

The background is a warm, golden-brown gradient. Scattered across the upper and middle sections are several irregular, textured leather swatches in various shades of brown, tan, and reddish-brown. In the bottom left corner, the top handle and upper portion of a brown leather handbag are visible.

DiMar
GROUP

Report di Sostenibilità 2024

DIMAR GROUP SPA - P.IVA 02202670564
Via dell'Industria, 10, 01027 - Valentano (VT)
Tel. 0761.420327
E-mail: csr@dimargroup.com
Web: www.dimargroup.com

Indice

Lettera agli stakeholder 04

Dati di sintesi 06

Informativa generale 09

 Criteri di redazione 10

 Strategia e modello di business 14

 Governance 38

 Temi rilevanti 42

Informativa ambientale 65

 Cambiamenti climatici 66

 Acque e risorse marine 76

 Uso delle risorse ed economia circolare 82

Informativa sociale 93

 Forza lavoro propria 94

 Lavoratori nella catena del valore 123

 Consumatori e utilizzatori finali 131

Informativa di governance 139

 Condotta delle imprese 140

Indice dei contenuti ESRS 150

Lettera agli stakeholder

Continuiamo a promuovere la sostenibilità alla ricerca dell'eccellenza, convinti che sia la strada giusta.

Gentilissimi Stakeholder,

il 2024 è stato un anno ricco di sfide, segnato da un mercato globale sempre più complesso e da un contesto macroeconomico e geopolitico difficile e in continua evoluzione. Nonostante le difficoltà, abbiamo convalidato il fatturato, confermando la fiducia dei nostri clienti e continuando a operare con la massima attenzione verso i temi della sostenibilità, ormai pienamente integrati nella strategia aziendale. Una strategia che guarda al futuro con un impegno etico verso i temi sociali e ambientali per creare valore per tutti gli stakeholder coinvolti nelle nostre attività. Continuiamo a promuovere la sostenibilità alla

ricerca dell'eccellenza, convinti che sia la strada giusta.

Presentiamo il secondo Bilancio di Sostenibilità con orgoglio e con la convinzione di proseguire il percorso già avviato rendicontando gli aspetti ambientali, sociali e di governance con trasparenza e assumendoci un impegno concreto verso i nostri partner. In continuità con il Bilancio di Sostenibilità presentato nel 2024, sono ancora le persone al centro della storia che vogliamo scrivere e del cammino di crescita responsabile che intendiamo percorrere insieme.

Una scelta che è stata presa da qualche anno e che ci ha permesso di valorizzare e tutelare le nostre

Angelo Cionco,
Presidente del Consiglio di Amministrazione

Fabio Martinelli,
Amministratore Delegato



Consiglio di Amministrazione: Luca Martinelli, Fabio Martinelli, Angelo Cionco, Manuela Cionco



persone e di mantenere la capacità di investimento necessaria per rafforzare la nostra competitività nello scenario globale del mercato del lusso.

È con la stessa consapevolezza che vogliamo proseguire nel percorso di rendicontazione degli aspetti ESG, anche in un momento in cui la normativa europea sul Reporting di sostenibilità è in corso di definizione. Lo facciamo anticipando i tempi previsti dalla normativa e orientando la strategia aziendale con la bussola della sostenibilità economica, sociale e ambientale.

In quest'ottica, per la redazione del Bilancio 2024, abbiamo scelto di fare riferimento agli standard ESRS quali criteri di redazione, rispetto agli standard GRI utilizzati per il Bilancio relativo al 2023. Una scelta propedeutica in vista dei futuri obblighi di rendicontazione di sostenibilità.

In questi anni, infatti, stiamo lavorando per prepararci a rispondere alle sfide poste dalla normativa europea, cercando di anticipare la compliance con una visione di lungo periodo e con un patto responsabile con tutti i nostri stakeholder.

Un impegno a consolidare il nostro modello di business per tutelare le nostre persone, soddisfare le aspettative dei nostri clienti, continuare il rapporto di reciproco interesse con i fornitori, gli altri stakeholder, le comunità e i territori in cui operiamo con una responsabilità sociale ed etica.

Nonostante le sfide sempre più impegnative e che richiedono un investimento sempre maggiore in un mercato che vede crescere l'incertezza, guardiamo al futuro con fiducia.

Dati di sintesi

Modello di business

Ricavi - Euro milioni

63,23 62,14

— 2024
— 2023

Ambiente

Sistema di gestione ambientale UNI ISO 14001:2015

Certificazione LEED livello Gold per stabilimento di Campli (TE)

Cambiamenti climatici

Consumi di energia - MWh

2.715,76 2.587,00

Quota consumi energia elettrica da fonti rinnovabili

100% 100%

Emissioni GHG totali (Scope1 + Scope 2 Market-based) - tCO₂e

278,72 251,83

Indice intensità emissioni (tCO₂ / migliaia di ore lavorate)

0,31 0,27

Acqua e risorse marine

Consumi idrici (m³)

2.295,63 2.542,97

Indice intensità idrica (Consumi idrici (m³) / migliaia di ore lavorate)

Indice intensità idrica (Consumi idrici (m³) / migliaia di ore lavorate)

