quattro ambiti principali di intervento sono:

U-Circular&Carbon

si concentra sull'ottimizzazione dei processi produttivi per ridurre gli sprechi e incrementare l'efficienza. Inoltre, il Gruppo si impegna a perseguire la decarbonizzazione delle proprie attività, riducendo le emissioni di gas serra e promuovendo l'uso di energie rinnovabili, in un'ottica di economia circolare che valorizza il riciclo e il riuso delle risorse.

U-Innovation Safety

l'innovazione è al centro di questo pilastro, con un focus particolare sui prodotti che garantiscano sempre i più elevanti standard di sicurezza e protezione. Il Gruppo si dedica allo sviluppo di soluzioni innovative che rispondano alle esigenze di sicurezza dei lavoratori, integrando tecnologie avanzate e materiali a ridotto impatto ambientale.

U-People

pone l'accento sull'importanza delle persone e delle comunità. Il Gruppo, infatti, si impegna a promuovere la diversità e l'inclusione, garantendo pari opportunità a tutti i livelli aziendali. La formazione e lo sviluppo dei talenti sono aspetti chiave, così come la salute e la sicurezza dei dipendenti. Infine, si propone di collaborare attivamente con le comunità locali per contribuire al loro sviluppo e benessere.

U-Community

responsabilità etica ed integrità sono fondamentali per il Gruppo, che si impegna a implementare pratiche di approvvigionamento sostenibile, a rispettare rigorose policy aziendali e a fornire una reporting trasparente. La governance ESG (Environmental, Social, and Governance) gioca un ruolo cruciale nel garantire che le attività dell'azienda siano condotte in modo etico e responsabile.

In sintesi, il Piano di Sostenibilità del Gruppo si traduce in un impegno concreto verso la protezione ambientale, la sicurezza e il benessere delle persone, il rispetto della diversità e l'inclusione sociale, e l'adozione di pratiche aziendali etiche.

Attraverso questi obiettivi, il Gruppo U-Power si pone come leader responsabile nel proprio settore, contribuendo attivamente alla costruzione di un futuro più sostenibile.

⁴Business Reporting on SDGs – An analysis of the Goals and Targets (GRI and UN Global Compact)

Pillar	Iniziative	Obiettivo
 AMBIENTE U-Circular & Carbon Il modello circolare e la riduzione delle emissioni  	Miglioramento dell'efficienza dei processi di taglio della pelle e dei tessuti installando nuovi macchinari all'avanguardia.	2024
	Ottimizzazione delle attività di logistica creando e implementando un programma di logistica intelligente.	2024
	Promozione della transizione energetica attraverso la produzione e/o fornitura di energia da fonti rinnovabili	2025
	Definizione e implementazione di un percorso di decarbonizzazione in linea con SBTi	2026
U-Innovative Safety Lo sviluppo di prodotti innovativi. Sostenibili e sicuri  	Diversificazione del portafoglio prodotti con caratteristiche in ambito sostenibilità (ad es. carbon neutral, materiali riciclati e biobased)	2025
	Valorizzazione dell'impatto sociale dei prodotti in ottica di miglioramento della qualità della vita dei lavoratori	2026
 SOCIALE U-People & Community Lo sviluppo delle nostre persone e delle comunità  	Promozione della crescita professionale dei lavoratori attraverso programmi di formazione dedicati.	2025
	Creazione di un programma di cultura interna volto a promuovere la sicurezza sul lavoro.	2025
	Promozione del benessere dei dipendenti e valorizzazione dell'ambiente di lavoro	2025

continua >>

<< segue

Pillar	Iniziative	Obiettivo
 GOVERNANCE U-Ethics & Integrity La definizione di meccanismi di governance etica 	Integrazione delle tematiche ESG nella gestione dei fornitori	2024
	Predisposizione della policy in ambito ESG con focus in ambito sociale	2024
	Istituzione di un Sustainability Steering Committee e identificazione di un ESG manager	2024
	Implementazione di un programma relativo alla data privacy	2024
	Definizione e monitoraggio dei KPI per istituti finanziari in ambito ESG	2024
	Miglioramento dello score EcoVadis	2024
	Formalizzazione di iniziative legate all'integrazione dell'etica di business in tutti gli ambiti aziendali	2025

1.4 L'ANALISI DI MATERIALITÀ

L'analisi di materialità svolge un ruolo fondamentale nell'orientare il Gruppo nella scelta delle informazioni da presentare all'interno del Bilancio di Sostenibilità. Lo scopo è quello di giungere ad una rappresentazione accurata e completa della rilevanza degli impatti generati dalle attività del Gruppo, offrendo una visione chiara e trasparente: infatti, secondo i GRI Standards, l'identificazione dei temi materiali è basata sull'analisi degli impatti effettivi e potenziali, positivi o negativi, che un'organizzazione può avere sull'economia, sull'ambiente e sul benessere delle persone, incluso il rispetto dei diritti umani e il contributo allo sviluppo sostenibile.

Il processo di analisi di materialità si è articolato in quattro diverse fasi:

1. Comprensione del contesto in cui opera il Gruppo: analisi del settore prendendo in considerazione diverse categorie di fonti esterne al Gruppo, tra cui il quadro normativo, gli standard di rendicontazione e documenti settoriali.

2. Identificazione degli impatti effettivi e potenziali del Gruppo: analisi della documentazione interna al fine individuare gli impatti applicabili al modello di business del Gruppo. Tali impatti sono stati categorizzati attraverso le seguenti definizioni:

- **Effettivo o potenziale:** un impatto è considerato effettivo quando i suoi effetti si sono verificati o si stanno attualmente verificando. Al contrario, viene definito come potenziale quando i suoi effetti potrebbero verificarsi, ma non sono ancora avvenuti al momento dell'analisi;
- **Positivo o negativo:** gli impatti sono da considerarsi positivi quando contribuiscono al progresso sostenibile delle persone, delle comunità e dell'ambiente. Al contrario, diventano negativi quando causano danno agli individui, alla comunità e all'ambiente, e perciò non contribuiscono allo sviluppo sostenibile.

3. Valutazione della significatività degli impatti: per tutti gli impatti è stato definito un livello di significatività secondo il loro grado di gravità (*severity*) e probabilità di accadimento (*likelihood*). In particolare, la gravità di un impatto è stata valutata tenendo in considerazione tre aspetti:

- Scala di gravità (*scale*): quanto è grave l'impatto e il contesto esterno in cui si verifica l'impatto, tra cui la geografia;
- Ambito di applicazione (*scope*): quanto è diffuso l'impatto lungo la catena del valore del Gruppo;
- Carattere di irrimediabilità (*irremediable character*): il grado di difficoltà nel rimediare al danno generato dall'impatto negativo.

Nello specifico, la rilevanza degli impatti effettivi è stata determinata valutando unicamente la loro gravità, mentre per gli impatti potenziali è stata considerata anche probabilità di accadimento. In quest'ultimo caso, essa è stata calcolata analizzando tutte le politiche, procedure e azioni che il Gruppo ha intrapreso per prevenire e mitigare l'impatto identificato.

Nel caso di potenziali impatti negativi sui diritti umani e su temi di corruzione, la gravità dell'impatto ha avuto la precedenza sulla probabilità, come richiesto dallo Standard GRI.

4. Prioritizzazione degli impatti più significativi per la rendicontazione: nell'ultima fase, sono state definite due soglie numeriche di rilevanza al fine di classificare ciascun impatto come segue: **molto rilevante, rilevante e poco rilevante**. Agli impatti con significatività molto rilevante e rilevante sono stati successivamente aggregati in temi materiali.

Nella tabella di seguito sono stati riportati i temi materiali e i relativi impatti associati. Le descrizioni degli impatti sono riportate in Nota Metodologica, mentre le relative Disclosures GRI e i criteri di rendicontazione specifici sono dettagliati nel Content Index.

Temi materiali	Impatti	Tipologia d'impatto ⁵
Gestione energetica e <i>climate change</i>	Sfruttamento delle risorse energetiche prodotte da fonti non rinnovabili	✓ -
	Contributo al cambiamento climatico	✓ -
Salute e sicurezza dei lavoratori	Danni relativi alla salute e sicurezza dei lavoratori	✓ -
Gestione dei rifiuti	Generazione e trattamento di rifiuti e del prodotto a fine vita	✓ -
Materiali utilizzati	Sfruttamento delle materie prime non rinnovabili	✓ -
Tutela dei diritti umani	Violazione dei diritti umani e dei diritti dei lavoratori	? -
Sviluppo del territorio e delle comunità locali	Aumento del tasso di occupazione e sviluppo del territorio e delle comunità locali	✓ +
	Contributo allo sviluppo del tessuto industriale in Tunisia	✓ +
Sviluppo e formazione dei lavoratori	Mancanza di crescita professionale dovuta ad un'inefficiente attività di formazione	? -
Salute e sicurezza dei consumatori	Violazione delle norme relative alla qualità e sicurezza dei prodotti	? -
Etica di business	Impatto negativo sugli stakeholder a causa di pratiche di business scorrette	? -
Diversità e pari opportunità	Discriminazione nell'ambiente di lavoro	? -
Consumo idrico	Sfruttamento e inquinamento delle risorse idriche	? -
Ricerca e sviluppo di prodotti a ridotto impatto ambientale	Sviluppo di prodotti a ridotto impatto ambientale e conseguenze di mercato	✓ +

⁵Legenda: ✓ Impatto effettivo - Impatto negativo + Impatto positivo ? Impatto potenziale





2

GOVERNANCE E STRATEGIA DI SOSTENIBILITÀ

2. GOVERNANCE E STRATEGIA DI SOSTENIBILITÀ

2.1 IL MODELLO DI GOVERNANCE

La struttura di governo si occupa di delineare le strategie del Gruppo e coordinare le attività finanziarie, commerciali e di marketing per favorire la crescita, l'implementazione di nuove iniziative e il raggiungimento dei piani di investimento. Oltre a questi compiti, si occupa anche del monitoraggio e della valutazione dei risultati conseguiti.

- **Consiglio di Amministrazione (CdA)**, l'organo amministrativo responsabile della corretta gestione aziendale e della guida strategica e organizzativa del Gruppo nel raggiungimento dei propri obiettivi;
- **Collegio Sindacale**, l'organo di supervisione che garantisce il rispetto della legge e valuta l'efficacia della struttura organizzativa e del sistema di controllo interno del Gruppo.

Il consiglio di amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione detiene ampi poteri per perseguire gli obiettivi sociali e gestire gli affari ordinari e straordinari del Gruppo, ad eccezione degli atti che, in conformità alla legge e allo Statuto, rientrano nella competenza esclusiva dell'Assemblea.

La società è governata da un Consiglio di Amministrazione (CdA) composto da un numero minimo di cinque ed un massimo di nove membri, anche non soci, in base alle deliberazioni dell'Assemblea. Gli amministratori vengono nominati dalla stessa sulla base delle liste di candidati presentate dai soci.

Tutti gli amministratori, esecutivi e non esecutivi, devono essere in possesso dei requisiti previsti dalla legge e dalle altre disposizioni applicabili e dei requisiti di indipendenza. Inoltre, nella composizione del CdA deve essere assicurato l'equilibrio tra il genere maschile e il genere femminile.

Gli amministratori possono essere rieletti e, a meno di diversa decisione dell'Assemblea al momento della nomina, mantengono la carica per un periodo di tre esercizi. Inoltre, il Consiglio può designare un Segretario, anche tra persone esterne, stabilendo la propria remunerazione. Nel rispetto delle disposizioni legali e statutarie, il CdA può infine delegare alcune delle sue funzioni a un comitato esecutivo composto da alcuni dei suoi membri e/o ad un amministratore delegato.

Ogni anno, durante la pianificazione delle attività, i membri del Consiglio di Amministrazione (CdA) vengono regolarmente informati rispetto alle ultime novità riguardanti la sostenibilità. Questi incontri permettono di esplorare le opportunità connesse alla reportistica di sostenibilità, i trend di settore e gli sviluppi normativi che possono influenzare le scelte strategiche e operative dell'azienda.

La gestione degli impatti è delegata, invece, ai relativi responsabili di funzione che riportano con frequenza almeno annuale al top management tutti gli aggiornamenti rilevanti, ed eventuali criticità, relativi alle tematiche di sostenibilità.

Il CdA, nella sua composizione al 31 dicembre 2023 è costituito da un Presidente e otto Consiglieri.

Consiglio di Amministrazione per genere e gruppo di età			Unità di misura	2021	2022	2023
Amministratori al 31 dicembre	Donne	<30 anni	n.	0	0	0
		tra 30 e 50 anni	n.	0	0	1
		> 50 anni	n.	0	0	0
	Amministratori donne totali		n.	0	0	1
	Uomini	<30 anni	n.	0	0	0
		tra 30 e 50 anni	n.	0	0	3
		> 50 anni	n.	3	3	5
	Amministratori uomini totali		n.	3	3	8
	Totale		n.	3	3	9

Il collegio sindacale

Il Collegio Sindacale, come previsto dal quadro legislativo in vigore, verifica il rispetto della legge e dello Statuto, l'adesione ai principi di corretta amministrazione e l'adeguatezza degli assetti organizzativi, amministrativi e contabili adottati dalla società, nonché il loro effettivo funzionamento.

Il Collegio Sindacale è stato nominato durante l'Assemblea degli azionisti nel settembre 2023 e manterrà la carica fino all'approvazione del bilancio d'esercizio del 2025. I membri, infatti, rimangono in carica per tre esercizi consecutivi e hanno la possibilità di essere rieletti.

L'organo collegiale responsabile della gestione aziendale è composto da tre membri effettivi e due supplenti.

MEMBRI DEL COLLEGIO SINDACALE

(al 31 dicembre 2023)

Presidente	Cristian Novello
Sindaco effettivo	Berruti Manzone Gianluigi Salom Maurizio
Sindaco supplementare	Agogliati Cristiano Castiglioni Monica Antonia

Il modello organizzativo

Il Consiglio di Amministrazione, con data 22 marzo 2021, ha deliberato l'approvazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.lgs. 231/01, estendendolo a tutte le sedi italiane del prestigioso Gruppo. L'approvazione è giunta in seguito ad un'attenta attività di mappatura dei rischi connessi ai reati rilevanti, così come prescritto dal D.lgs. 231/2001, alcuni dei quali sono rilevanti in termini di sostenibilità, tra cui la lotta contro la corruzione attiva e passiva, la tutela della salute e sicurezza dei lavoratori e la tutela dell'ambiente.

In conformità al Modello 231, il Consiglio di Amministrazione ha istituito l'Organismo di Vigilanza, presieduto dal Presidente del Collegio Sindacale, che ha autonomi poteri di iniziativa, vigilanza e controllo, come previsto dall'articolo 6 del D.lgs. 231/2001. Nello specifico, l'Organismo di Vigilanza è responsabile della supervisione e dell'adeguamento del Modello 231, inclusi eventuali aggiornamenti, nonché della redazione di una relazione riepilogativa da presentare al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale, contenente una sintesi delle attività svolte, delle problematiche riscontrate e un resoconto delle segnalazioni pervenute nel periodo.

Nel contesto dell'adeguamento al Modello 231, nel 2023 è stato istituito un sistema di "Whistleblowing" attraverso una procedura dedicata. Questo sistema consente di segnalare e gestire violazioni del decreto che potrebbero compromettere l'integrità del Gruppo, inclusi aspetti come danni ambientali, sicurezza e conformità dei prodotti e pratiche di corruzione o uso improprio dei dati.

In accordo con il Piano di sostenibilità 2024-2026, il gruppo ha stabilito di mantenere 0 casi di non conformità ogni anno riguardo a incidenti di corruzione, pratiche anti-competitive e gestione impropria dei dati.

Inoltre, U-Power Group ha implementato una politica anticorruzione estesa a tutte le società del Gruppo, comprese quelle con sede legale all'estero. Questa politica mira a prevenire fenomeni di corruzione che coinvolgono tutto il personale, garantendo la massima sicurezza per tutti gli stakeholder.

I Modelli organizzativi delle società italiane e il Codice Etico costituiscono una solida base per affrontare le questioni legate alla responsabilità sociale.

Anche il Codice Etico⁶, infatti, approvato nel 2021 dal Consiglio di Amministrazione, definisce chiaramente i valori, i principi e i criteri di condotta. Il Codice è stato predisposto secondo le principali linee guida a livello nazionale riguardanti i diritti umani, la responsabilità sociale d'impresa e la corporate governance. Inoltre, i principi di legalità, trasparenza e conformità sono applicati anche nelle altre società del Gruppo, secondo le normative locali, se presenti.

Con l'intento di rafforzare ulteriormente la cultura etica aziendale e di garantire che ogni dipendente sia pienamente informato e coinvolto, è stata presa la decisione di distribuire il Codice Etico a tutto il personale. Questa iniziativa prevede che il Codice sia messo a disposizione di tutti i lavoratori, attraverso canali interni di comunicazione, per assicurare che ogni membro del Gruppo possa prenderne visione e comprenderne appieno il contenuto e l'importanza. Questo passaggio è fondamentale per permettere a tutti i dipendenti di interiorizzare i valori e le norme di comportamento che il Gruppo si aspetta vengano rispettati e promossi, contribuendo così a creare un ambiente di lavoro etico, responsabile e inclusivo.

I principi sono applicati a tutte le società del Gruppo affinché vengano osservati da organi sociali, dipendenti e da tutte le persone coinvolte nel perseguimento degli obiettivi aziendali. Secondo il Codice, i destinatari sono tenuti ad assicurare che ogni decisione di business sia presa nell'interesse del Gruppo, evitando quindi tutte le situazioni in cui si possa manifestare un conflitto di interesse tra le attività economiche

⁶ Il Codice Etico è presente al seguente link: U-Power Group: documenti societari del Gruppo

personali o familiari e le mansioni ricoperte, tali da interferire o inficiare la capacità di assumere decisioni in modo imparziale ed obiettivo.

Nello specifico, i membri del Consiglio di Amministrazione sono tenuti a seguirli nella definizione degli obiettivi delle imprese del Gruppo, nella proposta di investimenti e nell'implementazione dei progetti, nonché in ogni decisione o azione. I membri del Collegio Sindacale, invece, assicurano il rispetto e l'osservanza dei contenuti del Codice Etico nell'esercizio delle proprie funzioni. Allo stesso modo, i dirigenti, nel dare concreta attuazione all'attività, si ispirano ai medesimi principi, sia all'interno del Gruppo, rafforzando la coesione e lo spirito di reciproca collaborazione, sia nei confronti di terza parti.

Al 31 dicembre 2023, come negli esercizi precedenti, non sono state ricevute segnalazioni tramite la procedura di whistleblowing del Gruppo, né sono stati individuati casi di corruzione, comportamenti anti-competitivi, violazioni delle leggi antitrust e contro il monopolio, sanzioni per non conformità a leggi e regolamenti in ambito sociale o economico, incidenti informatici o data breach.