2,54 2,74

Economia circolare e uso delle risorse

Quota rifiuti destinati a recupero

46,8% 46,1%

Sociale - Risorse Umane

Politica per l'Ambiente, la Salute e la Sicurezza

Responsabilità sociale SA8000:2014

Sistema di gestione Salute e Sicurezza sul lavoro
UNI ISO 45001:2018

Numero dipendenti al 31 dicembre

525 536

Quota dipendenti assunti con contratto a tempo
indeterminato

99,24% 99,07%

Quota dipendenti assunti con contratto full-time

96,38% 96,83%

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

59,4% 60,6%

Diversità - Quota assunzioni dipendenti di età
inferiore a 30 anni

30% 37,2%

Diversità - Quota dipendenti di età inferiore a 50 anni

71,8% 74,8%

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

0 0

Sociale - La filiera

Codice di Condotta dei Fornitori

Politica per una Supply Chain sostenibile

Audit effettuati sulla catena di fornitura

3 4

Sociale - Clienti e Qualità

Audit ricevuti

6 5

Governance

Codice Etico

Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo
ex. 231

Procedura whistleblowing

Social Performance Team per la Responsabilità
Sociale

Comitato COPIL dedicato alla tutela della salute
e sicurezza dei dipendenti



Informativa generale

Criteri di redazione	10
Strategia e modello di business	14
Governance	38
Temi rilevanti	42

ESRS Standards

ESRS 2

BP-1

BP-2

Criteri di redazione

Il Report di sostenibilità 2024 è stato redatto a titolo volontario, facendo riferimento agli European Sustainability Reporting Standards (ESRS), criteri di rendicontazione di sostenibilità europei.

Il report di sostenibilità di DiMar

Il Report di sostenibilità di DiMar Group SpA (di seguito anche “DiMar” o “Società”) relativo all’esercizio chiuso al 31 dicembre 2024 è stato redatto su base volontaria e viene pubblicato con cadenza annuale.

DiMar ha deciso di pubblicare il **Report di sostenibilità** tenuto conto della rilevanza strategica delle tematiche di sostenibilità, quale componente essenziale del proprio modello di business.

Obiettivo del Report è quello di consentire agli stakeholder di comprendere gli impatti rilevanti della Società sulle persone e sull’ambiente e gli effetti rilevanti delle tematiche di sostenibilità sullo sviluppo, sui risultati e sulla situazione dell’impresa.

Il Report di sostenibilità 2024 è stato redatto **a titolo volontario, facendo riferimento agli European Sustainability Reporting Standards (ESRS), criteri di rendicontazione di sostenibilità europei, rendicontando ESRS selezionati, o parti del loro contenuto**, indicati nei diversi paragrafi del documento e riepilogati nell’Indice dei contenuti ESRS.

Il documento, quale parte del percorso di progressivo e graduale adeguamento alla normativa vigente e di miglioramento dell’accountability nei confronti dei propri stakeholder, non è e non intende pertanto essere pienamente conforme agli ESRS. La scelta di fare riferimento agli ESRS quali criteri di redazione è peraltro **coerente e propedeutica rispetto ai prossimi obblighi di rendicontazione di sostenibilità** previsti dalla Direttiva (EU) 2024/2464 Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD), recepita nell’ordinamento italiano con il D.Lgs 125/2024, che prescrive l’adozione degli ESRS quali criteri di rendicontazione.

L’intervenuta approvazione da parte del Parlamento Europeo della Direttiva EU 2025/794 ha differito di 2 esercizi i termini di entrata in vigore della CSRD, rispetto alla scadenza originaria del 2025. L’obbligo di pubblicazione della Rendicontazione di sostenibilità prevede l’adozione degli European Sustainability Reporting Standards (ESRS) quali criteri di redazione. Si evidenzia che il perimetro di applicazione della CSRD, con particolare riferimento alle soglie dimensionali delle imprese, così come i contenuti degli ESRS, sono peraltro in fase di revisione da parte della Commissione Europea.

Criteria generali

Gli ESRS definiscono le informazioni che un'impresa deve comunicare in merito ai suoi **impatti, rischi e opportunità** in relazione alle **questioni di sostenibilità ambientale, sociale e di governance** rilevanti. La rilevanza delle tematiche di sostenibilità, derivanti dai rapporti commerciali diretti e indiretti nella catena del valore a monte e/o a valle, è valutata sulla base dell'applicazione del principio della "doppia rilevanza" (*DMA Double Materiality Assessment*).

Gli ESRS e i relativi indicatori rendicontati (obblighi di informativa) sono quelli rappresentativi delle tematiche di sostenibilità valutate come rilevanti, coerenti con l'attività di DiMar Group e relativi impatti, rischi e opportunità. Il processo di analisi, identificazione, valutazione e prioritizzazione dei temi rilevanti, come descritto nel capitolo *Temi rilevanti*, è stato condotto secondo quanto richiesto dagli ESRS. Tale processo viene aggiornato e progressivamente sviluppato nel tempo, quale parte del percorso di reporting di sostenibilità (accountability) della Società.

Il presente documento, sulla base dei risultati delle analisi di doppia rilevanza (DMA), copre l'intera catena del valore a monte e a valle.

L'indice di riepilogo delle informazioni relative ai diversi ambiti trattati (Indice dei contenuti ESRS), pubblicato in appendice al Report di sostenibilità e parte integrante dello stesso, consente la tracciabilità dei dati, indicatori e delle altre informazioni quantitative e qualitative presentati.

DiMar non si è avvalso dell'opzione di omettere una specifica informazione corrispondente a proprietà intellettuale, know-how o a risultati dell'innovazione o di eventuali negoziazioni in corso.

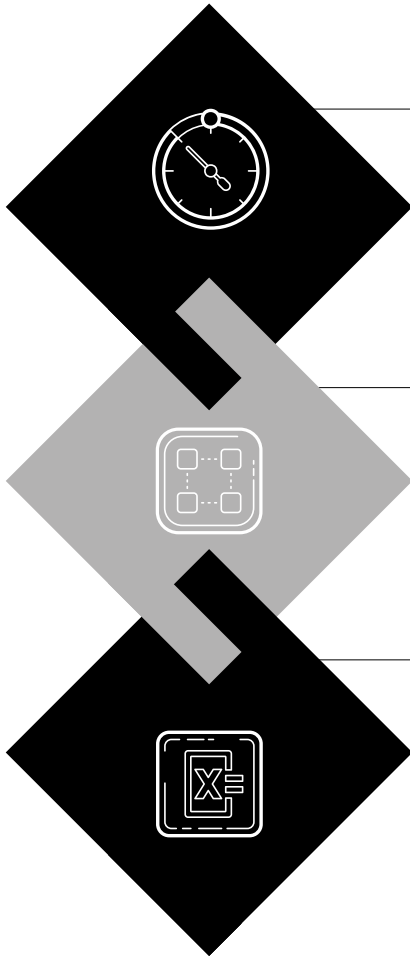
Al fine di permettere il confronto dei dati nel tempo e la valutazione dell'andamento delle attività della Società vengono presentati, anche se non richiesti per il primo anno di rendicontazione secondo gli standard ESRS, i dati comparativi relativi all'esercizio precedente.

PERIMETRO DI RENDICONTAZIONE

Il perimetro di rendicontazione dei dati e delle informazioni qualitative e quantitative è rappresentato dalle performance di DiMar Group, coerentemente con il bilancio d'esercizio al 31 dicembre 2024, per l'intero esercizio di riferimento (per il periodo dal 1° gennaio 2024 al 31 dicembre 2024), al quale si rinvia per approfondimenti di natura finanziaria.



Informativa relativa ad aspetti specifici



Orizzonti temporali

DiMar definisce gli orizzonti temporali di breve, medio e lungo periodo in linea con i propri obiettivi strategici di sostenibilità, coerentemente con quanto previsto dall'ESRS (6.4 Definizione di breve, medio e lungo periodo ai fini della rendicontazione).

Stime riguardanti la catena del valore

Le metriche oggetto di rendicontazione non comprendono dati stimati riguardanti la catena del valore.

Cause di incertezza nelle stime e nei risultati

Il processo di rendicontazione dei dati sulle performance ESG di alcune tematiche richiede il ricorso a stime da parte degli Amministratori. Le stime sono formulate sulla base dell'esperienza storica, di primarie ed autorevoli fonti esterne e mediante il ricorso a specialisti e consulenti esterni, nonché sulla base di altre informazioni ritenute ragionevoli nelle circostanze. L'eventuale ricorso a stime e le relative metodologie adottate sono direttamente richiamati nei diversi paragrafi relativi alla rendicontazione delle tematiche rilevanti, ai quali si rinvia per il relativo approfondimento.

Le metriche quantitative che sono oggetto di incertezza nelle stime e nei risultati si riferiscono in particolare alle seguenti tematiche e ambiti di rendicontazione:

Principali tematiche / ambiti di rendicontazione soggetti a stime (dati quantitativi)	Descrizione e impatto
Acque e risorse marine (E3-4)	Scarichi idrici - Incertezze connaturate alla mancanza di dati misurabili riguardanti gli scarichi idrici. Impatto potenziale: Basso
Uso delle risorse ed economia circolare (E5-4)	Flussi di risorse in entrata - Incertezze connesse alla necessità di conversione in unità di peso di alcune tipologie di materiali. Impatto potenziale: Basso



Allo scopo di mitigare i rischi di errori in relazione ai dati stimati delle performance ESG, e con specifico riferimento a quelle caratterizzate da incertezza, sono previsti controlli interni e processi di convalida dei dati e informazioni rendicontate.

Modifiche nella redazione e nella presentazione delle informazioni

Per assicurare la coerenza e la comparabilità delle informazioni, ove ritenuto necessario per la correzione di eventuali errori o per tener conto della modifica nella metodologia di misurazione degli indicatori o nella natura dell'attività, i dati quantitativi presentati e relativi ai precedenti periodi possono essere ricalcolati e riesposti (restatement) rispetto a quanto pubblicato nel precedente esercizio. Le relative indicazioni, criteri di ricalcolo ed effetti vengono evidenziati nei corrispondenti capitoli e paragrafi.

Informative richieste da altre normative o da disposizioni in materia di rendicontazione di sostenibilità

Le informative integrative rispetto a quanto prescritto dagli ESRS, richieste da altre normative contenenti obblighi di comunicazione di informazioni sulla sostenibilità o da disposizioni in materia di sostenibilità, vengono riportate nei capitoli e paragrafi inerenti alle relative tematiche.

Inclusione mediante riferimento

Non sono presenti inclusioni mediante riferimento, in quanto il presente Report di sostenibilità è redatto come documento separato rispetto alla Relazione sulla gestione. Di conseguenza, tutte le informative sono riportate integralmente all'interno di tale Report, senza rinvii ad altre sezioni di documenti societari.

Strategia e modello di business

ESRS Standards

ESRS 2

SBM-1

DiMar Group S.p.A.

DiMar Group, nata nel cuore dell'Alta Toscana nell'Italia centrale dall'incontro professionale tra Angelo Cionco e Fabio Martinelli, è una realtà operante nel **settore della pelletteria** e, in particolare, nella produzione in conto vendita di **borse di alta gamma**. In oltre trent'anni la Società è divenuta fornitrice diretta dei più grandi brand internazionali del lusso, grazie alla continua attenzione posta sulla **qualità**, la **ricerca**, la **sperimentazione** e il **rispetto dei tempi** di consegna.