2.2 LA GESTIONE DEI RISCHI

Il Gruppo ha condotto un'analisi dei rischi non finanziari che sono stati identificati, classificati e successivamente valutati qualitativamente in base alle attuali strategie di gestione e mitigazione.

I rischi sono stati identificati attraverso un'analisi di benchmark, interviste al management e analisi di contesto. In particolare, sono state esaminate le informazioni non finanziarie di diverse società del settore moda e calzature al fine di individuare i principali rischi. Successivamente, sono state approfondite le principali aree di rischio e le modalità di gestione e mitigazione relative ai vari ambiti di sostenibilità, mediante interviste al management e analisi dei documenti interni del Gruppo. Nel corso del 2023 tale analisi è stata aggiornata, confermando i rischi già identificati.

L'analisi ha identificato 21 rischi connessi alle attività di U-Power Group, suddivisi in quattro macroaree: rischi operativi, di compliance, finanziari e strategici.

Di seguito vengono riportati i rischi di sostenibilità identificati e collegati a tre macroaree di sostenibilità: aspetti legati all'occupazione, aspetti ambientali e aspetti sociali.

Area	Rischio	Descrizione del rischio	Modalità di gestione e mitigazione
Occupazione	Incapacità di retention dei dipendenti	• Aumento dei tassi di turnover come conseguenza dell'assenza di politiche di welfare e sviluppo dei dipendenti	• L'elevata fidelizzazione del personale testimonia un adeguato welfare anche in assenza di politiche formalizzate
	Mancanza di personale adeguatamente qualificato e carenza di expertise nei lavoratori	• Assenza di adeguate competenze sia tecniche che manageriali dei dipendenti • Incapacità di trasmissione del know-how aziendale	• Presenza di formazione on the job dei lavoratori appartenenti a tutte le funzioni aziendali
	Incapacità di garantire la salute e la sicurezza dei dipendenti	• Mancata osservanza, da parte del personale, di policy/procedure/legislazione inerente alla salute e sicurezza sul lavoro • Mancato aggiornamento delle procedure di sicurezza a fronte di nuovi rischi o obblighi normativi • Infortuni sul luogo di lavoro di dipendenti o lavoratori esterni	• Presenza di un sistema di gestione certificato secondo lo standard ISO 45001 (Tunisia) • Utilizzo di impianti e macchinari in linea con le norme di legge e i più recenti parametri di sicurezza
	Casi di discriminazione, disegualianza o mancato rispetto delle pari opportunità	• Mancato rispetto delle pari opportunità o di altre disegualianze nel personale lavoratore	• Codice Etico
	Assenza di strumenti per la continuità del business nelle funzioni chiave	• Assenza di piani di successione per le funzioni chiave aziendali o di altri strumenti di mitigazione	• Avviato un progetto per la selezione di figure professionali qualificate per rafforzare l'attuale gruppo di manager aziendali

continua >>

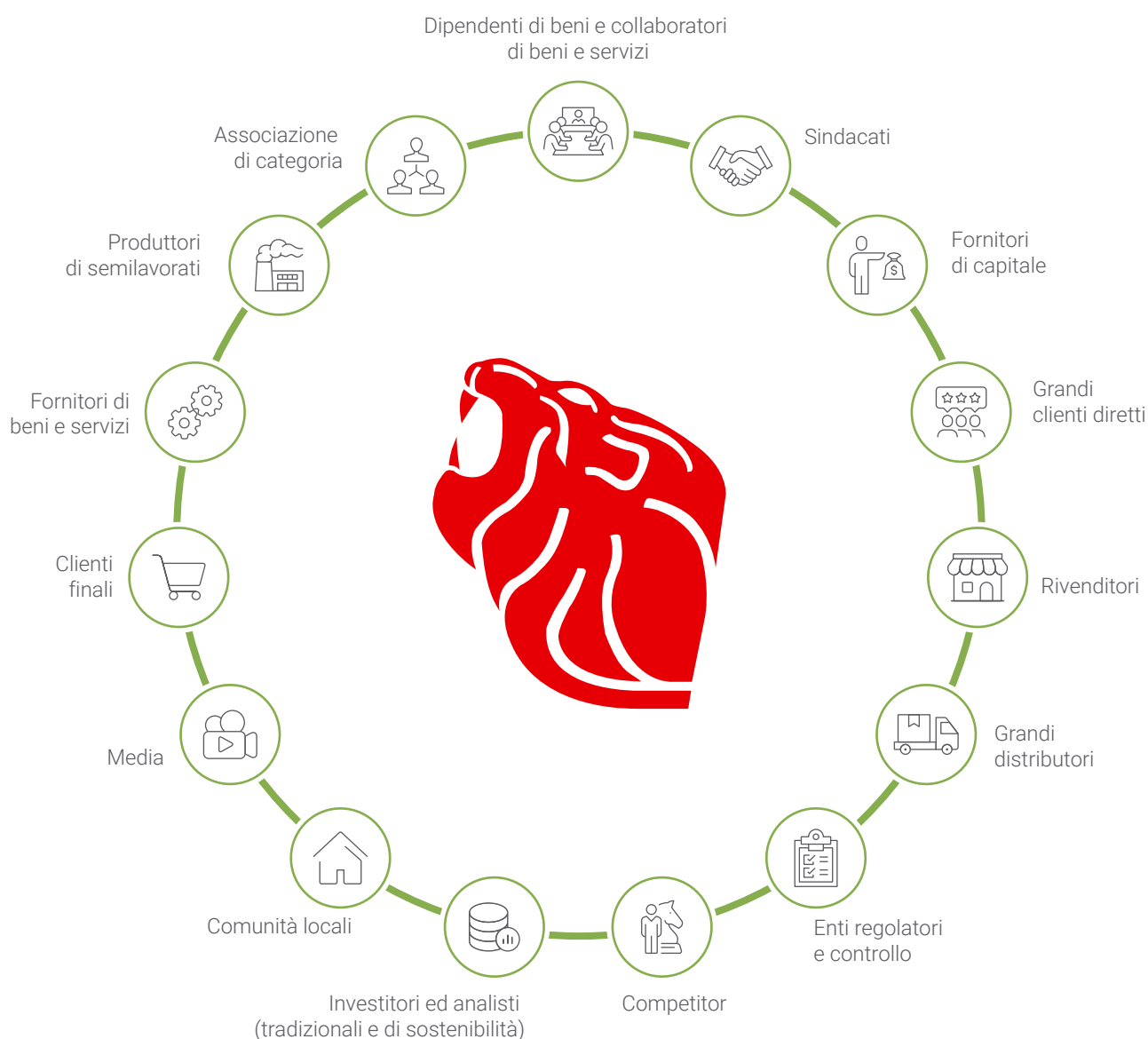
Area	Rischio	Descrizione del rischio	Modalità di gestione e mitigazione
Ambiente	Incapacità di soddisfare richieste e pressioni da parte dei clienti	Impossibilità di far fronte alle richieste dei clienti in termini di innovazione di prodotto (ad es. prodotti a ridotto impatto ambientale, utilizzo di materiali riciclati e riciclabili)	Sviluppo di una linea di prodotto a ridotto impatto ambientale (U-Green e J-Respect)
	Gestione non adeguata dei rifiuti	- Mancata osservanza dei requisiti normativi - Impatti ambientali legati ad una non corretta gestione dei rifiuti - Danni reputazionali dovuti a una scorretta gestione dei rifiuti	Presenza di un sistema di gestione certificato secondo lo standard ISO 14001 (Tunisia)
	Mancato rispetto della normativa ambientale lungo la catena di fornitura	- Mancata osservanza dei requisiti normativi - Impatti ambientali legati ad una non corretta gestione ambientale da parte dei fornitori - Danni reputazionali dovuti agli impatti ambientali generati dai propri fornitori	Visite in sito presso gli stabilimenti dei fornitori, ad opera della funzione Acquisti di Gruppo, legate alla qualità delle materie prime acquistate
	Gestione non adeguata dei consumi energetici	- Mancata opportunità di riduzione dei costi operativi attraverso l'implementazione di progetti di efficientamento energetico - Impreparazione ad evoluzioni normative (ad es. aumento del costo dell'energia)	Presenza di un sistema di gestione certificato secondo lo standard ISO 14001 (Tunisia)
Sociale	Casi di comportamenti corruttivi messi in opera o subiti dai lavoratori e dai fornitori	Casi di comportamenti corruttivi attivi o passivi messi in opera dai dipendenti del Gruppo o dai fornitori	Policy anticorruzione di Gruppo (approvata nel 2021)
	Mancato rispetto di norme e regolamenti nell'ambito della sicurezza di prodotto	- Mancata osservanza dei requisiti normativi - Casi di difettosità di prodotto	- I principali siti del Gruppo hanno implementato un sistema di gestione della qualità certificato secondo lo standard ISO 9001 - Il Gruppo monitora e gestisce periodicamente il rispetto delle certificazioni di prodotto legate alla sicurezza (ad es. ISO 20345)
	Mancato rispetto della normativa socioeconomica lungo la catena di fornitura	- Mancata osservanza dei requisiti normativi - Impatti legati ad una non corretta gestione dei diritti dei lavoratori, dei diritti umani e degli aspetti sociali da parte dei fornitori - Danni reputazionali dovuti agli impatti generati dai propri in tali ambiti	- La funzione Acquisti di Gruppo svolge visite in sito presso gli stabilimenti dei fornitori legate alla qualità delle materie prime acquistate - Sono previsti dei questionari di valutazione dei fornitori
	Incapacità di proporre prodotti innovativi per tecnologia e in linea con i trend del mercato	Incapacità del Gruppo di essere motore di innovazione tecnologica in linea con le richieste del mercato e dello stato dell'arte del settore	Investimenti in R&S e continua ricerca di innovazioni di prodotto (ad es. nuovi materiali, design)

Per rischi sopra riportati vengono riportate nei diversi paragrafi le modalità di gestione e gli *action plan* volti a mitigarne gli impatti.

2.3 DIALOGO CON GLI STAKEHOLDER

Il presente Bilancio di Sostenibilità viene considerato come un canale attraverso cui comunicare le performance sociali e ambientali nonché per mantenere e migliorare costantemente la trasparenza verso tutti gli stakeholder di U-Power Group. Con la consapevolezza che le relazioni con gli stakeholder sono fondamentali nel processo di creazione di valore per l'azienda, il Gruppo si impegna nel rafforzare il processo di engagement con i propri stakeholder, considerati parte integrante nella gestione responsabile e sostenibile del business.

Per quanto riguarda la ricognizione degli stakeholder primari, il Gruppo ha svolto un'analisi che ha visto il coinvolgimento del management aziendale e ha portato alla definizione di 15 principali categorie di portatori di interesse, ossia coloro che possono influenzare o essere influenzati maggiormente dalle attività di U-Power Group.



Al fine di consolidare una relazione di fiducia reciproca, trasparenza e collaborazione, U-Power si propone di garantire un dialogo attivo e costante con tutti i propri stakeholder, che sappia valorizzare la specificità di ciascuna categoria individuata tramite l'attivazione di modalità di engagement e canali di comunicazione commisurati alle esigenze dei singoli interlocutori (per le attività di coinvolgimento fare riferimento alla Nota Metodologica). U-Power Group è infatti consapevole che questi momenti, costituendo opportunità di crescita e arricchimento reciproco, sono un elemento indispensabile per la creazione di valore nel lungo periodo.

SCARPA CANYON LINEA RED INDUSTRY GREEN







3

**INNOVAZIONE E
DESIGN ITALIANI
AL SERVIZIO DEL
CLIENTE**

3. INNOVAZIONE E DESIGN ITALIANI AL SERVIZIO DEL CLIENTE

L'attuale scenario in continua trasformazione ed evoluzione richiede una solida strategia del marchio, orientata a sviluppare prodotti con design distintivo, sempre più innovativi, ma che possano garantire comfort e sicurezza. U-Power Group è costantemente alla ricerca di nuove tecnologie che rispondano ai principi di sostenibilità, che possano offrire una protezione a 360° nell'immediato e che siano anche in grado di preservare la salute psico-fisica nel medio e nel lungo periodo.

L'attenzione del Gruppo è, quindi, focalizzata non solo sulla realizzazione di un prodotto di alta qualità, ma anche sulla ricerca di soluzioni tecniche capaci di ridurre gli impatti, andando a ridefinire e sviluppare nuovi processi produttivi.

GUANTI FLYNT



3.1 L'INNOVAZIONE AL SERVIZIO DELLA SICUREZZA

Il Gruppo possiede due laboratori di ricerca e sviluppo in Italia, uno ubicato a Paruzzaro (NO) e l'altro a Trani (BT), che sviluppano nuovi modelli e collezioni ogni anno. Il punto di partenza è la progettazione di modelli di alta tecnologia e qualità che tengano conto non solo dei requisiti di comfort e sicurezza, ma anche dei problemi di tutela della salute e dei rischi legati ai disturbi muscolo-scheletrici dovuti alla postura e al movimento ripetitivo durante il lavoro. Lo studio preliminare è sempre più incentrato sull'analisi approfondita delle postazioni e dei processi di lavoro in termini di ergonomia. Ciò significa che, accanto agli aspetti legati alla sicurezza, si prendono in considerazione anche le condizioni e le problematiche primarie che i lavoratori possono trovarsi ad affrontare nello svolgimento delle proprie mansioni, per offrire loro soluzioni sempre più performanti ed efficaci per garantire il loro benessere.

Le attività di R&S, inoltre, sono orientate da un lato alla costante ricerca e individuazione di materie prime, materiali e componenti di produzione e/o tecniche in grado di migliorare e efficientare gli standard qualitativi e tecnologici dei prodotti, anche in funzione dell'evolversi delle esigenze della clientela, dall'altro, alla continua innovazione dei modelli e dello stile dei prodotti offerti sul mercato. In quest'ottica, nel corso degli ultimi anni, U-Power Group ha installato una proficua collabora-

zione con gli enti e le autorità che definiscono gli standard nel settore della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, attraverso un dialogo costante e lo sviluppo di progetti comuni.

Il Gruppo è poi costantemente impegnato nella ricerca di nuove materie prime rinnovabili o riciclate, al fine di ridurre gli impatti ambientali dell'intero ciclo di vita dei prodotti, e nell'eliminazione di eventuali difetti di produzione per offrire un prodotto finito con un'elevata affidabilità.

L'attenzione è quindi rivolta alla creazione di un prodotto di alta qualità che possa contribuire attivamente al benessere dei lavoratori e che presti costante attenzione alle questioni sociali e ambientali.

Il Gruppo ha dimostrato il proprio successo nelle attività di ricerca e sviluppo, soprattutto per la capacità di superare i concorrenti nello sviluppo di tecnologie d'avanguardia e prodotti che rispettano gli standard di settore più avanzati. Nel corso degli anni, U-Power Group ha accumulato un totale di 29 brevetti, attestando la sua leadership nel settore. Questi brevetti tutelano l'intera gamma delle scarpe da lavoro, nonché le numerose innovazioni introdotte in ciascun componente delle calzature.

I BREVETTI DI PROPRIETÀ A MAGGIOR IMPATTO SUL MERCATO

	AIRTOE	Puntale ultraleggeri che garantisce impermeabilità e sicurezza
	Save&FlexPlus	Esclusiva soletta tessile anti-perforazione totalmente "metal free"
	Stressout System	Linguetta innovativa che accompagna la camminata senza stressare il collo del piede
	Wingtex	Fodera interna a tunnel d'aria che garantisce la salute del piede

La sicurezza dei prodotti U-Power Group rappresenta il requisito imprescindibile per garantire la fiducia dei consumatori verso i propri prodotti. Ai fini di garantire la massima qualità dei prodotti, i due siti produttivi del Gruppo e l'ufficio generale italiano operano secondo lo standard ISO 9001:2015. Secondo quanto previsto dalla norma, sono stati implementati dei sistemi di monitoraggio dei processi operativi legati alla gestione della qualità e al supporto al cliente, i quali rappresentano i punti di riferimento per un'organizzazione che intende pianificare, attuare, monitorare e migliorare i propri obiettivi.

Inoltre, per concretizzare i propri impegni, la sede dello stabilimento produttivo in Tunisia ha adottato un Sistema di Gestione Ambientale (SGA). Tramite il SGA, il Gruppo adotta un approccio preventivo nella gestione dei rischi connessi agli aspetti ambientali, in linea con l'approccio della norma ISO 14001, che prevede un'analisi dei rischi ambientali rilevanti connessi al sito produttivo.

Company	ISO 9001	ISO 14001	ISO 45001
U-Group S.r.l (Italia)	•	•	
Jallatte S.a.s (Francia)	•	•	
Martek (Tunisia)	•	•	•
% del totale dei dipendenti coperti ⁷	99%	99%	96%

Tutte le calzature U-Power Group, sia quelle commercializzate in mercati europei che in mercati extra-europei, inoltre, sono certificate secondo la norma UNI EN ISO 20345:2011, la quale regola i requisiti generali che le calzature di sicurezza sono tenute a rispettare per garantire la massima tutela del lavoratore in fase di utilizzo. Tra i requisiti vengono specificati l'altezza minima della tomaia, la presenza di un puntale di protezione contro gli urti, di una fodera anteriore e di un sottopiede, caratteristiche imprescindibili affinché la scarpa possa essere classificata come "Calzatura di sicurezza". In aggiunta, in funzione del tipo di utilizzo, le calzature possono essere integrate con altre specifiche tecniche, come la lamina antiforo.

Oltre alle "Calzature di sicurezza", U-Power Group produce le "Calzature di protezione", certificate secondo la norma **ISO 20346:2011** e le "Calzature da lavoro" o "professionali", normate dall'**ISO 20347:2012**. Le prime si distinguono dalle Calzature di sicurezza perché provviste, oltre che dei requisiti minimi, di un puntale di protezione inferiore contro gli urti con energia fino a 100 Joule. Le seconde, invece, non proteggono da rischi fisici, meccanici di impatto e compressione sulla punta del piede, in quanto non sono dotate di un puntale di protezione.

Questo sistema di certificazioni ISO viene assegnato e verificato da laboratori esterni, accreditati e tracciati attraverso un numero di identificazione.

Le relative informazioni di conformità sono presenti e visibili su tutte le etichette che vengono apposte sulle calzature. Inoltre, l'etichetta contiene informazioni riguardo al mese e l'anno di fabbricazione, la classe di protezione, la norma di riferimento e la relativa conformità.