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

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

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

La storia

1983

NASCITA DEL POLO PELLETERIA VALENTANO (VT)

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

1999

NASCE DIMAR S.R.L

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

2011

NUOVI CLIENTI, APERTURA 3 NUOVE SOCIETÀ

Iniziano le collaborazioni con ulteriori brand del lusso.

2016

CERTIFICAZIONE SA8000

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

2017

RIASSETTO ORGANIZZATIVO

Dopo i forti investimenti nella Lean Production e per la Piattaforma Monteneri, DiMar si riorganizza con l'ingresso di figure manageriali esterne.

2019

NASCE DIMAR GROUP S.P.A.

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

2020

LA DIVISIONE MEDICALE

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

2022

NUOVO STABILIMENTO NELLA ZONA INDUSTRIALE DI FLORIANO – CAMPLI (TE)

Dopo l'acquisizione di un nuovo stabilimento nella zona industriale di Floriano nel Comune di Campli (TE), sono iniziati i lavori di ristrutturazione, ultimati alla fine del 2021. Dall'inizio del 2022 tutta la produzione è stata trasferita nel nuovo stabilimento

2023

CERTIFICAZIONI ISO 14001, ISO 45001, LEED

Nei primi mesi del 2023 è stata ottenuta la certificazione LEED livello Gold con 67 punti su 110 per lo stabilimento nella zona industriale di Floriano nel Comune di Campli (TE). Sono state ottenute anche le certificazioni ISO 14001 e ISO 45001.

2024

PRIMO REPORT DI SOSTENIBILITÀ

Nel corso del 2024 è stata acquisita una porzione di un nuovo stabilimento nella zona industriale di Floriano nel Comune di Campli (TE) e sono iniziati i lavori di ristrutturazione. Nel 2024 è stato pubblicato il primo Report di Sostenibilità della Società.

ESRS Standards

ESRS 2

SBM-1

Strategie - impegni

Nell'innovazione tecnologica nel settore ha assunto un peso rilevante l'introduzione di software applicativi legati al processo di progettazione, sviluppo del prodotto, ingegnerizzazione e taglio.

Il settore: scenari, trend di mercato e quadro normativo

Il settore della moda è frutto dell'unione di altre due grandi filiere, tessile-abbigliamento e pelletteria. DiMar Group opera nel settore della **produzione e industrializzazione di articoli di pelletteria** ed è specializzata nella realizzazione delle borse.

L'innovazione tecnologica nel settore, tra cui ha assunto un peso rilevante l'introduzione di **software** applicativi legati al processo di progettazione, sviluppo prodotto, ingegnerizzazione e taglio, ha portato le imprese del settore ad acquisire nuove competenze tecnologiche. DiMar ha affiancato all'esperienza tradizionale del settore nuove figure manageriali e professionisti con competenze tecnologiche, per rispondere alle evoluzioni del mercato.

LO SCENARIO DI MERCATO

Il settore della moda si trova al centro di una profonda trasformazione, dovuta sia a dinamiche macroeconomiche complesse che a pressioni ambientali crescenti. A livello globale, l'industria si confronta con un contesto segnato da inflazione, instabilità geopolitica, cambiamenti nei comportamenti di consumo e una crescente sensibilità rispetto alla sostenibilità e alla responsabilità sociale.

Dal punto di vista **macroeconomico**, nel 2024 il settore è stato influenzato dal perdurare delle **tensioni geopolitiche** internazionali legate ai conflitti in Ucraina e in Medio Oriente. È continuato il calo degli acquisti di prodotti di lusso in Cina e sono cresciute le tensioni legate alle crescenti dispute commerciali internazionali. In aggiunta, nel corso del 2024, si sono verificati casi giudiziari che hanno coinvolto il settore moda e lusso, generando un aumento dell'incertezza nel breve termine. Tali eventi, tuttavia, potrebbero tradursi nel lungo periodo in un'evoluzione positiva della filiera, favorendo l'affermazione di società solide, strutturate e improntate alla trasparenza, come DiMar Group.

Nel 2024, **il mercato globale del lusso ha registrato una contrazione** tra l'1 e il 2% a tassi di cambio correnti rispetto al 2023, attestandosi a 1.478 miliardi di Euro¹. Nonostante il rallentamento, la tendenza di lungo periodo resta positiva, con risultati superiori ai livelli pre-Covid².

¹ Bain & Company: Luxury in Transition: Securing Future Growth, gennaio 2025

² Ibidem

Prospettive per il futuro

Dal punto di vista economico, secondo l'ultima edizione dell'Altagamma Consensus³, nel 2025 il comparto della pelletteria registrerà una **crescita moderata** del +2%. I consumatori mostrano un'**attenzione crescente** al **valore** dei prodotti e alla **sostenibilità**⁴, aspetti che spingono le aziende a rivedere le proprie strategie per rimanere competitive. In parallelo, l'adozione di **tecnologie digitali** e l'**intelligenza artificiale** permettono una migliore previsione della domanda e una gestione più efficiente delle scorte, contribuendo sia all'efficienza operativa che alla riduzione degli sprechi.

L'importanza del fattore ESG e il quadro normativo dell'Unione Europea

Sul piano ambientale, il settore moda è chiamato a una revisione strutturale dei propri modelli produttivi. A livello globale, la moda è responsabile di circa il 3-8% delle emissioni di gas serra e del 20% dell'inquinamento da reflui industriali⁵. Le imprese del settore fashion sono sottoposte a una crescente pressione riguardo le **tematiche ESG**. Questa pressione proviene sia dal mercato che dalla normativa, in particolare nell'ambito dei Paesi dell'Unione Europea. La crisi climatica continuerà a influenzare profondamente le catene di approvvigionamento della moda e a orientare le scelte dei consumatori. L'aumento dei costi legati al

cambiamento climatico e le misure adottate dai governi per contrastarlo rendono la sfida della sostenibilità una questione primaria in tale settore⁶.

La **sostenibilità** si conferma, dunque, **driver strategico** del settore della moda, con particolare attenzione rivolta a risparmio di materia prima e alla longevità dei prodotti immessi nel mercato, anche per ragioni di rafforzamento del rapporto con il cliente finale.

Secondo il Report Moda e Sostenibilità 2024 di CIKIS⁷, in Italia il driver principale degli **investimenti** in sostenibilità, oltre a quello relativo alla normativa, rimane comunque la **competitività**, con un aumento del 40% rispetto all'anno precedente. In questo contesto, il 76,5% delle aziende del settore in Italia considera la sostenibilità un elemento **strategico**.

Nel 2024, il 93% delle aziende ha ottenuto un **ritorno positivo** su tali investimenti, evidenziando i benefici derivanti dall'adozione di pratiche sostenibili. Rispetto agli anni precedenti, le iniziative di economia circolare sono cresciute del 39% e la misurazione degli impatti ambientali aziendali ha visto un incremento dell'82%.

Sono ancora presenti, tuttavia, degli ostacoli per la piena ed efficace realizzazione delle pratiche sostenibili, incluse la mancanza di collaborazione nella filiera, la burocrazia e la carenza di competenze.

³ Altagamma Consensus 2025.

⁴ Grauel, C., Burmann, C. & Schade, M. Sustainability preferences of luxury consumers: Is all that glitters green? *Futur Bus J* 11, 145 (2025). <https://doi.org/10.1186/s43093-025-00561-3>

⁵ The State of Fashion 2024, BOF - McKinsey & Company

⁶ Ibidem

⁷ Report Moda e Sostenibilità 2024, CIKIS.

FASHION & SUSTAINABILITY

Responsabilità e catena del valore

Impatto cambiamenti climatici ed energia

Chemical management

Prelievi idrici

Prodotti durevoli e riciclabili

Riduzione della produzione di rifiuti

Innovazione e nuove tecnologie

REGOLAMENTI E DIRETTIVE DELL'UNIONE EUROPEA

L'Unione Europea ha introdotto una serie di **Regolamenti e Direttive**, che hanno l'obiettivo non soltanto di aumentare la consapevolezza delle società appartenenti a questo settore sui propri impatti sull'ambiente e sulla società, ma soprattutto di guidare il settore nel processo di transizione volto a favorire modelli di business sostenibili, rafforzando la posizione competitiva delle imprese europee.

Di particolare rilievo in tale ambito è la **EU Strategy for Sustainable and Circular Textiles** ([COM \(2022\) 141 final](#)) adottata nel 2022, che promuove gli obiettivi del **Green Deal Europeo** sul piano di azione per l'economia circolare.

Tra le azioni previste dalla strategia si evidenziano:

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

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

Il 18 luglio 2024, è entrato in vigore il Regolamento (EU) 2024/1781 sull'**Ecodesign per Prodotti Sostenibili (ESPR)**, che abroga la precedente Direttiva 2009/125/CE. Tale regolamento rientra nel Piano d'Azione per l'Economia Circolare, adottato dalla Commissione Europea nel 2020 che mira a migliorare la sostenibilità ambientale dei prodotti immessi sul mercato dell'Unione Europea, contribuendo al raggiungimento degli obiettivi climatici ed energetici dell'EU entro il 2030.

L'ESPR introduce un quadro normativo per stabilire requisiti obbligatori di ecodesign su gruppi di prodotti, al fine di migliorarne durabilità, riparabilità, efficienza energetica, contenuto riciclato e circolarità. Tra le principali misure si evidenzia il **Passaporto Digitale del Prodotto (DPP)** ([Regolamento EU 2024/1781](#)), una scheda elettronica contenente informazioni su materiali, prestazioni tecniche, riparabilità, riciclabilità e impatto ambientale lungo il ciclo di vita del prodotto.

**APPLICAZIONI TECNOLOGIA PER
LA SOSTENIBILITÀ****Ottimizzazione catena
approvvigionamento****Riduzione dei rifiuti****Design sostenibile e
selezione materiali****Gestione ciclo di vita
del prodotto****Efficienza energetica****Trasparenza e tracciabilità****Intelligenza artificiale,
tecnologia e
sostenibilità**

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

L'utilizzo dell'intelligenza artificiale (**GenAI**) e della tecnologia permettono di rispondere alle esigenze dei clienti in maniera maggiormente efficace ed efficiente⁸ e potrebbe aggiungere fino a 275 miliardi di dollari di potenziale economico ai profitti operativi dei settori dell'abbigliamento, della moda e del lusso⁹.

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

A sinistra sono riportate alcune delle applicazioni della tecnologia per la sostenibilità.

⁸ Global Powers of Luxury Goods 2023, Deloitte.

⁹ BoF - Incorporating Generative AI Into the Fashion Workplace (2024)

L'impegno di DiMar per lo sviluppo sostenibile

GLI OBIETTIVI DI SVILUPPO SOSTENIBILE DELLE NAZIONI UNITE (SDG - SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS)

Nel 2015 le Nazioni Unite hanno approvato l'Agenda 2030, di cui sono parte integrante gli SDGs - *Sustainable Development Goals*, 17 Obiettivi per lo sviluppo sostenibile, inquadrati all'interno di un programma d'azione con obiettivi da raggiungere in ambito ambientale, economico, sociale e istituzionale entro il 2030.