Il Gruppo per poter sempre assicurare l'alta qualità dei prodotti offerti presta la massima attenzione alla soddisfazione della propria clientela. Per questo U-Power Group lavora quotidianamente per tracciare ed analizzare tutte le possibili non conformità di prodotto, valutando in particolar modo tutti i casi di reso. Per ogni episodio, vengono svolte delle analisi statistiche volte a definire delle azioni di miglioramento qualitative nei prodotti. Nello specifico, l'azienda è solita aprire un processo di indagine al fine di comprendere, analizzare e risolvere la problematica intervenendo a livello progettuale, nel caso in cui i reclami siano relativi ad un problema specifico. Nel 2023 è stato registrato uno 0,31% di resi e reclami sul totale di paia vendute, tutti dovuti a dei difetti accidentali (estetici o di forma) e non sostanziali, dunque non relativi alla sicurezza della calzatura. Grazie a questo modello di gestione ed intervento, nel corso del triennio 2020-2022 non sono stati accertati casi significativi di non conformità di prodotto.

⁷ 1. Considerando la specificità di U-Power, dovuta all'elevato numero di dipendenti nel sito tunisino, il Gruppo calcola la percentuale di dipendenti coperti da certificazioni rapportando il numero di dipendenti nel sito certificato al numero totale di dipendenti del Gruppo.

3.2 LE SCARPE DA LAVORO CARBON NEUTRAL: LINEE U-GREEN, J-RESPECT E LUPOS

U-Power Group, attraverso un approccio responsabile ed innovativo, propone sul mercato scarpe antinfortunistiche in grado di coniugare il massimo della protezione e del comfort con il rispetto per l'ambiente, offrendo ai consumatori una maggiore trasparenza per decisioni d'acquisto più consapevoli.

In quest'ottica, il Gruppo ha lanciato le linee di calzature U-Green e J-Respect, un progetto ambizioso iniziato nel corso del 2020 e proseguito sia nel 2021 che nel 2022,

anno in cui è stata prodotta la nuova linea Lupos ed è stato aumentato a 48⁸ il numero totale di modelli su cui è stata effettuata una carbon footprint di prodotto e che sono stati certificati *Carbon Neutral*, con l'intenzione di aumentarne il numero nei prossimi anni.

	2022	2023
Vendite di prodotti certificati carbon neutral (in paia)	5.888.000	5.745.000

SCARPE NIAGARA – LINEA RED INDUSTRY GREEN



⁸ La dichiarazione esplicativa della qualifica di "carbon neutrality" (Qualifying Explanatory Statements, QES), che dimostra che U-Power Group ha raggiunto la neutralità rispetto alle emissioni GHG relative 48 modelli di calzature, è stata redatta in conformità allo standard PAS 2060:2014. La Carbon Footprint di tutti i modelli, invece, è stata effettuata in accordo con la ISO 14067:2018, norma internazionale che definisce i requisiti e le linee guida per la quantificazione dell'impronta carbonica dei prodotti, e considerando la Product Category Rules (PCR) relativa Leather Footwear (versione 2.11; Product Category Classification: UN CPC 2933), contenente le regole necessarie per rendere confrontabili gli studi LCA e le EPD riferite ai prodotti.

Ogni società all'interno del Gruppo ha contribuito a questo impegno ambientale sviluppando una propria linea di calzature certificata. Inoltre, nel corso del 2023, le vendite hanno registrato un incremento significativo, con un aumento del 39% rispetto al 2022, raggiungendo un totale di 84.220 paia di scarpe vendute, consolidando così l'impegno del Gruppo verso la sostenibilità e l'innovazione nel settore della sicurezza sul lavoro.

Il Gruppo per ridurre in modo significativo le proprie emissioni si è concentrato sulla ricerca di materiali a minor impatto ambientale per i propri prodotti, favorendo componenti con alte percentuali di materiali riciclati, così come materiali originati da fonti rinnovabili. Le caratteristiche principali sono:

- **Suola:** antiabrasiva, antiolio, antiscivolo e antistatica, realizzata in poliuretano al 100% originato da materie prime rinnovabili, secondo il progetto biomass-balanced del Gruppo BASF.
- **Sistema anti-perforazione:** realizzato al 50% da materiali riciclati e totalmente "metalfree", garantisce una protezione anti-perforazione sul 100% della superficie poiché cucita direttamente sulla tomaia.
- **Sottopiede:** anatomico e antibatterico, è realizzato con il poliuretano sviluppato dal Gruppo BASF secondo il progetto *biomass-balanced*.
- **Tomaia:** realizzata con il 50% di materiale riciclati, garantisce le caratteristiche di robustezza e leggerezza della tecnologia PUTEK.
- **Fodera:** altamente traspirante, è costituita dal 66% di materiale riciclati a tunnel l'aria.
- **Stringhe:** al 100% in poliestere riciclati.
- **Puntale:** resistente a 200 Joule (corrispondente ad una caduta di un peso di 20 kg da un metro di altezza o ad una compressione di circa 1,5 tonnellate).

Per l'ideazione delle linee di scarpe *Carbon Neutral*, caratterizzate da un alto livello tecnologico e qualitativo che tiene conto del profilo emissivo, U-Power Group si è avvalso della collaborazione del Gruppo BASF il quale ha sviluppato un poliuretano originato al 100% da fonti rinnovabili e certificata REDcert² ⁹. Quest'ultima attesta l'utilizzo dell'approccio biomass-balanced, un sistema volto a garantire che all'interno del prodotto finito le materie prime a base fossile sono state sostituite da materiali sostenibili rinnovabili.

La suola in poliuretano Biomass Balance di BASF, attraverso la sostituzione dei materiali fossili con materiali al 100% originati da fonti rinnovabili, introdotti a monte dei processi produttivi di BASF, vanta una riduzione delle emissioni di carbonio del 60% rispetto ad una suola in poliuretano tradizionale. Grazie all'introduzione di questo materiale, le emissioni di CO2 per la produzione di un paio di scarpe antinfortunistiche si sono ridotte del 12%.

Con l'obiettivo di ridurre le emissioni nelle fasi di progettazione e prototipazione dei modelli, la capogruppo U-Power Group S.p.A. ha deciso di acquistare energia da fonti rinnovabili presso le sedi di Paruzzaro (uffici e magazzino) e per St. Hypolite du Fort. Inoltre, da gennaio 2022 a dicembre 2024, il Gruppo adotterà una serie di azioni di miglioramento, definite a seguito di una diagnosi energetica, con l'obiettivo di ridurre le emissioni di CO2 legate ai propri processi produttivi. Oltre alla diagnosi energetica, è stato svolto uno studio di fattibilità per l'installazione di un impianto fotovoltaico presso gli stabilimenti tunisini del Gruppo al fine di ridurre ulteriormente le emissioni legate all'utilizzo di energia elettrica.

In merito alle emissioni inevitabili associate alla produzione della linea U-Green, J-Respect e Lupos, U-Power Group ha messo in atto un programma di offsetting, in linea con le best practice a livello internazionale, con l'obiettivo non solo di compensare le emissioni generate, ma anche di promuovere benefici sociali ed economici per la comunità. In particolare, il Gruppo ha acquistato i crediti di carbonio relativi al progetto Xenamnoy Clean Hydropower, sviluppato in Laos. Il progetto compensa le emissioni di gas serra grazie alla costruzione di una centrale idroelettrica ad acqua fluente, con capacità installata di 14,8 MW e con potenza annua di 85 GWh fornita alla rete elettrica.

Inoltre, al fine di comunicare il proprio impegno in modo trasparente e dividerlo a livello nazionale e internazionale, U-Power Group ha aderito a Carbon Footprint Italy, il programma italiano dedicato alla diffusione dei risultati ottenuti a seguito della quantificazione delle emissioni di gas a effetto serra di prodotti e delle loro riduzioni. La partecipazione è riservata alle sole organizzazioni che sono entrate in possesso di attestazione di terza parte accreditata relativa alla quantificazione delle emissioni e che hanno raggiunto emissioni nette di GHG pari a "zero" attraverso azioni di riduzione e attraverso l'acquisto di crediti di carbonio riconosciuti.

⁹ REDCert2 è una certificazione europea utilizzata per dimostrare che le materie prime a base fossile sono state sostituite da materiali sostenibili rinnovabili, utilizzando l'approccio del bilancio di massa

3.3 RED LEVE

Caratterizzata da un'estrema leggerezza, la linea Red Leve è una collezione di scarpe da lavoro che include diciassette modelli di scarpe antinfortunistiche estremamente leggere e prive di componenti di origine animale. Ogni scarpa è realizzata con una tomaia in nylon traspirante e una protezione anti-abrasione sulla punta, rendendole una scelta ottimale per i periodi più caldi. Traspirante è anche la fodera Wingtex a tunnel d'aria, mentre di fa più leggero, ma ugualmente sicuro, anche il sottopiede anti-perforazione.

I modelli sono stati ideati con lo scopo di ridurre il peso sulle gambe, consentendo di minimizzare il dispendio di energie durante il movimento del piede, con un beneficio generale all'intero organismo e una complessiva riduzione della percezione di stanchezza e gonfiore delle gambe a fine giornata. Le scarpe antinfortunistiche della linea Red Leve donano leggerezza, garantendo tutta la sicurezza da sempre riconosciuta al marchio U-Power e prevista dalle normative europee. La suola in mescola poliuretanica di nuova generazione, unitamente al puntale Airtoe® Aluminium, ha permesso di ridurre notevolmente il peso della calzatura superando tutti i test di protezione e sicurezza, a garanzia di un prodotto di qualità e altamente performante.

GIACCA VENUS BO – T SHIRT CHRISTAL BO – PANTALONI HORIZON DG – SCARPE TYLER LINEA RED LEVE



GIUBBOTTO SPOCK AG - T-SHIRT ROAD BC - PANTALONI HORIZON RL - CASCO ANTARES VF



3.4 INFINERGY®

Per la realizzazione di calzature all'avanguardia U-Power Group si è avvalsa ancora una volta della collaborazione con il leader mondiale della chimica, il Gruppo BASF, che ha messo appunto Infinergy®. La tecnologia Infinergy è un inserto della suola costituito da poliuretano espanso (TPU, *Expanded Thermoplastic Polyurethane*) in grado di restituire energia positiva offrendo al contempo un'alternativa leggera e ad alta resistenza per la camminata. Quest'innovativo materiale, concepito dal Gruppo BASF per il mondo dello sport, associa schiume costituite da particelle a cellule chiuse a quelle dei poliuretani termoplastici, garantendo così un'ammortizzazione dinamica.

Il Gruppo ha brevettato l'inserimento di tale inserto in una calzatura antinfortunistica, consentendo all'utilizzatore finale di mantenere livelli di energia più a lungo di qualsiasi suola tradizionale, assicurando leggerezza e libertà di movimento con la possibilità di ridurre disturbi muscolo scheletrici. Questo inserto elastico, visibile e tangibile, è caratterizzato da una capacità di resilienza conforme a DIN 53512¹⁰.

La suola, inoltre, dopo l'impatto, ritorna alla sua forma originale, conservando l'energia nella fase di aderenza al suolo e restituendola nella fase di movimento del piede fino al 55%. Grazie a questo effetto di rimbalzo, derivante dalla resilienza del materiale, chi indossa la scarpa consuma meno energia rispetto a prima.

3.5 RED CARPET

Per fornire il giusto supporto al personale che lavora molte ore in posizione eretta, i laboratori R&S di U-Power Group hanno sviluppato delle calzature antinfortunistiche dedicate, volte a garantire il giusto supporto alla postura e rivitalizzando le aree interessate sottoposte a stress. La tecnologia **Red Carpet**, sviluppata in collaborazione con il Gruppo chimico BASF, è stata progettata per assorbire e alleviare lo stress corporeo, riducendo i traumi derivanti dalla permanenza prolungata in stazioni di lavoro fisse. Il materiale utilizzato, totalmente privo di sostanze nocive, è in grado di riattivare la circolazione sanguigna e dare sollievo ad articolazioni, cervicale, lombi e supportare il lavoratore durante tutta la giornata lavorativa, garantendo comfort e sicurezza.

In materia di innovazione è stata una vera svolta, originariamente concepita per il mondo dello sport, ha rivoluzionato la calzatura running. BASF è riuscita in questa performance tecnica associando a schiume costituite da particelle a cellule chiuse a quelle dei poliuretani termoplastici.

3.6 SVILUPPARE UNA CATENA DI FORNITURA RESPONSABILE

Il Gruppo è attivamente impegnato a mantenere relazioni di fiducia con i propri fornitori, riconoscendo l'importanza di questi rapporti non solo per offrire valore ai clienti e assicurare alta qualità, ma anche per garantire il rispetto dei lavoratori e la protezione dell'ambiente nella catena di fornitura. L'azienda si impegna a collaborare con i fornitori, condividendo valori e obiettivi per uno sviluppo del business responsabile e sostenibile, garantendo così un impatto positivo a livello sociale e ambientale.

La qualità e l'affidabilità dei prodotti del Gruppo dipendono dalla scelta di materiali eccellenti e controllati e da una corretta gestione della catena di fornitura. U-Power Group collabora con oltre 170 fornitori con cui ha instaurato relazioni solide e durature.

Nel 2023, tutti i fornitori di materie prime, appaltatori e sub-appaltatori sono stati sottoposti al sistema di valutazione interno. U-Power si rivolge a fornitori/appaltatori che sono qualificati secondo i requisiti stabiliti internamente e le modalità previste dal sistema di gestione. Il processo prevede anche una valutazione ambientale dei fornitori attraverso l'invio di un questionario che riguarda vari aspetti, tra cui la presenza di sistemi di gestione, la conformità alla normativa sulla gestione dei rifiuti, il rispetto delle autorizzazioni vigenti, l'implementazione di misure per il risparmio energetico, l'elaborazione di un piano di emergenza e la conduzione di relative simulazioni. Tale questionario è stato condiviso sia a tutti i nuovi fornitori che a quelli storici.

Nel corso del 2023 il 100% dei fornitori ha completato il questionario e ha ricevuto una valutazione di sostenibilità, mentre l'incidenza percentuale a valore dei fornitori sottoposti ad audit in loco comprensivo di tematiche di responsabilità sociale d'impresa (CSR) nel 2023 è del 63%.

¹⁰ Norma tecnica emanata dal Deutsches Institut für Normung tedesco. In particolare, la norma 53512 fa riferimento alla determinazione della resistenza al rimbalzo della gomma utilizzando il pendolo di Schob.

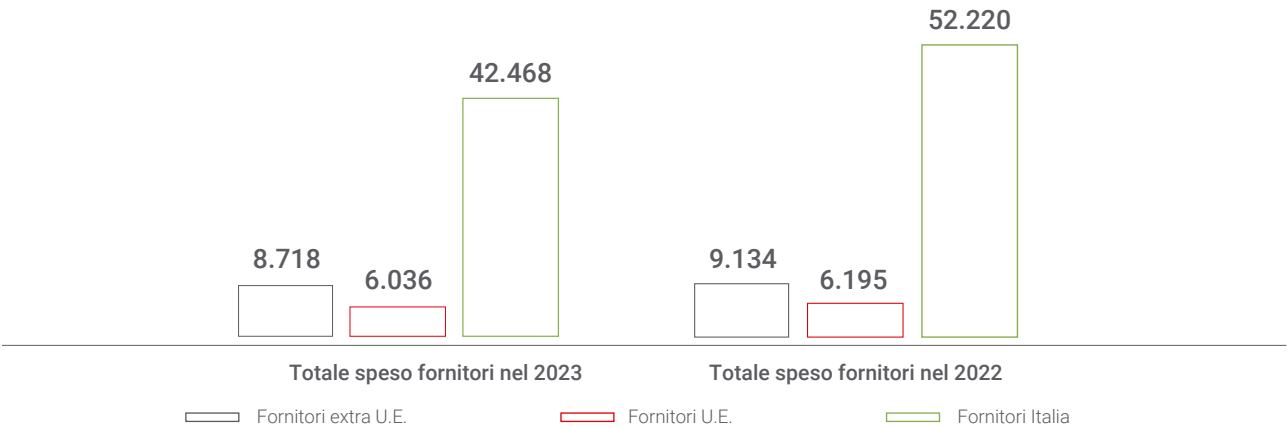
È anche presente un codice di condotta commerciale che regola tutte le relazioni che ha U-Power con collaboratori/entità esterne (fornitori compresi). Tale documento copre sia questioni sociali quali lavoro minorile e sicurezza per i lavoratori sia ambientali (incoraggiando la tutela dell'ambiente).

Per quanto riguarda le politiche di approvvigionamento, nel corso del 2023, U-Power ha rafforzato la sua strategia di approvvigionamento privilegiando i fornitori italiani, destinando il 74% delle spese a fornitori locali. Questa decisione sostiene l'economia italiana e rafforza le relazioni con le aziende del territorio, contribuendo a un tessuto industriale più solido. Parallelamente, l'11% delle spese è stato investito in

fornitori europei, sfruttando la diversità e la specializzazione del mercato, mentre solo il 15% è stato allocato a fornitori extra-europei. Questa distribuzione mira a ridurre l'impatto ambientale e a migliorare l'agilità operativa.

I responsabili U-Power, inoltre, si recano periodicamente presso gli stabilimenti produttivi dei fornitori più rilevanti per controllare il processo di produzione e la qualità dei prodotti acquistati, al fine di verificare il prodotto acquistato ancora prima che venga spedito e ricevuto dalle sedi produttive o logistiche del Gruppo. Nel 2023 sono stati effettuati 4 audit di secondo livello per fornitori wear e 1 audit di secondo livello per fornitore di sintetici per fodere e per tomaie in Cina.

Totale speso per fornitori, suddiviso per area geografica



Ogni sei mesi, inoltre, a tutti i fornitori di materiali che andranno poi a comporre la scarpa antinfortunistica viene richiesto l'aggiornamento della certificazione secondo Regolamento Europeo REACH, che stabilisce le regole da rispettare per assicurare la protezione della salute dei consumatori e dell'ambiente tramite la registrazione, valutazione e autorizzazione di alcune sostanze chimiche utilizzate nei processi produttivi e contenute nei prodotti venduti, indicate nel Regolamento.

Nel corso del 2024 il Gruppo ha intenzione di assumere un supply chain manager e di sviluppare un programma finalizzato a garantire che il processo di approvvigionamento sia sempre più integrato con gli obiettivi di sostenibilità e responsabilità sociale del Gruppo. Inoltre, UPower Group prevede di valutare il 30% dei fornitori secondo criteri di rischio ESG entro l'anno 2027.

T-SHIRT FLUO YF - GIUBBOTTO SPACE BC - PANTALONI ATOM BC - SCARPE YELLOW LINEA RED LION - CUFFIA U-POWER







4
**LA NOSTRA
SQUADRA**

4. LA NOSTRA SQUADRA

Per assicurare il proprio successo, il Gruppo U-Power si avvale di persone capaci di portare un valore aggiunto attraverso le competenze, l'esperienza professionale ed il know-how tecnico. Questi sono solo alcuni degli elementi che distinguono la gestione aziendale del Gruppo: al centro rimangono l'impegno e la forte passione che hanno da sempre contraddistinto la squadra, portandola a rispondere in maniera sempre più efficace alle richieste del mercato. L'introduzione nel 2023 della nuova figura di responsabile HR (Human Resources) è un passo significativo in questa direzione che ha l'obiettivo di assicurare un maggiore presidio e un efficace coordinamento sulle tematiche legate alla gestione delle risorse umane, dalla formazione allo sviluppo professionale, fino alla salute e sicurezza sul lavoro.