L'integrazione degli aspetti ESG (ambientali - sociali - governance) nella rendicontazione periodica nei confronti degli stakeholder ha l'obiettivo di dare evidenza degli impatti sull'ambiente e sulle persone e su come la Società gestisce tali aspetti. Tra i 17 SDGs (*Sustainable Development Goals*) definiti dall'Agenda 2030 della Nazioni Unite, si riportano di seguito quelli **considerati prioritari da DiMar in termini di contributo e di impegno** per uno sviluppo economico coerente con obiettivi anche ambientali e sociali.

DiMar pone sempre massima attenzione all'ambiente circostante i suoi stabilimenti cercando di migliorare l'impatto delle sue attività



DiMar investe nella **formazione continua** dei dipendenti, con percorsi formativi dedicati alla **qualità, sicurezza e aggiornamento professionale**. Collabora con scuole e università per supportare l'apprendimento, lo sviluppo di competenze e la ricerca accademica su temi di sostenibilità e innovazione.

DiMar promuove attivamente la parità di genere: oltre il 59% della forza lavoro è composta da donne, che ricoprono ruoli a tutti i livelli aziendali, incluso il Consiglio di Amministrazione.

La Società garantisce **pari opportunità** in fase di assunzione e carriera, supporta l'**equilibrio vita-lavoro**, e ha introdotto iniziative concrete come la **sala allattamento e Mums Room** nello stabilimento di Campli, per favorire la partecipazione delle lavoratrici con figli piccoli.

DiMar ha adottato **soluzioni per il risparmio idrico**, come le macchine lavapezzi a circuito chiuso, riducendo il prelievo di acqua. Viene monitorato l'indice di intensità idrica e la Società si impegna nella gestione sostenibile delle risorse idriche.

DiMar garantisce un approvvigionamento energetico interamente sostenibile: il **100% dell'energia elettrica utilizzata proviene da fonti rinnovabili**, certificate tramite Garanzie d'Origine (GO). La Società ha installato un **impianto fotovoltaico** presso i propri stabilimenti e ha attuato interventi di efficientamento energetico per ridurre i consumi e aumentare l'efficienza, contribuendo alla transizione verso un sistema energetico moderno e responsabile.

DiMar promuove una **crescita economica sostenibile e inclusiva**, creando **posti di lavoro stabili e di qualità**: il 99% dei dipendenti ha un contratto a tempo indeterminato e il 96% è impiegato full time. DiMar promuove occupazione stabile, formazione professionale, politiche di welfare e sicurezza sul lavoro (zero infortuni gravi registrati), contribuendo alla crescita inclusiva e sostenibile del territorio.

DiMar investe in **Industria 4.0**, digitalizzazione e tecnologie avanzate, incluso un nuovo ERP e sistemi produttivi lean, promuovendo un modello di **industrializzazione sostenibile** e innovativo. Lo stabilimento di Campli ha ottenuto la **certificazione LEED Gold** per prestazioni ambientali elevate.

DiMar promuove l'**inclusione**, garantendo **pari opportunità** e trattamento equo a tutto il personale, senza discriminazioni di genere, età, origine o ruolo. Le politiche interne favoriscono un **ambiente di lavoro equo e inclusivo**, supportando la diversità e valorizzando ogni individuo.

DiMar adotta **modelli di produzione sostenibili**, basati su principi di **Lean Production** ed efficientamento dei processi. La Società assicura la tracciabilità dei materiali, riduce gli sprechi sin dall'approvvigionamento e ottimizza l'uso di risorse naturali, come acqua ed energia. Promuove la circolarità collaborando con i clienti per il recupero dei materiali a fine vita e coinvolgendo i fornitori attraverso audit ESG, Codice di Condotta e una Politica per una supply chain sostenibile.

DiMar contribuisce alla **mitigazione dei cambiamenti climatici** attraverso **efficientamento energetico, autoproduzione di energia e contratti di acquisto con Garanzia di Origine**.

DiMar promuove **trasparenza, legalità e responsabilità** lungo tutta la catena del valore. Ha adottato un Codice Etico, procedura di whistleblowing, un modello organizzativo ex D.Lgs. 231/01 e il Social Performance Team per la conformità alla norma SA8000.

DiMar aderisce attivamente a **reti industriali e territoriali**, sostiene progetti europei, **collabora con istituzioni locali** e promuove partnership educative, culturali e sociali per uno sviluppo sostenibile condiviso.

**SDG 4**

Fornire un'educazione di qualità, equa ed inclusiva, e opportunità di apprendimento per tutti

**SDG 5**

Raggiungere l'uguaglianza di genere ed emancipare tutte le donne e le ragazze

**SDG 6**

Garantire a tutti la disponibilità e la gestione sostenibile dell'acqua e delle strutture igienico-sanitarie

**SDG 7**

Assicurare a tutti l'accesso a sistemi di energia economici, affidabili, sostenibili e moderni

**SDG 8**

Incentivare una crescita economica duratura, inclusiva e sostenibile, un'occupazione piena e produttiva ed un lavoro dignitoso per tutti

**SDG 9**

Costruire una infrastruttura resiliente e promuovere l'innovazione ed una industrializzazione equa, responsabile e sostenibile

**SDG 10**

Ridurre le disuguaglianze all'interno e tra i paesi

**SDG 12**

Garantire modelli sostenibili di produzione e di consumo

**SDG 13**

Promuovere azioni, a tutti i livelli, per combattere il cambiamento climatico

**SDG 16**

Promuovere società pacifiche e inclusive per uno sviluppo sostenibile

**SDG 17**

Rafforzare i mezzi di attuazione e rinnovare il partenariato mondiale per lo sviluppo sostenibile

ESRS Standards

ESRS 2

SBM-1

Modello di business

DiMar Group mette a disposizione dei propri clienti una produzione calibrata e progettata in base a criteri di qualità, tempi di esecuzione e capacità di industrializzazione.