U-Power Group è consapevole dell'importanza delle proprie risorse ed è per questo che investe in maniera continuativa

sulla ricerca e la selezione dei migliori talenti, nella crescita professionale delle proprie risorse e nella promozione del benessere dei dipendenti. In virtù di questo impegno, il Gruppo lavora costantemente per garantire un ambiente di lavoro sano, sicuro, meritocratico, collaborativo e inclusivo, dove le diversità sono valorizzate e dove ogni persona è messa nella condizione di esprimere al meglio le proprie capacità e il proprio talento. Il piano di sostenibilità per i prossimi anni prevede iniziative mirate in ambiti chiave come la Formazione e sviluppo dei talenti, per promuovere la crescita professionale dei lavoratori, e la Salute e sicurezza dei dipendenti, per creare una cultura interna attenta al benessere e alla valorizzazione dell'ambiente di lavoro. Inoltre, il Gruppo ha in programma di redigere una politica in ambito risorse umane. Attraverso queste iniziative, il Gruppo U-Power si impegna a sostenere e sviluppare ulteriormente il proprio capitale umano, considerato il vero motore dell'innovazione e della competitività aziendale.

GIACCA TUTENDO GW - PANTALONI BIKO BB - SCARPE DOMINATION LINEA RED OVER



4.1 UN'AZIENDA DI PERSONE

U-Power pone al centro del proprio business il benessere dei suoi dipendenti, con l'obiettivo di creare un luogo di lavoro sicuro, inclusivo e che favorisca la crescita personale e professionale, impegnandosi a tutelare le pari opportunità. Nel 2023 la forza lavoro è composta da 5.227 dipendenti, 151 collaboratori¹¹ e 53 agenti plurimandatari.

Il Gruppo si impegna a garantire un lavoro stabile alla propria squadra offrendo prevalentemente come tipologia di contratto quella a tempo indeterminato, raggiungendo nell'ulti-

mo anno il 69%, con un aumento dell'11% rispetto al 2022. Questo riflette l'impegno nel costruire rapporti lavorativi duraturi e di fiducia. Per tutto il triennio 2021-2023, il 99,8% dei dipendenti risulta assunto tramite un contratto full-time, che garantisce una continuità professionale e una crescita costante per i nostri team. Il Gruppo tuttavia, riconosce anche che la flessibilità è un valore importante per alcuni dipendenti, specialmente per coloro che cercano di bilanciare impegni professionali e personali. Per questo motivo, offre anche la possibilità di optare per contratti part-time che, nel 2023, sono stati utilizzati da 9 persone. Non sono presenti, infatti, dipendenti a cui non è garantito un numero minimo o fisso di ore lavorative.

DIPENDENTI PER TIPOLOGIA CONTRATTUALE E GENERE

	Tempo indeterminato			Tempo determinato			Totale		
	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023
Uomini	1.511	1.735	1.984	1.287	1.211	927	2.798	2.946	2.911
Donne	1.410	1.520	1.631	839	805	685	2.249	2.325	2.316
Totale	2.921	3.255	3.615	2.126	2.016	1.612	5.047	5.271	5.227

DIPENDENTI PER TIPOLOGIA CONTRATTUALE E AREA GEOGRAFICA

	Tempo indeterminato			Tempo determinato			Totale		
	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023
Europa	155	168	185	15	6	7	170	174	192
Tunisia	2.766	3.087	3.430	2.111	2.010	1.605	4.877	5.097	5.035
Totale	2.921	3.255	3.615	2.126	2.016	1.612	5.047	5.271	5.227

DIPENDENTI PER TIPOLOGIA PROFESSIONALE E GENERE

	Full-time			Part-time			Totale		
	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023
Uomini	2.793	2.942	2.907	5	4	4	2.798	2.946	2.911
Donne	2.240	2.319	2.311	9	6	5	2.249	2.325	2.316
Totale	5.033	5.261	5.218	14	10	9	5.047	5.271	5.227

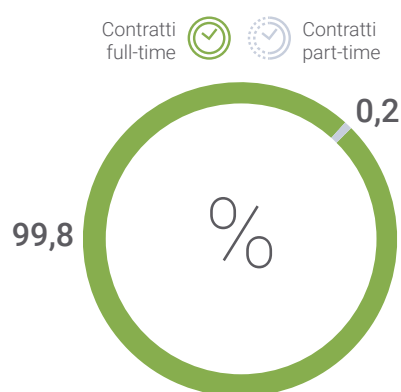
¹¹ Tale dato include tirocinanti, lavoratori autonomi, interinali.

DIPENDENTI PER TIPOLOGIA PROFESSIONALE E AREA GEOGRAFICA

	Full-time			Part-time			Totale		
	2021	2022	2023	2021	2022	2023	2021	2022	2023
Europa	156	164	183	14	10	9	170	174	192
Tunisia	4.877	5.097	5.035	0	0	0	4.877	5.097	5.035
Totale	5.033	5.261	5.218	14	10	9	5.047	5.271	5.227

Il Gruppo si dedica a selezionare e assumere personale seguendo criteri di oggettività, competenza e pari opportunità, puntando alla diversità di genere e di background tra i candidati. Attraverso il portale aziendale, si cerca di attrarre talenti con abilità tecniche, manageriali e interpersonali in linea con i valori dell'azienda. La ricerca si orienta sempre più verso candidati internazionali e diversificati per creare un ambiente di lavoro collaborativo e dinamico.

Nell'ultimo anno, l'impegno del Gruppo si è manifestato con l'assunzione di 437 nuove risorse, che hanno portato innovazione e nuove idee all'interno dell'organizzazione. Si è registrato un tasso di turnover in uscita del 9%, che riflette il naturale ciclo di carriera dei dipendenti per nuove opportunità o esigenze personali. Questo dato è compensato da un tasso di turnover in entrata dell'8%, che dimostra il continuo impegno del Gruppo nell'accogliere nuovi talenti e nel mantenere una forza lavoro dinamica e in continua evoluzione.



NUMERO DI ASSUNZIONI E CESSAZIONI PER GENERE

	Assunzioni			Cessazioni		
	2021 ¹²	2022	2023	2021	2022	2023
Uomini	615	607	219	164	459	255
Donne	481	459	218	222	383	226
Totale	1.096	1.066	437	386	842	481

NUMERO DI ASSUNZIONI E CESSAZIONI PER FASCE D'ETÀ

	2021	2022	2023	2021	2022	2023
Meno di 30 anni	553	618	234	169	455	226
30-50 anni	496	420	192	185	335	210
Più di 50 anni	47	28	11	32	52	45
Totale	1.096	1.066	437	386	842	481

¹² All'interno delle assunzioni sono conteggiati i 25 dipendenti di Altek Europe S.r.l. fusa in U-Group S.r.l. e i 3 dipendenti di Lupos GmbH.

NUMERO DI ASSUNZIONI E CESSAZIONI PER AREA GEOGRAFICA

	2021	2022	2023	2021	2022	2023
Europa	63	35	84	17	31	29
Tunisia	1.033	1.031	353	369	811	452
Totale	1.096	1.066	437	386	842	481

TASSO DI TURNOVER IN ENTRATA E IN USCITA PER GENERE

	Tasso di turnover in entrata			Tasso di turnover in uscita		
	2021	2022	2023	2021	2022	2023
Uomini	22%	21%	8%	6%	16%	9%
Donne	21%	20%	9%	10%	16%	10%
Totale	22%	20%	8%	8%	16%	9%

TASSO DI TURNOVER IN ENTRATA E IN USCITA PER FASCE D'ETÀ

	2021	2022	2023	2021	2022	2023
Meno di 30 anni	50%	54%	23%	15%	40%	22%
30-50 anni	14%	12%	5%	5%	9%	6%
più di 50 anni	9%	5%	2%	6%	9%	7%
Totale	22%	20%	8%	8%	16%	9%

TASSO DI TURNOVER IN ENTRATA E IN USCITA PER AREA GEOGRAFICA

	2021	2022	2023	2021	2022	2023
Europa	37%	20%	44%	10%	18%	15%
Tunisia	21%	20%	7%	8%	16%	9%
Totale	22%	20%	8%	8%	16%	9%

L'attuale scenario in continua trasformazione ed evoluzione richiede nuove competenze, professionalità e flessibilità di adattamento. Il Gruppo riconosce l'importanza dello sviluppo dei propri collaboratori e, negli anni, si è impegnato a potenziare le competenze dei propri dipendenti e a garantire il loro sviluppo professionale.

Nel 2023, il Gruppo ha erogato complessivamente 23.862 ore di formazione, la categoria dei dirigenti è quella che ha beneficiato maggiormente dell'attività formativa, con 10 dirigenti che hanno partecipato a corsi specializzati.

Durante l'anno, infatti, si è registrato un sensibile incremento nelle attività formative rispetto all'anno precedente, dovuto principalmente al coinvolgimento di 10 dirigenti in un nuovo programma di formazione introdotto in Tunisia. Questo programma ha posto l'accento su argomenti cruciali come la salute e la sicurezza sul lavoro, enfatizzando l'importanza di creare un ambiente lavorativo sicuro e sempre in linea alle normative vigenti e ai più alti standard internazionali.

ORE DI FORMAZIONE PER CATEGORIA PROFESSIONALE¹³

	2021	2022	2023
Ore di formazione fornite ai Dirigenti	110	80	95
Ore di formazione fornite ai Quadri	163	322	455
Ore di formazione fornite agli Impiegati	1.498	1.083	519
Ore di formazione fornite agli Operai	196	109	22.793
Totale	1.967	1.604	23.862

ORE DI FORMAZIONE PRO CAPITE PER CATEGORIA PROFESSIONALE

	2021	2022	2023
Ore di formazione pro capite per Dirigente	6,1	4,7	4,3
Ore di formazione pro capite per Quadro	5,6	9,5	12,0
Ore di formazione pro capite per Impiegato	12,5	8,4	4,2
Ore di formazione pro capite per Operaio	0,04	0,02	4,5

ORE DI FORMAZIONE PER GENERE

	2021	2022	2023
Ore di formazione fornite alle donne	951	756	13.272
Ore di formazione fornite agli uomini	1.016	848	10.590
Totale	1.967	1604	23.862

ORE DI FORMAZIONE PRO CAPITE PER GENERE

	2021	2022	2023
Ore di formazione pro capite per donna	0,42	0,16	5,7
Ore di formazione pro capite per uomo	0,36	0,17	3,6

¹³ Nella rendicontazione del dato relativo alle ore di formazione per categoria professionale, si sono resi disponibili dati di maggior dettaglio rispetto a quanto considerato e riportato nel Bilancio di Sostenibilità 2022 per quanto riguarda il biennio 2021-2022. Il presente Bilancio di Sostenibilità riporta quindi il dato più accurato per l'intero triennio di rendicontazione

4.2 DIVERSITÀ, PARI OPPORTUNITÀ E TUTELA DEI DIRITTI UMANI E DEI LAVORATORI

All'interno del Gruppo, le discriminazioni basate sull'etnia, religione, lingua, genere, appartenenza politica e sindacale non sono ammesse né tollerate. U-Power Group crede fortemente nelle competenze di ognuno e nell'arricchimento che deriva dalla diversità e dall'inclusione di individui con formazioni, esperienze e patrimoni socioculturali diversi, che rappresentino una preziosa risorsa sia dal punto di vista tecnico che sociale. Questi elementi permettono al Gruppo di affrontare al meglio le sfide di un mercato sempre più globalizzato, che supera i confini geografici.

Nel corso del 2024, proprio al fine di favorire incoraggiare una cultura inclusiva che valorizzi le unicità, è stata predisposta una politica sulle risorse umane, volta ad integrare tutti questi aspetti e a valorizzare l'ambiente di lavoro.

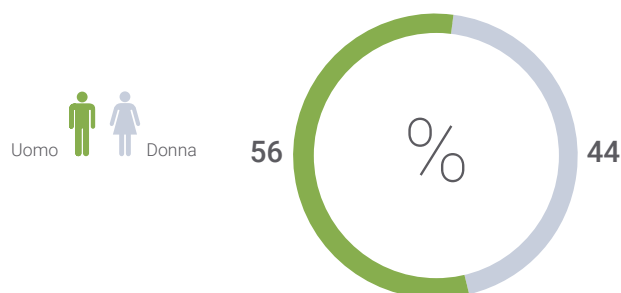
Inoltre, Il Gruppo condanna fermamente qualsiasi forma di lavoro forzato o di sfruttamento e più in generale, per il Gruppo è di fondamentale importanza il rispetto dei diritti umani e dei lavoratori. Per questo motivo nel suo operato trae ispirazione dagli International Labour Standards (ILS) contemplati nelle convenzioni fondamentali dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO, International Labour Organization). Nel corso dell'ultimo triennio (2021 – 2023) non sono stati documentati zero episodi di sfruttamento minorile, lavoro forzato e discriminazione, all'interno del Gruppo e non sono stati presentati reclami relativi alle pratiche di lavoro e/o al rispetto dei diritti umani.

Per quanto riguarda le differenze tra generi, sul totale dell'organico è rilevante la presenza femminile che si attesta intorno al 44%, percentuale significativa e caratterizzata da una omogenea distribuzione in tutte le aree geografiche e nelle diverse categorie professionali.

La percentuale di donne risulta elevata soprattutto con riferimento alla realtà tunisina, dove le donne raggiungono il 44% dei lavoratori dipendenti.

In generale, a livello contrattuale le donne rappresentano il 45% della popolazione aziendale a tempo indeterminato e il 42% di quella a tempo determinato. Nel 2023 prosegue l'incidenza della crescita della presenza femminile con contratto full-time (44,3%).

In linea con il triennio 2021-2023, il nucleo principale dei dipendenti di U-Power ricade nella **categoria professionale** degli operai, che costituiscono il 97% della forza lavoro. Sono seguiti dagli impiegati che rappresentano il 2,4%, i quadri allo 0,6% e, infine, i dirigenti aziendali allo 0,4%. Nel 2023, la presenza maschile è predominante tra i dirigenti (82%) ed è leggermente maggiore tra gli operai (56%) e i quadri (61%), per il quali però la percentuale è diminuita da 65% nel 2022. Il numero di donne (72%) supera invece quello degli uomini nella categoria professionale degli impiegati, in aumento (+4%) rispetto all'anno precedente.



DIPENDENTI SUDDIVISI PER CATEGORIA PROFESSIONALE E GENERE

	2021		2022		2023	
	Nr.	%	Nr.	%	Nr.	%
Dirigenti	18	0,4%	17	0,3%	22	0,4%
Donne	3	17%	3	18%	4	18%
Uomini	15	83%	14	82%	18	82%
Quadri	29	0,6%	34	0,6%	38	0,7%
Donne	12	41%	12	35%	15	39%
Uomini	17	59%	22	65%	23	61%
Impiegati	120	2,4%	129	2,4%	123	2,4%
Donne	83	69%	88	68%	89	72%
Uomini	37	31%	41	32%	34	28%
Operai	4.880	96,7%	5.091	96,6%	5.044	96,5%
Donne	2.151	44%	2.222	44%	2.208	44%
Uomini	2.729	56%	2.869	56%	2.836	56%
Totale	5.047		5.271		5.227	
Donne	2.249		2.325		2.316	
Uomini	2.798		2.946		2.911	

Inoltre, anche nel 2023 il personale di U-Power appartiene prevalentemente alla **fascia di età** compresa tra i 30 e i 50 anni (68%), seguita dai dipendenti con meno di 30 anni (19%). La restante popolazione aziendale è invece composta da dipendenti con età superiore ai 50 anni (13%).

DIPENDENTI SUDDIVISI PER CATEGORIA PROFESSIONALE E FASCE DI ETÀ

	2021		2022		2023	
	Nr.	%	Nr.	%	Nr.	%
Dirigenti	18	0,4%	17	0,3%	22	0,4%
<30 anni	0	0%	0	0%	0	0%
Tra i 30 e i 50 anni	4	22%	6	35%	4	18%
>50 anni	14	78%	11	65%	18	82%
Quadri	30	0,6%	34	0,6%	38	0,7%
<30 anni	1	3%	2	6%	5	13%
Tra i 30 e i 50 anni	11	37%	10	29%	14	37%
>50 anni	18	60%	22	65%	19	50%
Impiegati	121	2,4%	129	2,4%	123	2,4%
<30 anni	14	12%	21	16%	25	20%
Tra i 30 e i 50 anni	68	56%	72	56%	65	53%
>50 anni	39	32%	36	28%	33	27%
Operai	4878	96,7%	5091	96,6%	5044	96,5%
<30 anni	1087	22%	1117	22%	989	20%
Tra i 30 e i 50 anni	3355	69%	3445	68%	3448	68%
>50 anni	436	9%	529	10%	607	12%
Totale	5047		5271		5227	

U-Power Group riconosce l'importanza di tutelare e promuovere i diritti umani ed il rispetto di quelli dei lavoratori; pertanto, si impegna a comunicare con trasparenza gli sviluppi e le modalità di risoluzione di ogni caso di presunta discriminazione emerso. Nel corso del triennio 2021-2023 non sono stati accertati casi di discriminazione.



IL BENESSERE DEI DIPENDENTI

U-Power si impegna costantemente a prendersi cura delle necessità dei suoi collaboratori e a fornire supporto ai dipendenti. A tal fine, nel corso degli anni, U-Power Group ha introdotto diverse iniziative volte a migliorare il benessere del proprio team.

Per rispondere alle necessità dei dipendenti che risiedono lontano dagli stabilimenti produttivi tunisini, il Gruppo ha incrementato il numero di autobus messi a disposizione gratuitamente. Quest'iniziativa assicura sia una certezza negli orari lavorativi, permettendo ai dipendenti di gestire meglio la propria vita privata, sia un notevole risparmio dal punto di vista economico.

Inoltre, in Tunisia, su richiesta dei sindacati, U-Power ha offerto la disponibilità di anticipare somme di denaro come forma di supporto ai dipendenti. Nel 2023, circa 4.600 dipendenti hanno richiesto un prestito per celebrare sia la fine del Ramadan (Aid el Fitr) che la festa del sacrificio (Aid el Idhaa). In media, sono stati anticipati circa 700 dinari a persona. Anche nel 2023, il Gruppo ha offerto un sostegno concreto alle donne dipendenti in Tunisia, che rappresentano una presenza significativa nella nostra azienda. In particolare, U-Power ha fornito sovvenzioni per le mammografie a tutte le donne che ne hanno fatto richiesta.