DiMar Group opera per i propri clienti prevalentemente con il **modello di business** in conto vendita, che prevede un prezzo di cessione basato sull'intero valore del prodotto, comprensivo di materie prime, accessori, trasformazione e markup, grazie ad un'organizzazione evoluta, capace di integrare le alte competenze specialistiche tecniche della proprietà alle competenze manageriali e alla crescita organizzativa interna, per garantire sostenibilità e scalabilità al percorso di crescita. Ad eccezione della collaborazione ventennale con quattro aziende di subfornitura situate nel distretto di Valentano, **l'intera produzione viene effettuata internamente.**

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

DiMar Group mette a disposizione dei propri clienti una produzione calibrata e progettata in base a criteri di **qualità, tempi** di esecuzione e capacità di **industrializzazione**. Oltre al fattore temporale, fondamentale per una realtà che si occupa di manodopera e trasformazione delle materie prime in prodotti finiti, la Società attribuisce grande importanza alla qualità e all'efficienza del processo produttivo. La pianificazione ottimale delle

consegne, l'impiego efficace della manodopera, il mantenimento di elevati standard qualitativi e l'equilibrio del carico di lavoro richiedono una conoscenza precisa non solo dei tempi, ma anche delle capacità tecniche e industriali necessarie per garantire risultati costanti e soddisfacenti.

I prodotti di DiMar

DiMar è una Società specializzata nell'industrializzazione e produzione di **articoli di pelletteria** destinati ai principali brand del settore moda e lusso e, in particolare, di **borse**. La Società produce borse di alta gamma grazie alle proprie tecnologie e a una forza lavoro coinvolta nella realizzazione e nella gestione delle attività di sviluppo, produttive, gestionali e commerciali.

DiMar Group lavora per realizzare prodotti che soddisfino i clienti, ricavando da loro quante più informazioni, garantendo la massima correttezza e controllo dei dati, per identificare i loro requisiti e comprendere le loro necessità.

Sedi e stabilimenti

DiMar Group struttura le proprie attività produttive su due principali distretti industriali. Il distretto più esteso è situato a **Valentano**, in provincia di Viterbo (Lazio), e comprende un complesso articolato di 15 unità locali. A questo si affianca il secondo stabilimento produttivo, localizzato nella zona industriale di Campli, in provincia di Teramo (Abruzzo).

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

Nel 2024, DiMar ha acquistato e ristrutturato un immobile di 1.500 mq, sito a poche decine di metri dallo stabilimento di Floriano a Campli, che consentirà lo spostamento del reparto Centro Taglio. Tra i principali motivi di questo ampliamento vi è l'adozione di un nuovo sistema produttivo, che permetterà di ridurre il *lead time*, i tempi dall'ordine alla consegna, per rispondere al mercato

in modo più rapido e al minor costo possibile. Questo sistema, oltre allo sforzo industriale e organizzativo, ha richiesto ulteriori spazi.

La Società dal punto di vista tecnologico è caratterizzata da un ampio parco tecnico con prevalenza di macchine da cucire di ogni ordine e grado. Vanta, inoltre, un **innovativo Centro Taglio** caratterizzato da macchine a controllo numerico sia per i pellami che per i tessuti e i materiali di rinforzo necessari per la composizione degli articoli.

Nel 2023 lo stabilimento situato a Campli ha ottenuto la certificazione Gold secondo il sistema di valutazione **LEED v4 Building Design and Construction: Warehouses and Distribution Centers** con un punteggio totale di 67/110. Per maggiori informazioni sulla certificazione LEED si rimanda al capitolo 2 *Informativa ambientale*.

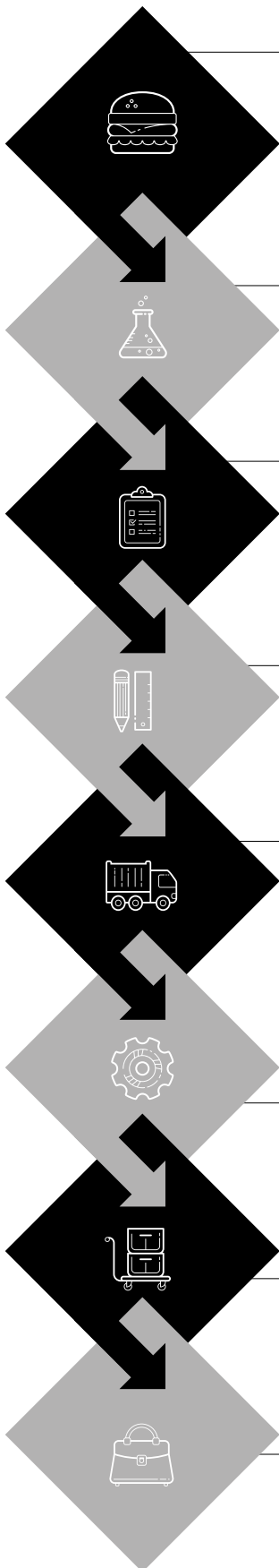
DiMar Group ha intrapreso il percorso per il conseguimento della certificazione **WELL** (Well Building Standard).

A differenza della certificazione LEED, che si concentra sugli aspetti progettuali e ambientali degli edifici, la WELL si focalizza sul benessere complessivo delle persone che vi lavorano. Le principali aree di intervento riguardano la qualità dell'aria, l'acqua, l'alimentazione, l'illuminazione, il movimento, il comfort e la salute mentale. DiMar nel corso del 2024 ha introdotto una serie di politiche mirate e intrapreso progetti, tra cui l'introduzione di scrivanie regolabili in altezza per promuovere una postura più sana e la creazione di una sala predisposta all'allattamento sul luogo di lavoro.