4.3 IL SISTEMA DI REMUNERAZIONE E LE RELAZIONI INDUSTRIALI

Per garantire l'efficienza e il progresso di un'organizzazione, è essenziale puntare sulla costruzione e l'espansione di un *employer brand* solido. Infatti, per poter mantenere la posizione di leadership è necessario essere in grado di attrarre e selezionare talenti di alto livello e poter offrire loro un pacchetto retributivo equo, in linea con il mercato del lavoro e ai risultati conseguiti.

L'Assemblea dei soci ha il compito di stabilire la retribuzione dei membri dell'organo di governo, riesaminando periodicamente l'ammontare di tale compenso. Il Consiglio di Amministrazione è inoltre soggetto a una retribuzione variabile, comprensiva di bonus, che vengono regolarmente determinati in base al tipo e alla funzione del dirigente, utilizzando criteri economici, produttivi e commerciali. Al momento, i membri del CdA non sono soggetti a una valutazione periodica delle performance in merito alle tematiche di sostenibilità.

La definizione della remunerazione della popolazione aziendale, invece, prende in considerazione specifici criteri, tra cui il confronto con il mercato esterno e l'equità interna, 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 e rispettare i principi del Gruppo.

I lavoratori italiani, 88 dipendenti, sono tutelati dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) del settore calzaturiero, che regola le condizioni di lavoro, incluse ferie, retribuzione per straordinari, flessibilità lavorativa e bonus di partecipazione. Inoltre, il contratto prevede che i dipendenti siano informati per iscritto in caso di cambiamenti organizzativi come fusioni o vendite di rami d'azienda. Invece, per le altre regioni il rapporto di lavoro è regolato secondo quanto previsto dalle specifiche legislazioni.

All'interno di U-Power Group, il salario è determinato integrando i valori minimi stabiliti dal CCNL con accordi aziendali e incentivi assegnati secondo criteri chiari, come responsabilità e competenze. Sono inoltre previsti premi per il conseguimento di obiettivi aziendali. In più, il gruppo si impegna a mantenere retribuzione superiore di 80% rispetto al salario minimo.

Il Gruppo ha avviato un'analisi completa che coinvolge il 100% dei dipendenti, con l'obiettivo di confrontare i loro salari con i Living Wage, ovvero quei salari che garantiscono un tenore di vita adeguato a coprire i bisogni fondamentali di un individuo.

Per incentivare il merito aziendale, i manager possono proporre aumenti salariali per i dipendenti. Queste proposte sono poi esaminate dagli *steering committee* che valutano i risultati delle performance annuali, gli obiettivi raggiunti, il potenziale dimostrato nell'adempimento delle proprie funzioni e il contributo al valore aggiunto dell'azienda, mantenendo l'equità interna e la competitività sul mercato.

L'attenzione di U-Power Group verso i propri dipendenti si manifesta attraverso una serie di iniziative che dimostrano un impegno costante nel garantire condizioni di lavoro eque e favorevoli. Un esempio concreto di questa dedizione è la politica salariale adottata dall'azienda nei Paesi in cui opera. U-Power Group assicura che tutti i dipendenti, indipendentemente dal genere, ricevano un salario di ingresso che non solo rispetta, ma spesso supera il minimo legale o quello stabilito dalla contrattazione collettiva. Questo approccio è parte integrante di una più ampia filosofia aziendale che pone il benessere dei lavoratori al centro delle sue priorità.

Nel 2021, questa filosofia si è tradotta in un significativo passo avanti per i lavoratori tunisini del Gruppo. Dopo un costruttivo dialogo con le rappresentanze sindacali, U-Power Group ha raggiunto un accordo per il miglioramento dei salari. L'incremento salariale è stato deliberatamente stabilito come un importo fisso anziché una percentuale, per assicurare che il beneficio fosse equamente distribuito tra gli operai, soprattutto a vantaggio di coloro con i salari più bassi. Inoltre, l'accordo ha previsto un pagamento retroattivo una tantum, un gesto tangibile di supporto al personale in un periodo di difficoltà economica. Anche per i lavoratori con contratto a termine, che rappresentano il 40% dell'organico in Tunisia, l'azienda ha riconosciuto un aumento salariale accompagnato da un bonus. Sebbene l'incremento per questi lavoratori sia stato di entità inferiore rispetto ai colleghi a tempo indeterminato, rappresenta comunque un riconoscimento del loro contributo e un passo verso una maggiore equità salariale.

Per quanto riguarda i manager delle vendite, il loro compenso è costituito da una quota fissa e una variabile, equilibrate in modo da riflettere il loro contributo agli obiettivi strategici del Gruppo, garantendo un giusto compromesso tra gli interessi del personale e gli obiettivi aziendali a breve e lungo termine. Il compenso variabile a breve termine, noto come Management By Objective (MBO), è strutturato attorno a obiettivi quantitativi che sono personalizzati in base alla funzione e al ruolo specifico. In questo contesto, il Gruppo sta sviluppando un'iniziativa all'interno del suo Piano di Sostenibilità che mira a istituire un sistema di incentivi per i dirigenti di alto livello focalizzato anche sui principi ESG.

Come già menzionato, U-Power Group riconosce e tutela il diritto dei lavoratori di essere rappresentati da sindacati e mantiene con queste organizzazioni un rapporto basato sul riconoscimento reciproco, il dialogo e la collaborazione. Il Gruppo gestisce le interazioni e le trattative sindacali con la massima integrità e trasparenza, nel rispetto delle leggi in vigore.

La politica di relazioni industriali di U-Power Group si basa su un dialogo costruttivo, volto a coinvolgere le rappresentanze dei lavoratori e a preservare un ambiente lavorativo positivo. I rapporti con i dipendenti sono fondati sul rispetto reciproco e su un sistema di relazioni maturo e armonioso, che ha permesso di evitare scioperi o proteste sindacali nel 2023 da parte di lavoratori alle dirette dipendenze delle società.

Inoltre, nel 2023 sono stati segnalati zero episodi di violazione o messa in discussione delle libertà di associazione e di contrattazione collettiva, né sono stati identificati fornitori o attività dove i diritti dei lavoratori a tali libertà non siano stati garantiti o siano stati a rischio.

4.4 LA NOSTRA SICUREZZA

Promuovere e garantire il massimo livello di benessere fisico, mentale e sociale di tutti i dipendenti è una priorità fondamentale, attraverso l'attuazione di misure preventive e di protezione per rendere i luoghi di lavoro sicuri e sani per tutti. U-Power persegue questo obiettivo assicurando che le condizioni esistenti siano costantemente conformi alle normative vigenti, fornendo tempestivamente formazione e sorveglianza sanitaria ai dipendenti.

Il Gruppo opera in piena conformità con i requisiti delle normative specifiche dei Paesi in cui opera, mirando a un miglioramento continuo. Anche se le operazioni del Gruppo, incluse quelle legate direttamente alla produzione, non comportano elevati rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori, la protezione del personale è vista come un elemento essenziale in tutte le attività dell'azienda. Di conseguenza, U-Power si dedica costantemente alla promozione di una cultura della prevenzione e si impegna a mantenere un ambiente di lavoro sicuro per tutti i suoi dipendenti.

A livello della sede centrale, il Gruppo si avvale dell'*Health and Safety Staff*, personale specializzato incaricato di assicurare che l'ambiente lavorativo sia sicuro e in linea con le normative, di stabilire le direttive per la salute e la sicurezza, di coordinare le attività di controllo e, quando necessario, di migliorare le condizioni di sicurezza, di supervisionare il lavoro di progettisti e architetti e di gestire le relazioni con i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza. In aggiunta, gli uffici e gli impianti vengono regolarmente sottoposti a verifiche di conformità, che includono analisi documentali e ispezioni fisiche (controllo degli spazi e delle attrezzature), al fine di elaborare un piano di miglioramento ove richiesto.

Con l'obiettivo di promuovere la salute e la sicurezza dei lavoratori, nel 2021 sono state effettuate delle ispezioni presso la fabbrica in Tunisia per valutarne le condizioni. Queste ispezioni, condotte sia da personale interno che da organismi esterni, hanno preceduto l'acquisizione della certificazione ISO 45001, uno standard di gestione e organizzazione per la sicurezza nei luoghi di lavoro che si fonda su un'analisi approfondita e regolarmente aggiornata dei rischi, riportata nel "Documento di valutazione dei rischi" (DVR).

Il documento stabilisce i criteri e le procedure per l'identificazione dei pericoli e la valutazione dei rischi, sia diretti sia indiretti, associati alle attività, ai prodotti, ai servizi e alle attrezzature fornite dall'azienda o da terze parti. Attualmente il 96% dei dipendenti del gruppo sono coperti da sistema di gestione certificato ISO 45001, assicurando così un elevato standard di sicurezza e benessere per la maggior parte del personale.

L'analisi dei rischi del Gruppo non si limita allo stabilimento tunisino, ma si estende anche ai siti in Francia e Italia. Durante questa analisi, solitamente si identificano i rischi per la salute e la sicurezza dei dipendenti in relazione a ciascun ruolo lavorativo e si determinano le misure preventive più efficaci.

Un esempio concreto in questo senso è l'impegno nella prevenzione all'esposizione a sostanze pericolose tramite la diffusione di procedure contenenti pratiche per proteggere i lavoratori dai pericoli derivanti dall'utilizzo di prodotti chimici nelle operazioni ed altre contenenti istruzioni per gestire lo stoccaggio e il trasporto di queste sostanze in maniera sicura. Inoltre, per garantire la sicurezza dei dipendenti in relazione all'esposizione al rumore, vengono condotte dettagliate analisi fonometriche sia negli stabilimenti produttivi che sui macchinari. I risultati di tali analisi evidenziano che i livelli di pressione sonora variano da 73.05dB(A)¹⁴ a 96.5 dB(A) in base all'attività effettuata nella specifica stazione di lavoro.

Queste analisi hanno lo scopo di monitorare e controllare i livelli di rumore, assicurando che rientrino nei limiti di sicurezza stabiliti. Inoltre, vengono implementate misure preventive e correttive per ridurre al minimo l'impatto acustico sull'ambiente di lavoro, migliorando così la salute e il benessere dei lavoratori. Anche nel 2023 è proseguito l'impegno di U-Power Group nel monitoraggio degli indici infortunistici dei dipendenti. Nel corso dell'anno si sono verificati 147 infortuni, per lo più relativi a ferite superficiali e contusioni, registrando un tasso pari a 12,20, in diminuzione rispetto all'anno precedente.

¹⁴ Per Decibel A (dBA) si intende la variazione di livello dell'intensità sonora che tiene conto della maggiore sensibilità dell'orecchio umano alle basse frequenze.

Nel corso del 2023 non sono stati registrati infortuni sul lavoro relativi ai collaboratori esterni, per cui si è stimato un totale di ore lavorate pari a 221.817 con un relativo tasso di infortunio pari a 0. Nel 2023 inoltre non si sono verificati infortuni che hanno comportato gravi conseguenze.

INDICI INFORTUNISTI DEI LAVORATORI DIPENDENTI

	2021 ¹⁵	2022	2023
Ore lavorate	10.271.961	12.445.046	12.048.111
Numero totale di infortuni	111	172	147
di cui derivanti da incidenti da pendolarità ¹⁶	4	15	9
Numero totale di infortuni sul lavoro con gravi conseguenze ¹⁷	0	1	0
Tasso di infortunio sul lavoro ¹⁸	10,81	13,82	12,20
Tasso di infortunio sul lavoro con gravi conseguenze ¹⁹	0	0,08	0

U-Power Group per il 2024 ha come obiettivo quello di mantenere zero casi di incidenti sul lavoro.

Per U-Power Group, la comunicazione interna è un pilastro fondamentale, in quanto non si limita a essere un mero veicolo di informazioni, ma si configura anche come una metodologia che favorisce la cooperazione e rafforza il legame di appartenenza tra i membri del team. In particolare, durante le fasi più critiche, l'impiego di una comunicazione interna efficace si rivela essenziale per preservare la sicurezza e assicurare la continuità operativa dell'azienda.

4.5 LE COMUNITÀ U-POWER GROUP

U-Power Group mira a garantire il benessere dei suoi dipendenti e a contribuire attivamente al benessere della comunità. In linea con i propri valori e statuto, U-Power supporta lo sviluppo di iniziative benefiche a vantaggio della società. Il suo impegno verso la comunità si basa sull'Agenda 2030, che promuove la collaborazione tra imprese e realtà locali per raggiungere obiettivi di sviluppo sostenibile. Durante il 2023, il Gruppo ha continuato a coinvolgersi nelle comunità e nei territori in cui opera, diventando un punto di riferimento non solo per l'occupazione e lo sviluppo economico, ma

anche come partner importante per la comunità. U-Power Group si è impegnato sistematicamente a sostenere iniziative e organizzazioni che generano impatti positivi per lo sviluppo e la valorizzazione delle comunità in cui opera.

U-Power Group ha scelto di impegnarsi in modo sistematico nel sostenere iniziative e organizzazioni capaci di generare impatti positivi per lo sviluppo e la valorizzazione delle comunità in cui opera:

¹⁵ I dati relativi al 2021 differiscono dai dati riportati nel Bilancio di Sostenibilità 2022 a causa della disponibilità di dati più accurati nel 2023.
¹⁶ Per Infortunio derivante da incidente da pendolarità si intende un incidente che si verifica nel tragitto tra il luogo di lavoro e un luogo appartenente alla sfera privata, solo quando il trasporto è stato gestito dall'organizzazione.
¹⁷ Per Infortunio sul lavoro con gravi conseguenze si intende un infortunio sul lavoro che porta a un decesso o a un danno da cui il lavoratore non può riprendersi, non si riprende o non è realistico prevedere che si riprenda completamente tornando allo stato di salute antecedente l'incidente entro 6 mesi.
¹⁸ Il tasso di infortunio sul lavoro è calcolato come numero di infortuni sul lavoro/ore lavorate*1.000.000.
¹⁹ Il tasso di infortunio sul lavoro con gravi conseguenze è calcolato come numero di infortuni sul lavoro/ore lavorate*1.000.000.



Il Gruppo sostiene con donazioni annuali alcune società sportive sia in Italia che in Tunisia, aiutando a diffondere sane abitudini, promuovendo attività fisica e gioco di squadra.



Nel mese di Marzo, U-Power ha ospitato i ragazzi dell'Istituto Tecnico per l'infomobilità e le infrastrutture logistiche, il trasporto e la logistica sostenibile di Novara – Biennio 2023-2025, con l'obiettivo di illustrare loro il funzionamento di una logistica Efficiente e in fase di ristrutturazione volta al raggiungimento della certificazione 4.0. La visita ha coinvolto un totale di 21 studenti e sono stati presentati loro tutti i diversi dipartimenti presenti all'interno del magazzino, dalla preparazione delle spedizioni degli ordini di calzature e capi di abbigliamento alla loro assegnazione ai corrieri per distribuzione internazionale.



U-Power ha rinnovato il suo impegno come sponsor principale dell'AC Monza anche per la stagione 2021/2022. La partnership con l'AC Monza ha rappresentato un'occasione unica per U-Power di consolidare la propria presenza nel mondo dello sport e di condividere i valori di impegno, determinazione e successo che caratterizzano entrambe le realtà.



U-Power è il nuovo Official Back Jersey Partner di FC Internazionale Milano. L'accordo, siglato in data 15 settembre 2023, presso l'HQ del Club Nerazzurro, avrà una durata quadriennale al 2027. Questa nuova collaborazione tra U-Power, brand leader in Europa nelle calzature e abbigliamento da lavoro e FC Internazionale Milano, squadra leader nel settore calcistico, nasce dall'incontro di valori comuni e della costante propensione al miglioramento delle performance - con una particolare attenzione all'innovazione e sostenibilità - verso la ricerca dell'eccellenza, ognuno nel proprio processo di crescita.





5

**AMBIENTE
AL CENTRO**

5. AMBIENTE AL CENTRO

U-Power Group è consapevole delle sfide legate alla sostenibilità ambientale e di come queste rivestano un ruolo sempre più rilevante all'interno delle agende a livello internazionale. Il Gruppo si impegna a investire le risorse tecniche, economiche e professionali necessarie per sviluppare una strategia che operi nel pieno rispetto delle leggi e continui a migliorare le proprie prestazioni.

In linea con il Piano di Sostenibilità, U-Power si sta dedicando a ridurre il proprio impatto ambientale attraverso l'ottimizzazione delle attività di logistica, la scelta di materiali innovativi e sostenibili e la promozione di pratiche di economia circolare. Inoltre, il Gruppo mira a promuovere la transizione energetica tramite la produzione di energia da fonti rinnovabili, e a definire e implementare un percorso di decarbonizzazione.

5.1 LA TUTELA DELL'AMBIENTE NELLA NOSTRA CREAZIONE DI VALORE

In termini ambientali, gli impatti più significativi si concentrano nei due stabilimenti produttivi del Gruppo, in Francia e Tunisia. Il Gruppo è impegnato nella gestione responsabile ed efficiente delle risorse lungo tutte le fasi produttive: dalle materie prime ai rifiuti, focalizzandosi sulla riduzione dei consumi energetici durante la produzione e dell'impatto dei propri prodotti in termini di emissioni di gas serra. A maggio 2021, infatti, è stata adottata una politica ambientale valida per tutte le società del Gruppo, che definisce alcuni obiettivi

tra cui: soddisfazione dei requisiti normativi, monitoraggio e miglioramento delle performance ambientali, riduzione degli impatti e sensibilizzazione del personale. In particolare, lo stabilimento produttivo in Tunisia dispone dal 2021 di un Sistema di Gestione Ambientale (SGA) conforme alla norma UNI EN ISO 14001.

Nel periodo 2021-2023, nei paesi in cui opera il Gruppo non sono state riscontrate violazioni delle normative ambientali.

SCARPA JOE LINEA RED LEVE



5.2 LA GESTIONE DEGLI IMPATTI AMBIENTALI

5.2.1 ENERGIA ED EMISSIONI

L'impegno di U-Power Group è volto a perseguire il continuo miglioramento delle prestazioni energetiche negli stabilimenti, identificando misure volte a ridurre i consumi. Questa strategia è in linea con la volontà del Gruppo di promuovere la transizione energetica attraverso la produzione e la fornitura di energia elettrica da fonti rinnovabili.

Nel 2023, il consumo totale di energia nelle due società produttive del Gruppo è stato pari a 90.080 GJ, in diminuzione del 3% rispetto al 2022. Dall'analisi dei vettori energetici utilizzati negli stabilimenti, emerge che i consumi energetici comprendono diverse fonti: l'energia elettrica fornita dalla rete nazionale, il combustibile per la flotta aziendale e il gas metano utilizzato per riscaldamento degli ambienti limitato esclusivamente allo stabilimento situato in Francia. Inoltre, a partire dal 2022 è stata acquistata energia elettrica da fonti rinnovabili certificata attraverso Garanzie di Origine (GO), una quota parte che è aumentata al 5,6% del totale dell'energia elettrica acquistata nel 2023.

CONSUMO DI ENERGIA ALL'INTERNO DELL'ORGANIZZAZIONE

	2021	2022	2023
Consumo di combustibile da fonti non rinnovabili (GJ)			
Diesel	5.417	6.370	6.090
Benzina	613 ²⁰	916	609
Gas naturale	7.941	5.054	4.186
Consumo di energia indiretta (GJ)			
Consumo energia elettrica acquistata dalla rete (fonti miste)	74.162	80.827	79.195
<i>Di cui con Certificati di Origine</i>	-	3.795	4.422

U-Power Group ha adottato una serie di strategie per migliorare l'efficienza energetica e ridurre l'impatto ambientale. Queste misure includono interventi per ottimizzare il consumo di energia e l'implementazione di tecnologie sostenibili in varie sedi operative.

L'obiettivo è quello di perseguire la sostenibilità attraverso azioni concrete che coinvolgono la misurazione e il monitoraggio dei consumi energetici, nonché investimenti mirati a ridurre l'impronta ecologica dell'azienda.

²⁰ Nell'ambito del calcolo del dato relativo ai consumi di benzina della flotta aziendale, si sono resi disponibili dati di maggior dettaglio rispetto a quanto considerato e riportato nel Bilancio di Sostenibilità 2021 per quanto riguarda l'anno 2021. Il presente Bilancio di Sostenibilità riporta quindi il dato più accurato per l'intero triennio di rendicontazione.

Alcuni dei progetti di efficientamento energetico realizzati o in corso di realizzazione sono:



Diagnosi energetiche svolte in Tunisia e Francia

U-Power Group ha svolto, con il coinvolgimento di una società esterna specializzata, una diagnosi energetica degli edifici in Tunisia e in Francia, al fine di identificare delle iniziative di efficientamento in grado di ridurre le emissioni derivanti dai consumi energetici. Tra queste, il Gruppo U-Power ha intenzione di avviare un progetto per l'installazione un impianto fotovoltaico sui terreni limitrofi del proprio stabilimento tunisino.



Sistema di illuminazione a LED

L'efficientamento energetico degli stabilimenti rappresenta un passo fondamentale verso la sostenibilità e l'ottimizzazione delle risorse. Nel 2023, infatti, il Gruppo ha completato con successo il progetto di rinnovamento dei sistemi di illuminazione nelle sedi di Francia e Tunisia, sostituendo i vecchi impianti con moderni dispositivi a LED. Questa trasformazione ha comportato una riduzione del consumo energetico del 40% e ha contribuito a diminuire l'impatto ambientale alla fine del ciclo di vita dei dispositivi, grazie anche all'eliminazione di metalli pericolosi.



NUOVO MAGAZZINO E CENTRO DI DISTRIBUZIONE CERTIFICATO LEED

Nel corso del 2023 U-Power Group ha ampliato le proprie infrastrutture logistiche con l'inaugurazione di un nuovo centro di distribuzione a Oleggio Castello (NO), rappresentando un significativo passo avanti nell'ottimizzazione dei processi di carico e scarico delle merci.

Il progetto ha visto la realizzazione di un sistema di automazione all'avanguardia che prevede 50 shuttle autonomi che gestiscono il movimento delle merci, garantendo efficienza e precisione. Questa innovazione tecnologica permette una migliore gestione dell'inventario, offrendo una visione chiara dei pezzi e dei volumi di prodotto in magazzino e minimizzando il rischio di errori negli ordini. La stampa di etichette leggibili direttamente negli hub dei trasportatori elimina la necessità di ulteriori operazioni di etichettatura, velocizzando ulteriormente il processo.

A livello di processo, nell'area di entrata del nuovo edificio sono presenti trasportatori a braccio per aiutare i lavoratori nell'attività di scarico di camion e container. I cartoni sono poi identificati, controllati e divisi tra quelli che devono e che non devono essere stoccati nel sistema automatico (*cross-docking*), poi automaticamente deviati verso scivoli dedicati.

I vantaggi di questa nuova struttura non si limitano alla semplice automazione. La sicurezza degli operatori è stata notevolmente migliorata, in quanto non sono più coinvolti direttamente nelle operazioni di movimentazione di carichi pesanti, riducendo così il rischio di incidenti. Inoltre, il magazzino ha ottenuto la prestigiosa certificazione LEED Gold, che attesta non solo la riduzione delle emissioni di CO₂, ma anche l'efficienza energetica e idrica, la qualità degli interni e la sostenibilità dei materiali e delle risorse impiegate.

U-Power Group ha compiuto un ulteriore passo verso la sostenibilità con l'installazione di un impianto fotovoltaico di ultima generazione sul tetto del nuovo magazzino e centro distribuzione. Questo sistema, dotato di una potenza di 451 kW, fornisce energia sia alla struttura logistica, sia ai nuovi uffici che ospitano l'headquarter del Gruppo.

L'impianto è costituito da 1.100 moduli fotovoltaici e si prevede che la sua produzione annua di energia elettrica raggiunga i 475.000 kWh. Questa significativa quantità di energia prodotta viene in parte utilizzata per il fabbisogno energetico interno delle strutture e in parte immessa nella rete elettrica nazionale, contribuendo così alla fornitura di energia rinnovabile.

L'investimento rafforza l'impegno del Gruppo nel ridurre l'impatto ambientale delle proprie attività e nel promuovere l'utilizzo di fonti energetiche alternative, in linea con gli obiettivi di sostenibilità e responsabilità ambientale che persegue.



Utilizzo di energia elettrica proveniente da fonti Certificate GO

L'impegno nell'utilizzo di fonti energetiche sempre più sostenibili si è tradotto nel consumo, per l'intero anno 2023 in Italia e in Francia, di energia elettrica proveniente interamente da fonti rinnovabili, certificata tramite Garanzia di Origine (GO).

Il Gruppo calcola le proprie **emissioni di gas ad effetto serra** (GHG) dirette (Scope 1) e indirette (Scope 2) legate ai consumi energetici, in conformità con le linee guida previste dal GHG Protocol. Le emissioni Scope 2, derivanti dall'acquisto di energia elettrica utilizzata nelle attività aziendali, vengono calcolate secondo due approcci differenti: *Location-based*, metodo che utilizza un fattore di emissione medio riferito al mix energetico nazionale, e *Market-based*, che considera eventuali accordi contrattuali stipulati con il distributore dell'energia elettrica.

Nel 2023 le emissioni GHG del Gruppo sono state pari a 11.972 ton CO₂, una riduzione del 9%²¹ rispetto al 2022.

SCARPE ISLAND LINEA RED INDUSTRY GREEN



²¹ Dati che considerano le emissioni GHG Scope 1 e le emissioni GHG Scope 2 Location Based.

EMISSIONI GHG

	2021	2022	2023
Emissioni dirette GHG - Scope 1 (tCO_{2eq})			
Consumo di combustibili	833	766	680
Ricariche di gas refrigerante	1.666	2.257	1.379
Totale	2.499²²	3.022	2.058
Emissioni indirette GHG - Scope 2 (tCO_{2eq})			
Energia elettrica (Market-based)	9.192	10.023	9.845
Energia elettrica (Location-based)	9.188	10.084	9.914
Intensità emissiva (tCO_{2eq}/milioni €)			
Intensità emissiva	50	48	42

Nonostante la produzione sia cresciuta notevolmente, il Gruppo ha registrato una diminuzione delle emissioni nel FY2023. In particolare, dal 2021 al 2023 l'intensità emissiva, calcolata come rapporto tra le emissioni GHG Scope 1 e 2 (Location-based) e il fatturato, è diminuita del 17%.

Al fine di rafforzare il proprio impegno, nel FY2023, il Gruppo ha avviato il calcolo delle emissioni GHG Scope 3 per il biennio 2022-2023. In particolare, sono state calcolate le seguenti categorie:

- la Categoria 3, che include le emissioni a monte generate dalle attività legate ai combustibili e all'energia, comprese l'estrazione, la produzione e il trasporto dei combustibili consumati dal Gruppo;
- la Categoria 5, che include le emissioni a monte generate dalle operazioni legate ai rifiuti, come lo smaltimento e il trattamento da parte di terzi dei rifiuti solidi e delle acque reflue generati.

EMISSIONI GHG

	2022	2023
Emissioni indirette GHG - Scope 3 (tCO_{2eq})		
Categoria 3	2.147	2.071
Categoria 5	0,60	0,67

²² Nell'ambito del calcolo del dato relativo al consumo di combustibili e di ricariche di gas refrigeranti, si sono resi disponibili dati di maggior dettaglio rispetto a quanto considerato e riportato nel Bilancio di Sostenibilità 2021 per quanto riguarda l'anno 2021. Il presente Bilancio di Sostenibilità riporta quindi il dato più accurato per l'intero triennio di rendicontazione.

Nell'ambito degli sforzi volti a mitigare i propri impatti e a migliorare la trasparenza, il Gruppo nel 2024 ha avviato un programma di monitoraggio delle categorie Scope 3, iniziando a rendicontare due categorie per gli anni 2022 e 2023. Questo progresso costituisce un elemento essenziale nel processo di monitoraggio e riduzione dell'impatto ambientale a livello di catena del valore. L'obiettivo è arrivare a monitorare 3 categorie nel prossimo anno e 6 nel 2025.

	2022	2023
Numero di categorie Scope 3 monitorate	0	2

5.2.2 I MATERIALI E RIFIUTI

U-Power Group crea, innova e progetta prodotti altamente tecnici e performanti, a partire da una scelta particolarmente attenta delle materie prime. La selezione dei materiali include sia semilavorati che prodotti finiti, tra cui le componenti in poliuretano e diverse tipologie di packaging (come legno e cartone). All'interno del Piano, il Gruppo ha definito il proprio impegno a estendere la gamma di linee di calzatura certificate e a diversificare il portafoglio per aumentare l'utilizzo di prodotti con caratteristiche in ambito di sostenibilità, tra cui materiali riciclati e bio-based.

Anche nel 2023 è stata svolta la raccolta dati sui materiali al fine di analizzare le quantità dei diversi prodotti acquistati e utilizzati, classificandoli per tipologia:

- materie prime;
- materiali necessari nel processo di produzione che non fanno parte del prodotto finale, come i lubrificanti per i macchinari industriali;
- materiali e componenti semilavorati, diversi dalle materie prime che fanno parte del prodotto finale;
- materiali di imballaggio.

Nel corso dell'anno, il Gruppo ha riscontrato una notevole diminuzione nel totale dei materiali acquistati e utilizzati; infatti, nel 2023, il volume complessivo dei materiali acquistati è stato di circa 13.000 tonnellate, con una diminuzione del 12% rispetto al 2022.

Tra le materie prime, la pelle rappresenta il materiale principale con una percentuale di circa il 16% sul totale dei prodotti acquistati, in leggero aumento rispetto all'anno precedente (+1%). Parallelamente, i materiali per il processo produttivo hanno subito una riduzione del 5% rispetto al 2022.

Infine, una categoria rilevante riguarda gli imballaggi - comprensivi di cartone, pallet di legno e altri imballi - che nel 2023 sono diminuiti del 16% rispetto all'anno precedente, guidati soprattutto da una riduzione nell'utilizzo di cartone.

Al fine di rispondere alle richieste dei propri impianti, U-Power Group ha sviluppato una rete globale di approvvigionamento, attraverso il consolidamento di rapporti di lungo termine con i fornitori (nazionali e internazionali), caratterizzati da elevati standard qualitativi, nonché dalla tempestività del servizio.

GIACCA SOFTSHELL SPOCK BC – CASCO ANTARES WW



All'interno della tabella sottostante vengono presentate le quantità, di materiale acquistato nel triennio 2021-2023.

MATERIALI ACQUISTATI

	Rinnovabile	2021	2022	2023
Materie prime (t)				
Pelle per fodera	No	1.831	1.636	1.311
Pelle per tomaia	No	831	910	762
Puntali e lamine	No	304	392	365
Totale	-	2.967	2.938	2.438
Materiali necessari nel processo di produzione (t)				
Chimici	No	4.006	4.436	4.217
Grassi e oli	No	0,2	0,2	0,2
Totale	-	4.007	4.436	4.217
Materiali e componenti diversi dalle materie prime finale (t)				
Accessori	No	1.185	1.246	1.192
Etichette	No	208	346	178
Stringhe	No	2.376	2.236	1.942
Suole in acciaio	No	21	20	22
Suole in gomma	No	15	18	14
Solette	No	34	38	37
Altre suole	No	1	2	1
Inseriti Infinergy®	No	7	11	8
Altri materiali	No	1.037	1.083	949
Totale	-	4.883	4.998	4.344
Materiali di imballaggio (t)				
Cartone	Si	1.226	1.380	333
Pallet di legno	Si	33	43	50
Altri imballi	No	1.162	998	1.641
Totale	-	2.422	2.422	2.023
Totale materiali	-	14.278	14.793	13.023

Negli ultimi anni il Gruppo si è impegnato nella ricerca di materiali alternativi e sempre più eco-sostenibili, come ad esempio il poliestere riciclato, tessuti derivati da materiali riciclati e il poliuretano prodotto da materie prime rinnovabili.

Attualmente, uno dei tratti distintivi dei prodotti di U-Power Group risiede proprio nei materiali ad alte prestazioni, che si distinguono sia per la qualità che per il loro ridotto impatto ambientale (per approfondimenti si rimanda al capitolo 3).



RIDUZIONE DEGLI SCARTI E SOSTENIBILITÀ: L'INNOVATIVO TAGLIO DELLE PELLI

U-Power Group ha compiuto un significativo investimento acquistando nuovi macchinari per potenziare sia l'efficienza produttiva sia la qualità dei materiali impiegati. Nel corso del 2023, infatti, sono state acquistate dal Gruppo tre nuove macchine da taglio specifiche per la lavorazione della pelle e una macchina di lettura per l'ispezione qualitativa, insieme a due ulteriori macchine progettate per il taglio preciso di materiali sintetici.

Le nuove macchine da taglio per la pelle sono progettate per coprire dal 25 al 30% della produzione di tomaie, portando ad un risparmio di materiale stimato tra il 6 e l'8%. Il progetto, denominato "Leather Efficiency Program", è stato selezionato per essere avviato come progetto pilota nel 2024, con l'aspirazione di operare a pieno regime entro il 2026.

Il progetto, sviluppato nel 2023, permetterà una progressiva riduzione delle emissioni di gas serra (GHG) legate alla lavorazione della pelle a partire dal 2024.

La macchina di lettura è un elemento chiave del processo, in quanto permette di identificare eventuali difetti della pelle prima del taglio, garantendo così un miglioramento significativo nel controllo della qualità delle tomaie prodotte e nella gestione degli scarti di produzione. Per quanto riguarda il taglio del materiale sintetico, si prevede un risparmio di materiale ancora tra l'8 e il 10%.

Con l'adozione di tecnologie all'avanguardia, il Gruppo dimostra la sua dedizione nel ridurre lo spreco di materiali e nell'ottimizzare i processi produttivi, contribuendo così alla sostenibilità dell'industria. Questo approccio non solo minimizza l'uso di risorse preziose ma comporta anche una riduzione del consumo di acqua ed energia, essenziali per una produzione più eco-compatibile. U-Power Group si impegna costantemente nella ricerca e nello sviluppo di soluzioni che possano portare a una produzione sempre più eco-compatibile, ponendo l'attenzione sul benessere dei suoi lavoratori e sulla soddisfazione dei clienti.

Nel 2024, il Gruppo ha intenzione di impegnarsi in un'iniziativa di ottimizzazione delle pratiche di lavorazione della pelle, un materiale di fondamentale importanza per le sue attività. La pelle, essendo un elemento centrale nella produzione, richiede un approccio mirato per migliorarne la sostenibilità. Pertanto, il Gruppo ha programmato l'avvio di un programma di efficientamento, che ha l'obiettivo di perfezionare i processi produttivi e ridurre le emissioni GHG del gruppo.

U-Power Group si impegna nella gestione e riduzione dei rifiuti che derivano prevalentemente dagli stabilimenti produttivi. Il Gruppo è costantemente aggiornato sulle normative in materia di gestione e smaltimento dei rifiuti nei paesi in cui opera, inoltre, collabora con fornitori accreditati al fine di garantire il rispetto delle leggi e dei regolamenti, nonché promuovere le migliori pratiche lungo la catena di fornitura. Nel piano di sostenibilità è fissato l'obiettivo di ridurre gli scarti di produzione del 6-8% entro l'anno 2026, rafforzando l'impegno del gruppo nella riduzione degli scarti.

Nel 2023 il Gruppo, presso i propri stabilimenti, ha generato complessivamente 487,79 tonnellate di rifiuti, una riduzione dell'1% rispetto al 2022 dovuta al minore volume di materiali utilizzati. Tutti i rifiuti vengono smaltiti esternamente almeno una volta l'anno, da soggetti terzi specializzati che contribuiscono alla corretta gestione dei materiali. Il 34% del totale dei rifiuti è classificato come pericoloso; questi comprendono principalmente taniche di metallo esauste e composti chimici.

RIFIUTI PRODOTTI

Tipologia (ton)	2021			2022			2023		
	Pericolosi	Non pericolosi	Totale	Pericolosi	Non pericolosi	Totale	Pericolosi	Non pericolosi	Totale
Carta e cartone	-	60,38	60,38	-	70,46	70,46	-	73,16	73,16
Rifiuti chimici	10,46	76,00	86,46	13,50	95,64	109,14	12,34	87,81	100,15
Rifiuti elettrici ed elettronici	0,35	-	0,35	0,43	-	0,43	0,50	-	0,50
Rifiuti industriali	0,02	61,54	61,56	0,92	105,84	106,76	0,03	94,56	94,59
Rifiuti metallici	127,30	10,00	137,30	162,95	12,60	175,55	152,69	38,74	191,43
Rifiuti organici	-	7,00	7,00	-	8,40	8,40	-	8,12	8,12
Rifiuti tessili	-	18,00	18,00	-	23,40	23,40	-	19,84	19,84
Totale	138,12	232,92	371,04	177,80	316,34	494,14	165,56	322,23	487,79

La gestione dei rifiuti viene effettuata attraverso un sistema accuratamente organizzato. Un'azienda specializzata, che opera in accordo con Martek, una volta ricevuta l'approvazione del Ministero dell'Ambiente, si occupa della raccolta dei rifiuti non riciclabili o non rigenerabili, come quelli in poliuretano, materiali sintetici e pelle.

Questi vengono poi trasportati e smaltiti in una discarica pubblica. Al contrario, i rifiuti che possono essere riciclati o recuperati, quali plastica, cartone, olio esausto e pallet, vengono inviati a un centro di riciclaggio dedicato, dove verranno trattati per iniziare una nuova vita come risorse riutilizzabili.

5.2.3 ACQUA

Negli ultimi dieci anni, il World Economic Forum (WEF) ha identificato le crisi idriche, così come gli impatti legati al cambiamento climatico, tra le principali minacce globali. Questa consapevolezza ha spinto U-Power Group ad impegnarsi nel migliorare la propria rendicontazione in merito ai consumi idrici.

In particolare, a partire dal 2022, Il Gruppo ha raccolto le informazioni relative al prelievo e allo scarico idrico presso i propri stabilimenti produttivi in Francia e in Tunisia. L'acqua consumata in entrambe le sedi, data la natura delle attività svolte, non viene utilizzata nel processo produttivo, ma unicamente a scopi civili (servizi igienici e mense).

Nel corso del 2023, sono stati prelevati 71 mega litri d'acqua proveniente esclusivamente da acquedotto, totalmente scaricati attraverso la rete fognaria²³.

Inoltre, attraverso l'utilizzo di uno strumento di mappatura del rischio idrico, è stato possibile verificare che gli stabilimenti non sono collocati in aree ad elevato stress idrico.²⁴

PRELIEVO IDRICO

	2021	2022	2023
Mega Litri			
Prelievo totale di acqua da acquedotto pubblico	65	85	71
<i>Di cui provenienti da aree soggette a stress idrico²⁴</i>	0	0	0
Scarico d'acqua	65	85	71
<i>Di cui provenienti da aree soggette a stress idrico</i>	0	0	0
Consumo d'acqua	0	0	0

²³ L'acqua prelevata/scaricata è acqua dolce, ≤ 1.000 mg/l di solidi disciolti totali.

²⁴ Le aree soggette a stress idrico sono identificate utilizzando il WRI Aqueduct Water Risk Atlas. Per la definizione di aree a stress idrico, vengono considerate solo quelle con un alto rischio.





NOTA
METODOLOGICA

NOTA METODOLOGICA

Il presente documento costituisce il terzo Bilancio di Sostenibilità ed include tutte le società consolidate integralmente di U-Power Group nel proprio perimetro di rendicontazione. La dicitura “U-Power Group” presente all’interno del documento fa riferimento a tutte le società del gruppo, mentre per quanto riguarda le caratteristiche riferibili solo ad una o all’altra società è stato utilizzato il nome della stessa. Viene segnalato che, nel 2021, è stato modificato lo statuto societario sulla base del modello di Benefit Corporation. Inoltre, nel 2023 il Gruppo è stato acquisito dal fondo NB Renaissance (per approfondimenti di veda il capitolo 1).

La capogruppo, U-Power Group S.p.A., ha sede legale a Paruzzaro (NO) in Via Borgomanero; le sedi delle altre società sono rappresentate geograficamente nel Capitolo 1. Il perimetro e il periodo di rendicontazione del Bilancio di Sostenibilità coincidono con quello del Bilancio Finanziario pubblicamente depositato dall’Azienda.

I dati e le informazioni riportati nel presente documento fanno riferimento alle attività svolte da U-Power Group nel corso dell’esercizio 2023 (da gennaio a dicembre 2023), laddove non diversamente specificato, in linea con la Relazione Finanziaria. Gli indicatori presentati nel Bilancio, a fine comparativo sono inoltre riportati per il triennio 2021-2023, laddove disponibili, e accompagnati da un commento relativo al loro andamento in modo tale da permettere il confronto e la comparabilità delle performance del Gruppo nel tempo. Eventuali cambiamenti dei dati 2021 e 2022 avvenuti a seguito di un aggiornamento della metodologia di calcolo sono riportati in maniera puntuale e chiara nel testo in corrispondenza della modifica stessa.

Lo standard di rendicontazione adottato dal gruppo per la redazione del Bilancio di Sostenibilità sono i GRI *Sustainability Reporting Standards 2021* pubblicati dalla *Global Reporting Initiative* (GRI), ed obbligatori per i documenti di sostenibilità pubblicati secondo tali Standards a partire dal 1° gennaio 2023. In particolare, il documento è stato redatto secondo l’opzione “*In accordance*” dei GRI Standards e nel rispetto dei *Reporting Principles* definiti nella sezione 4 del GRI 1 - *Foundation 2021*: accuratezza, equilibrio, chiarezza, comparabilità, completezza, contesto di sostenibilità, tempestività e verificabilità. A conclusione del documento è riportata una tabella con l’indice dei contenuti relativi ai requisiti del GRI, generali e connessi agli specifici temi materiali.

Questo documento è stato sottoposto a verifica da parte di una società terza indipendente. Il documento è stato quindi verificato dal revisore incaricato EY S.p.A. sulla base dei principi e delle indicazioni contenute nell’ISAE3000 (International Standard on Assurance Engagements 3000 – Revised) dell’International Auditing and Assurance Standards Board (IAASB). Gli indicatori quantitativi non riferiti ad alcuna general o topic-specific disclosure dei GRI Standards, riportati in corrispondenza delle pagine indicate nel Content Index, non sono oggetto di esame limitato da parte di EY S.p.A.

Alla data di pubblicazione del presente Bilancio non sono noti eventi significativi avvenuti nel 2023 rilevanti ai fini dell’informativa di sostenibilità.

GLI STAKEHOLDER DI U-POWER GROUP

Fase della catena del valore	Stakeholder	Principali aspettative	Modalità e strumenti di coinvolgimento
Design e sviluppo del prodotto	Competitor	• Coinvolgimento in iniziative e attività di analisi sull'andamento del settore per la definizione di eventuali strategie comuni • Implementazione di modelli di business e strategie aperte, lecite e trasparenti • Rispetto completo della libera concorrenza	• Partnership • Collaborazione con associazioni di settore e di categoria • Partecipazioni ad eventi e tavoli di lavoro tecnici • Incontri diretti
	Enti regolatori e di controllo	• Adesione e rispetto di norme e regolamenti • Partecipazione alla definizione di normative e linee guida	• Dialogo con le istituzioni e partecipazione a gruppi di lavoro • Consultazione periodica e progetti congiunti, audit di certificazione
Approvvigionamenti	Produttori di semilavorati	• Puntuale e corretto rispetto delle condizioni contrattuali • Continuità nelle richieste di fornitura • Possibilità di sviluppo di partnership strategiche	• Incontri diretti • Visite in loco • Partnership • Confronti in fase di definizione di contratti • Relazione continue con la funzione acquisti
	Fornitori di beni e servizi	• Puntuale e corretto rispetto delle condizioni contrattuali • Continuità nelle richieste di fornitura • Possibilità di sviluppo di partnership strategiche	• Incontri diretti e visite in loco • Partnership • Confronti in fase di definizione di contratti • Relazione continue con la funzione acquisti
Produzione, controllo qualità	Dipendenti e collaboratori esterni	• Rispettare i diritti dei lavoratori • Tutelare la salute e la sicurezza sul lavoro • Essere adeguatamente formati per lo sviluppo delle competenze e per la crescita personale	• Riunioni d'area • Visite ai punti vendita • Comunicazione interna • Definizione di obiettivi e target • Attività di coinvolgimento • Condivisione di feedback informali • Programmi di formazione e di inserimento dei nuovi assunti
	Associazioni di categoria	• Collaborazione, inclusione e partecipazione ad attività e programmi	• Partecipazione attiva in associazioni locali ed internazionali • Condivisione di best practice con le associazioni di settore
	Sindacati	• Trasparenza e collaborazione	• Dialoghi aperti e continuativi • Riunioni e incontri periodici • Definizione di iniziative e progetti congiunti
	Fornitori di capitale	• Trasparenza e condivisione tempestiva e completa delle informazioni	• Dialogo continuo e trasparente con la comunità finanziaria • Condivisione di informazioni attraverso comunicati stampa e riunioni periodiche

continua >>

<< segue

Fase della catena del valore	Stakeholder	Principali aspettative	Modalità e strumenti di coinvolgimento
Comunicazione e marketing	Investitori e analisti (tradizionali e di sostenibilità)	• Consolidamento e rafforzamento della conoscenza del Gruppo e del suo modello di business • Creazione di valore (ritorno sugli investimenti e sostenibilità del business) • Gestione trasparente e responsabile • Tempestività e disponibilità al dialogo • Adeguata gestione dei rischi inclusi quelli socialmente responsabili	• Assemblea degli Azionisti • Conference-call o incontri periodici a seguito di comunicazioni rilevanti • Comunicazioni e informazioni price-sensitive • Seminari e conferenze di settore • Roadshow e incontri • Dialogo quotidiano (incontri, telefono, e-mail) • Sito web istituzionale
	Media	• Comunicazione di novità, programmi, attività, iniziative • Comunicazione trasparente e veritiera	• Comunicati stampa • Canali social • Sponsorship • Pubblicità televisive • Conferenze • Interviste
	Comunità locali	• Contribuire alla creazione di valore per il territorio • Avere un dialogo aperto • Essere trasparenti e fornire informazioni su tematiche sociali, ambientali ed economiche	• Incontri con rappresentanti delle organizzazioni locali, delle comunità locali e delle associazioni
	Utilizzatori finali	• Miglioramento del prodotto	
Vendite	Rivenditori	• Continua innovazione e massima qualità di prodotto	• Rapporti diretti e continuativi con il personale di vendita
	Grandi distributori	• Capacità di rispondere alle esigenze specifiche per ogni tipologia di cliente e utilizzatore	• Servizio clienti
	Grandi clienti diretti	• Possibilità di contatto e comunicazione azienda-cliente	• Analisi di mercato • Analisi di soddisfazione • Sito web

SCARPE DOMINATION LINEA RED OVER



GLI IMPATTI DI U-POWER GROUP

Temi materiali	Impatti	Descrizione degli impatti
Gestione energetica e climate change	Sfruttamento delle risorse energetiche prodotte da fonti non rinnovabili	I diversi processi di approvvigionamento e le attività di produzione di U-Power Group utilizzano risorse energetiche di origine fossile che, durante la combustione, generano e rilasciano in atmosfera emissioni di gas ad effetto serra. Le emissioni possono essere dirette, se generate da fonti localizzate all'interno del perimetro dell'azienda, oppure indirette se generate dall'energia acquistata e consumata dalla società. Queste ultime possono essere ridotte, attraverso l'acquisto di energia rinnovabile coperta da certificati di Garanzia d'Origine (GO).
	Contributo al cambiamento climatico	Le attività della catena del valore del Gruppo U-Power comportano un consumo energetico durante il funzionamento degli impianti produttivi, nonché nelle fasi di fabbricazione dei materiali e di trasporto sia degli stessi che dei prodotti finiti.
Salute e sicurezza dei lavoratori	Danni relativi alla salute e sicurezza dei lavoratori	Le attività del Gruppo sono complesse e coinvolgono numerosi attori lungo l'intera catena di fornitura. La mancanza di adeguate misure di sicurezza sul lavoro e la carenza di formazione in materia possono causare gravi incidenti durante le fasi di approvvigionamento delle materie prime, i processi di produzione e le operazioni logistiche di entrata e uscita.
Gestione dei rifiuti	Generazione e trattamento di rifiuti e del prodotto a fine vita	Se non vengono gestiti correttamente, nelle fasi di produzione di scarpe, si generano rifiuti che possono comportare conseguenze negative sull'ambiente e sulla salute umana. Gli effetti della generazione di rifiuti possono estendersi oltre i luoghi in cui questi vengono originati e smaltiti. Per mitigare tali effetti, è importante adottare pratiche di gestione responsabili e sostenibili dei rifiuti al fine di ridurre al minimo l'impatto ambientale e preservare la salute delle persone.
Materiali utilizzati	Sfruttamento delle materie prime non rinnovabili	U-Power Group utilizza diverse tipologie di materie prime, la cui provenienza ha una dimensione globale. La scarsità e la mancata gestione delle risorse, nonché i conflitti nelle regioni in cui si estende la catena di approvvigionamento del settore, stanno sempre più condizionando la capacità di reperire materiali in modo affidabile. In particolare, negli ultimi anni, U-Power si è attivata per trovare soluzioni all'avanguardia per l'impiego di materiali con una minor impronta ambientale.
Tutela dei diritti umani	Violazione dei diritti umani e dei diritti dei lavoratori	Le attività del Gruppo sono articolate e complesse e prevedono un gran numero di fornitori ed operazioni a livello globale. Il mancato presidio di queste fasi potrebbe portare ad una mancata tutela dei diritti umani dei lavoratori interessati lungo la catena del valore. I lavoratori di U-Power Group, inoltre, sono tradizionalmente rappresentati da sindacati e coperti da contratti collettivi. Tuttavia, il mancato presidio di queste tematiche potrebbe comportare dispute con i dipendenti e, in casi estremi, scioperi.
Sviluppo del territorio e delle comunità locali	Aumento del tasso di occupazione e sviluppo del territorio e delle comunità locali	Le attività del Gruppo sono profondamente legate ai territori nei quali esso opera e alle comunità con le quali collabora. La leadership di mercato di U-Power Group, così come la crescita continua, contribuiscono allo sviluppo economico e sociale dei territori, attraverso la creazione di posti di lavoro lungo l'intera catena del valore e la generazione di impatti positivi sulle comunità circostanti.
	Contributo allo sviluppo del tessuto industriale in Tunisia	Nei Paesi in cui opera, U-Power Group offre, senza differenze tra uomini e donne, livelli salariali di ingresso uguali o superiori al minimo previsto dalla legge o dalla contrattazione collettiva. Come evidenziato dall'analisi svolta nel 2020 sull'intera popolazione aziendale, inclusa la sede produttiva in Tunisia, la retribuzione risulta essere superiore al 60% rispetto al minimo salariale, contribuendo allo sviluppo del tessuto industriale.

continua >>

<< segue

Temi materiali	Impatti	Descrizione degli impatti
Sviluppo e formazione dei lavoratori	Mancanza di crescita professionale dovuta ad un'inefficiente attività di formazione	La tipologia di business di U-Power Group richiede di poter disporre di figure professionali specializzate ed aggiornate sulle recenti normative. Il mancato sviluppo delle competenze dei dipendenti potrebbe avere conseguenze negative non solo sul business, ma anche sulla salute e sicurezza dei lavoratori e sulla qualità dei prodotti venduti.
Salute e sicurezza dei consumatori	Violazione delle norme relative alla qualità e sicurezza dei prodotti	Il settore dei Dispositivi di Protezione Individuale, data la sua natura, ha come priorità la sicurezza dei lavoratori. Nel caso in cui questi temi non fossero adeguatamente presidiati e gestiti, è possibile incorrere in casi di non-compliance normativa con conseguenti impatti sia sull'azienda che sulla salute e la sicurezza degli utilizzatori finali.
Etica di business	Impatto negativo sugli stakeholder a causa di pratiche di business scorrette	Eventuali comportamenti in contrasto con leggi e regolamenti relativi alla corruzione e alla competitività possono avere un impatto non solo sulla reputazione del Gruppo, ma anche sul mercato e sugli stakeholder con cui esso collabora.
Diversità e pari opportunità	Discriminazione nell'ambiente di lavoro	La localizzazione geografica, le competenze necessarie e le tipologie di lavoro comportano che il Gruppo e i fornitori si adoperino per creare un ambiente inclusivo e capace di valorizzare la diversità dei dipendenti. Le persone, infatti, in base al proprio gruppo etnico, la propria appartenenza di genere o la propria religione, potrebbero essere relegate in ruoli marginali a causa di un sistema di reclutamento sfavorevole per alcune categorie, riducendo così l'inclusione.
Consumo idrico	Sfruttamento e inquinamento delle risorse idriche	Le risorse idriche vengono generalmente utilizzate per la produzione delle materie prime e dei prodotti finiti acquistati dal Gruppo e, solo marginalmente, durante le fasi di produzione. Tuttavia, una gestione idrica adeguata è fondamentale nella produzione di calzature per preservare le risorse idriche e minimizzare l'impatto ambientale.
Ricerca e sviluppo di prodotti a ridotto impatto ambientale	Sviluppo di prodotti a ridotto impatto ambientale e conseguenze di mercato	Negli anni U-Power è stata in grado di conciliare gli obiettivi di profitto con l'innovazione del business in un'ottica sostenibile. Il gruppo ha infatti sviluppato una linea di prodotti a ridotto impatto ambientale (scarpe Carbon Neutral) influenzando il settore e i competitor sul mercato.

LA METODOLOGIA DI CALCOLO

I dati quali-quantitativi di carattere sociale, ambientale ed economico-finanziario sono stati raccolti, su base annuale, tramite apposite schede di raccolta dati e interviste con il coinvolgimento attivo delle principali funzioni aziendali del Gruppo.

Per dare una corretta rappresentazione delle performance il ricorso a stime è stato limitato il più possibile; ove ne sia stato fatto ricorso, queste sono fondate sulle migliori metodologie disponibili e opportunamente segnalate.

In aggiunta a quanto già riportato nel testo, si riportano nel seguito le indicazioni metodologiche per alcuni indicatori riportati all'interno del presente Bilancio di Sostenibilità.

DATI RELATIVI AL PERSONALE

Per ogni anno di rendicontazione, il calcolo del personale di U-Power Group (suddiviso per area geografica, genere, tipologia contrattuale e tipologia di lavoro) si basa sui dati ricevuti dalle diverse filiali commerciali e produttive ed è espresso in *headcount* al 31 dicembre.

Il tasso di assunzione e del turnover, suddiviso in base al genere, fascia di età e area geografica, viene calcolato utilizzando il numero di dipendenti relativo alla tipologia di suddivisione considerata.

Gli indici infortunistici sono stati calcolati come riportato di seguito:

- Tasso di infortunio sul lavoro: numero di infortuni/ore lavorate*1.000.000

- Tasso di infortunio con gravi conseguenze: numero di infortuni con gravi conseguenze, ossia che hanno registrato un totale di giorni di assenza superiore a 6 mesi/ore lavoro*1.000.000

Il calcolo dei tassi di frequenza non include gli infortuni in itinere.

DATI AMBIENTALI

Per i dati ambientali, qualora non disponibili, sono stati utilizzati metodologie di stima conservative che hanno quindi portato a scegliere le ipotesi associabili alle performance ambientali meno positive per il Gruppo. La rendicontazione dei dati ambientali è estesa ai soli stabilimenti produttivi del Gruppo, localizzati in Tunisia e Francia.

I CONSUMI ENERGETICI

I fattori di conversione utilizzati per uniformare i consumi energetici provengono dalla tabella "UK Government GHG Conversion Factors for Company Reporting – Fuel properties" del DEFRA, per gli anni 2021, 2022 e 2023.

LE EMISSIONI DI GAS AD EFFETTO SERRA

Le emissioni di gas ad effetto serra (GHG – greenhouse gases) sono rendicontate secondo le linee guida definite dai principali standard riconosciuti a livello internazionale, in particolare, si fa riferimento al *GHG Protocol Corporate Accounting and Reporting Standard*. Il calcolo è stato effettuato tramite la seguente formula: dato di attività (ad es. kWh di energia elettrica acquistati) moltiplicato per il rispettivo fattore di emissione. Le emissioni sono state calcolate in termini di CO₂ equivalente (gas inclusi: CO₂, CH₄, N₂O) secondo la seguente metodologia:

- Emissioni dirette (Scope 1): le emissioni legate al consumo di combustibili sono state determinate utilizzando i fattori di emissione riportati in "UK Government GHG Conversion Factors for Company Reporting" del DEFRA, nelle edizioni 2021, 2022 e 2023.

- Emissioni indirette (Scope 2): le emissioni indirette corrispondono ai consumi di energia elettrica. Per il calcolo delle emissioni relative all'energia elettrica secondo il metodo "market-based" sono stati tenuti in considerazione i fattori presenti nella Figura 4 del documento "European Residual Mixes" (edizione 2020 per il 2021, edizione 2021 per l'anno 2022, edizione 2022 per l'anno 2023), pubblicati dall' Association of Issuing Bodies, per la Francia. Per la Tunisia, per cui il fattore di emissione residual mix non è disponibile, in accordo con quanto previsto dagli standard di rendicontazione, è stato utilizzato lo stesso fattore del metodo "location-based". Per il calcolo di quest'ultimo, si sono presi in considerazione i fattori presenti nella "Tabella 49 - Principali indicatori socio-economici ed energetici", pubblicata da Terna nella sezione Confronti Internazionali, e disponibili nella loro versione più recente al momento della pubblicazione del documento (dati 2019 per gli anni 2021, 2022 e 2023).

- Emissioni indirette (Scope 3): Rientrano in questa categoria le emissioni GHG connesse alla catena di valore, non contabilizzate come emissioni di Scope 1 o di Scope 2. Sulla base del Protocollo GHG sono state rendicontate per il biennio 2022-2023 le seguenti categorie:

- Categoria 3: Per il calcolo di questa categoria sono stati utilizzati i fattori di emissione riportati in "UK Government GHG Conversion Factors for Company Reporting" del DEFRA per il 2022 e 2023.

- Categoria 5: Per il calcolo di questa categoria sono stati utilizzati i fattori di emissione da database Ecoinvent.

Gli indicatori riportati rappresentano la miglior stima possibile sulla base dei dati disponibili al momento della redazione del presente Bilancio.

Per informazioni e approfondimenti sul presente documento, si prega di contattare:

U-Power Group S.p.A.
sustainability@u-power.it



A photograph of a person's hand gripping a dark metal railing on a staircase. The background shows a blue sky and the structural elements of a building, including concrete beams and metal supports. The text "GRI CONTENT INDEX" is overlaid in white, bold, sans-serif font.

GRI CONTENT INDEX

GRI CONTENT INDEX

Dichiarazione d'uso	U-Power Group S.p.A. ha presentato una rendicontazione in conformità agli Standard GRI per il periodo 1° gennaio 2023 – 31 dicembre 2023.
GRI 1 utilizzato	GRI 1 - Principi Fondamentali - versione 2021
Standard di settore GRI pertinenti	Non applicabile

Standard GRI	Informativa	Ubicazione	Omissioni		
			Requisiti omessi	Ragione	Spiegazione
INFORMATIVE GENERALI					
GRI 2: Informative generali 2021	2-1 Dettagli organizzativi	1. U-Power Group: un'azienda safety partner Nota Metodologica			
	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 Revisione delle informazioni	Nota Metodologica			
	2-5 Assurance esterna	Nota Metodologica Relazione di revisione			
	2-6 Attività, catena del valore e altri rapporti di business	1.2 Il business model 3. Innovazione e design italiani al servizio del cliente			
	2-7 Dipendenti	4.1 Un'azienda di persone			
	2-8 Lavoratori non dipendenti	4.1 Un'azienda di persone			
	2-9 Struttura e composizione della governance	2.2 Il modello di governance			
	2-10 Nomina e selezione del massimo organo di governo	2.2 Il modello di governance			
	2-11 Presidente del massimo organo di governo	2.2 Il modello di governance			
	2-12 Ruolo del massimo organo di governo nel controllo della gestione degli impatti	2.2 Il modello di governance			
	2-13 Delega di responsabilità per la gestione di impatti	2.2 Il modello di governance			

continua >>

<< segue

Standard GRI	Informativa	Ubicazione	Omissioni		
			Requisiti omessi	Ragione	Spiegazione
GRI 2: Informative generali 2021	2-14 Ruolo del massimo organo di governo nella rendicontazione di sostenibilità	2.2 Il modello di governance			
	2-15 Conflitti d'interesse	2.2 Il modello di governance			
	2-16 Comunicazione delle criticità	2.2 Il modello di governance			
	2-17 Conoscenze collettive del massimo organo di governo	2.2 Il modello di governance			
	2-18 Valutazione della performance del massimo organo di governo	4.3 Il sistema di remunerazione e le relazioni industriali			
	2-19 Norme riguardanti le remunerazioni	4.3 Il sistema di remunerazione e le relazioni industriali			
	2-20 Procedura di determinazione della retribuzione	4.3 Il sistema di remunerazione e le relazioni industriali			
	2-21 Rapporto di retribuzione totale annuale	-	Informativa incompleta	Informazioni non disponibili/incomplete	Attualmente il Gruppo non ha a disposizione un sistema tale da consentire l'aggregazione delle informazioni. Il Gruppo si sta attivando per implementare una raccolta dati per rendicontare, a partire dal prossimo anno, tale disclosure.
	2-22 Dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile	Lettera agli stakeholders			
	2-23 Impegno in termini di policy	2.2 Il modello di governance			
	2-24 Integrazione degli impegni in termini di policy	2.2 Il modello di governance			
	2-25 Processi volti a rimediare impatti negativi	2. Governance e strategia di Sostenibilità 3. Innovazione e design italiani al servizio del cliente 4. La nostra squadra 5. Ambiente al centro			

continua >>

<< segue

Standard GRI	Informativa	Ubicazione	Omissioni		
			Requisiti omessi	Ragione	Spiegazione
GRI 2: Informativi generali 2021	2-26 Meccanismi per richiedere chiarimenti e sollevare preoccupazioni	2.2 Il modello di governance			
	2-27 Conformità a leggi e regolamenti	2.2 Il modello di governance 5.1 La tutela dell'ambiente nella nostra creazione di valore			
	2-28 Appartenenza ad associazioni	U-Power Group S.p.A. non aderisce ad alcuna associazione o organizzazione.			
	2-29 Approccio al coinvolgimento degli stakeholder	2.4 Dialogo con gli stakeholder			
	2-30 Contratti collettivi	4.3 Il sistema di remunerazione e le relazioni industriali			
TEMI MATERIALI					
GRI 3: Temi materiali 2021	3-1 Processo di determinazione dei temi materiali	2.5 La nuova materialità			
	3-2 Elenco dei temi materiali	2.5 La nuova materialità			
Sviluppo del territorio e delle comunità locali					
GRI 3: Temi materiali 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	1. U-Power Group: un'azienda safety partner 4.1 Un'azienda di persone 4.5 Le comunità U-Power Group			
GRI 201: Performance economica 2016	201-1 Valore economico direttamente generato e distribuito	1. U-Power Group: un'azienda safety partner			
GRI 401: Occupazione 2016	401-1 Nuove assunzioni e turnover	4.1 Un'azienda di persone			
GRI 413: Comunità locali 2016	413-1 Attività che prevedono il coinvolgimento delle comunità locali, valutazione d'impatto e programmi di sviluppo	4.5 Le comunità U-Power Group			
Etica di business					
GRI 3: Temi materiali 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	2.2 Il modello di governance			
GRI 205: Anticorruzione 2016	205-3 Episodi di corruzione accertati e azioni intraprese	2.2 Il modello di governance			
GRI 206: Comportamento anti-competitivo 2016	206-1 Azioni legali relative a comportamento anti-competitivo, attività di trust e prassi monopolistiche	2.2 Il modello di governance			

continua >>

<< segue

Standard GRI	Informativa	Ubicazione	Omissioni		
			Requisiti omessi	Ragione	Spiegazione
Materiali utilizzati					
GRI 3: Temi materiali 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	3. Innovazione e design italiani al servizio del cliente 5.2.2 I materiali e Rifiuti			
GRI 301: Materiali 2016	301-1 Materiali utilizzati per peso o volume	5.2.2 I materiali e Rifiuti			
GRI 308: Valutazione ambientale dei fornitori 2016	308-1 Nuovi fornitori che sono stati valutati utilizzando criteri ambientali	Nel corso del 2022 il Gruppo ha valutato il 100% dei nuovi fornitori sulla base di criteri ambientali.			
Consumo idrico					
GRI 3: Temi materiali 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	5.1 La tutela dell'ambiente nella nostra creazione di valore 5.2.3 Acqua			
GRI 303: Acqua ed effluenti 2018	303-1 Interazioni con l'acqua come risorsa condivisa	5.2.3 Acqua			
	303-2 Gestione degli impatti legati allo scarico dell'acqua	5.2.3 Acqua			
	303-3 Prelievo idrico	5.2.3 Acqua			
	303-4 Scarico idrico	5.2.3 Acqua			
	303-5 Consumo idrico	5.2.3 Acqua			
Gestione energetica e cambiamento climatico					
GRI 3: Temi materiali 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	5.1 La tutela dell'ambiente nella nostra creazione di valore 5.2.1 Energia ed emissioni			
GRI 302: Energia 2016	302-1 Energia consumata all'interno dell'organizzazione	5.2.1 Energia ed emissioni			
GRI 305-2: Emissioni 2016	305-1 Emissioni dirette di GHG (Scope 1)	5.2.1 Energia ed emissioni			
	305-2 Emissioni indirette di GHG da consumi energetici (Scope 2)	5.2.1 Energia ed emissioni			
Gestione dei rifiuti					
GRI 3: Temi materiali 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	5.1 La tutela dell'ambiente nella nostra creazione di valore 5.2.2 I materiali e Rifiuti			

continua >>

<< segue

Standard GRI	Informativa	Ubicazione	Omissioni		
			Requisiti omessi	Ragione	Spiegazione
GRI 306: Rifiuti 2020	306-1 Produzione di rifiuti e impatti significativi connessi ai rifiuti	5.2.2 I materiali e Rifiuti			
	306-2 Gestione degli impatti significativi connessi ai rifiuti	5.2.2 I materiali e Rifiuti			
	306-3 Rifiuti prodotti	5.2.2 I materiali e Rifiuti			

Sicurezza e sicurezza dei lavoratori

GRI 3: Temi materiali 2021 GRI 403: Salute e sicurezza sul lavoro 2018	3-3 Gestione dei temi materiali	4.4 La nostra sicurezza			
	403-1 Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	4.4 La nostra sicurezza			
	403-2 Identificazione dei pericoli, valutazione dei rischi e indagini sugli incidenti	4.4 La nostra sicurezza			
	403-3 Servizi di medicina del lavoro	4.4 La nostra sicurezza			
	403-4 Partecipazione e consultazione dei lavoratori e comunicazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro	4.4 La nostra sicurezza			
	403-5 Formazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza sul lavoro	4.4 La nostra sicurezza			
	403-6 Promozione della salute dei lavoratori	4.4 La nostra sicurezza			
	403-7 Prevenzione e mitigazione degli impatti in materia di salute e sicurezza sul lavoro all'interno delle relazioni commerciali	4.4 La nostra sicurezza			
	403-8 Lavoratori coperti da un sistema di gestione salute e sicurezza	4.4 La nostra sicurezza			
	403-9 Infortuni sul lavoro	4.4 La nostra sicurezza			

Sviluppo e formazione dei lavoratori

GRI 3: Temi materiali 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	4.1 Un'azienda di persone			
GRI 404: Formazione e istruzione 2016	404-1 Ore medie di formazione annua per dipendente	4.1 Un'azienda di persone			

continua >>

<< segue

Standard GRI	Informativa	Ubicazione	Omissioni		
			Requisiti omessi	Ragione	Spiegazione

Diversità e pari opportunità

GRI 3: Temi materiali 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	4.2 Diversità e pari opportunità			
GRI 405: Diversità e pari opportunità 2016	405-1 Diversità negli organi di governo e tra i dipendenti	4.2 Diversità e pari opportunità			
GRI 406: Non discriminazione 2016	406-1 Episodi di discriminazione e misure correttive adottate	4.2 Diversità e pari opportunità			

Tutela dei diritti umani

GRI 3: Temi materiali 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	3. Innovazione e design italiani al servizio del cliente 4.3 Il sistema di remunerazione e le relazioni industriali			
GRI 407: Libertà di associazione e contrattazione collettiva 2016	407-1 Attività e fornitori in cui il diritto alla libertà di associazione contrattazione collettiva può essere a rischio	4.3 Il sistema di remunerazione e le relazioni industriali			
GRI 408: Lavoro minorile 2016	408-1 Attività e fornitori che presentano un rischio significativo di episodi di lavoro minorile	4.2 Diversità, pari opportunità e tutela dei diritti umani e dei lavoratori			
GRI 409: Lavoro forzato o obbligatorio 2016	409-1 Attività e fornitori che presentano un rischio significativo di episodi di lavoro forzato o obbligatorio	4.2 Diversità, pari opportunità e tutela dei diritti umani e dei lavoratori			
GRI 414: Valutazione sociale dei fornitori 2016	414-1 Nuovi fornitori che sono stati sottoposti a valutazione attraverso l'utilizzo di criteri sociali	Nel corso del 2022 il Gruppo non ha valutato nuovi fornitori sulla base di criteri sociali.			

Salute e sicurezza dei consumatori

GRI 3: Temi materiali 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	3. Innovazione e design italiani al servizio del cliente			
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	3. Innovazione e design italiani al servizio del cliente			

Ricerca e sviluppo di prodotti a ridotto impatto ambientale

GRI 3: temi materiali 2021	3-3 Gestione dei temi materiali	3. Innovazione e design italiani al servizio del cliente			
-----------------------------------	---------------------------------	--	--	--	--



A photograph of a red industrial machine, likely a wood splitter or log processor, set against a clear blue sky. The machine features a large, arched opening and a perforated metal roof structure. A blue coiled hose is attached to the side of the machine. The text "RELAZIONE DELLA SOCIETÀ DI REVISIONE" is overlaid in white, bold, sans-serif font. A small yellow logo with the text "cipriani.it" is visible on the red machine body.

RELAZIONE DELLA SOCIETÀ DI REVISIONE

Relazione della società di revisione indipendente sul Bilancio di Sostenibilità

Al Consiglio di Amministrazione della
U-Power Group S.p.A.

Siamo stati incaricati di effettuare un esame limitato (*"limited assurance engagement"*) del Bilancio di Sostenibilità della U-Power Group S.p.A. e delle sue controllate (di seguito anche "il Gruppo") relativo all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2023.

Responsabilità degli Amministratori per il Bilancio di Sostenibilità

Gli Amministratori della U-Power Group S.p.A. sono responsabili per la redazione del Bilancio di Sostenibilità in conformità ai *"Global Reporting Initiative Sustainability Reporting Standards"* definiti dal GRI - *Global Reporting Initiative* (*"GRI Standards"*), come descritto nella sezione "Nota metodologica" del Bilancio di Sostenibilità.

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

Gli Amministratori sono inoltre responsabili per la definizione degli obiettivi della U-Power Group S.p.A. in relazione alla performance di sostenibilità, nonché per l'identificazione degli stakeholder e degli aspetti significativi da rendicontare.

Indipendenza della società di revisione e controllo della qualità

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

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

Responsabilità della società di revisione

È nostra la responsabilità di esprimere, sulla base delle procedure svolte, una conclusione circa la conformità del Bilancio di Sostenibilità rispetto a quanto richiesto dai GRI Standards. Il nostro lavoro è stato svolto secondo 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 anche *"ISAE 3000 Revised"*), emanato dall'*International Auditing and Assurance Standards Board* (IAASB) per gli incarichi di *limited assurance*. Tale principio richiede la pianificazione e lo svolgimento di procedure al fine di acquisire un livello di sicurezza limitato che il Bilancio di Sostenibilità non contenga errori significativi.

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

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

In particolare, abbiamo svolto le seguenti procedure:

1. analisi del processo di definizione dei temi rilevanti rendicontati nel Bilancio di Sostenibilità, con riferimento alle modalità di analisi e comprensione del contesto di riferimento, identificazione, valutazione e prioritizzazione degli impatti effettivi e potenziali e alla validazione interna delle risultanze del processo;
2. comparazione tra i dati e le informazioni di carattere economico-finanziario riportati nel paragrafo "U-Power Group: un'azienda safety partner" del Bilancio di Sostenibilità e i dati e le informazioni incluse nel bilancio consolidato del Gruppo;
3. comprensione dei processi che sottendono alla generazione, rilevazione e gestione delle informazioni qualitative e quantitative significative incluse nel Bilancio di Sostenibilità.

In particolare, abbiamo svolto interviste e discussioni con il personale della Direzione della U-Power Group 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 del Bilancio di Sostenibilità.

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

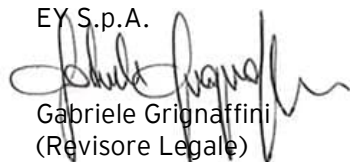
- a livello di Gruppo
 - a) con riferimento alle informazioni qualitative contenute nel Bilancio di Sostenibilità abbiamo effettuato interviste e acquisito documentazione di supporto per verificarne la coerenza con le evidenze disponibili;
 - b) con riferimento alle informazioni quantitative, abbiamo svolto sia procedure analitiche che limitate verifiche per accertare su base campionaria la corretta aggregazione dei dati.
- Per le società Jallatte S.a.S. e Martek S.a.r.l. che abbiamo selezionato sulla base delle loro attività, del loro contributo agli indicatori di prestazione a livello consolidato e della loro ubicazione, abbiamo effettuato interviste da remoto nel corso delle quali ci siamo confrontati con i responsabili e abbiamo acquisito riscontri documentali circa la corretta applicazione delle procedure e dei metodi di calcolo utilizzati per gli indicatori.

Conclusioni

Sulla base del lavoro svolto, non sono pervenuti alla nostra attenzione elementi che ci facciano ritenere che il Bilancio di Sostenibilità del Gruppo U-Power relativo all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2023 non sia stato redatto, in tutti gli aspetti significativi, in conformità a quanto richiesto dai GRI Standards come descritto nel paragrafo "Nota metodologica" del Bilancio di Sostenibilità.

Milano, 28 giugno 2024

EY S.p.A.



Gabriele Grignaffini
(Revisore Legale)

Tutte le foto utilizzate sono di proprietà di U-Power
www.u-power.it

Concept creativo,
design e impaginazione



MERCURIO_{GP}
www.mercuriogp.eu

Stampa



U-Power, nel rispetto dell'ambiente,
ha fatto stampare questo Bilancio utilizzando:

carta
proveniente da foreste gestite in maniera responsabile
secondo i criteri FSC® e da altre fonti controllate

inchiostranti
con solventi a base vegetale

energia
da fonti rinnovabili





U.S. Power
Don't worry... be happy!