Per approfondimenti sulle politiche adottate, si rimanda al paragrafo *Politiche relative alla forza lavoro propria*.



La catena del valore



Industria alimentare

La catena del valore di DiMar ha inizio con il recupero della **pelle come sottoprodotto dell'industria alimentare**. DiMar non utilizza pelle proveniente da animali allevati appositamente per scopi non alimentari, come la produzione di abbigliamento, in quanto non acquista e utilizza pelle di animali esotici.

Concia delle pelli

Le concerie si occupano della trasformazione della pelle grezza, rendendola un materiale pronto per essere successivamente fornito a DiMar.

Valutazione iniziale

Lo scambio di informazioni di DiMar Group con il cliente è il punto di partenza per lo sviluppo del prodotto. In questa fase, l'obiettivo principale è individuare le esigenze specifiche del committente e condurre un'accurata analisi di fattibilità.

Progettazione, sviluppo e industrializzazione

Questa fase racchiude tutte le attività necessarie per la progettazione, lo sviluppo e la prototipia e per la successiva industrializzazione degli articoli per la fase di produzione.

Approvvigionamento

Approvvigionamento dei materiali e gestione della filiera di produzione. DiMar mostra un'attenzione alla **riduzione degli sprechi** sin dall'approvvigionamento, ordinando il pellame in base al numero di borse da produrre, moltiplicato per il consumo di una borsa ed aumentato di una percentuale (delta), coincidente con gli ipotetici scarti dei componenti e la conseguente lavorazione dei medesimi.

Produzione

Le macrofasi della produzione sono: taglio, preparazione, tingitura, assemblaggio, controllo finale, imballaggio.

Consegna

Al termine di ogni giornata lavorativa, i prodotti vengono ritirati da trasportatori incaricati dai clienti e inviati ai loro centri di stoccaggio.

Acquisto, utilizzo e fine vita

I consumatori finali acquistano i prodotti realizzati da DiMar attraverso i canali di vendita fisici e online dei clienti di DiMar. Le borse sono progettate per garantire durabilità nel tempo e, in un'ottica di economia circolare, le borse possono essere riparate e riutilizzate, o, laddove non più recuperabili, smaltite.

Il processo produttivo

Ogni borsa prodotta da DiMar è frutto della lavorazione suddivisa in **200-400 microfasi**. Ognuna di esse è caratterizzata dal conferimento di valore aggiunto e dall'adozione di accorgimenti che rendono possibile il montaggio finale, nel pieno dei requisiti qualitativi richiesti e concordati con il cliente.

Il processo produttivo di DiMar si articola in due step operativi: il primo riguarda l'**industrializzazione e la prototipia**, durante la quale l'idea della borsa prende forma e viene

trasformata in un primo prodotto concreto; il secondo consiste nella fase di **produzione** vera e propria, in cui il progetto viene realizzato in serie.

In alcuni casi, meno frequenti, l'attività produttiva può seguire due percorsi alternativi. Nel primo, DiMar Group si occupa della produzione di articoli progettati direttamente dai clienti, curando esclusivamente la realizzazione del prodotto finale. Nel secondo, la Società interviene esclusivamente nella fase di industrializzazione, mentre la produzione vera e propria viene affidata a soggetti terzi.

Industrializzazione

- L'idea della borsa nasce dallo **stilista**, che immagina e abbozza il **disegno** del prodotto destinato a essere sviluppato nelle fasi successive.
- Una volta definita l'idea e tracciate le linee guida, le informazioni vengono trasferite allo sviluppatore, che ha il compito di trasformare il concept in un modello concreto. Questo processo avviene attraverso un continuo confronto con lo stilista e la sperimentazione di diversi materiali e accessori, per verificarne sia l'estetica che la funzionalità.
- Successivamente, vengono definite le specifiche tecniche relative allo spessore ideale del pellame e dei materiali di rinforzo per ciascuna fase di lavorazione – spaccatura, prima scarnitura e seconda scarnitura. Vengono inoltre stabilite le tipologie di mastici da utilizzare, linee di allineamento del timbro ed indicazioni di temperatura e tempo per la fase di placcatura.
- I primi campioni realizzati durante la fase di industrializzazione vengono inviati al cliente per l'approvazione.
- A seguito dell'approvazione, si procede con l'esecuzione di test stilistici e **test in laboratorio** per garantire qualità e conformità del prodotto.

Prototipia

- Conclusa la fase di analisi e reinterpretazione dei componenti da parte dell'industrializzatore, si procede con la verifica della **correttezza delle tipologie di materiale ed infustiture usati** e che i **componenti**, una volta lavorati, assemblati con le infustiture e infine assemblati tra loro, rispettino le linee di conformità.
- Si ottiene così un **prototipo** di borsa che permette di effettuare eventuali osservazioni e di decidere se approvarlo o meno per la realizzazione dei **testimoni**.
- La prima fase della prototipia consiste nel taglio dei materiali, fodere e infustiture. La seconda è rappresentata dalla fase di preparazione dei componenti (spaccatura, scarnitura, spruzzatura, attaccatura, schiacciatura, placcatura, ritrancio), seguita dalla trapuntatura dei componenti a macchina elettronica e dell'assemblaggio dei componenti.

Terminata la fase di prototipia, il prototipo viene presentato al team di produzione. Nei giorni successivi, il team di produzione è affiancato da un collega del team di industrializzazione o del team prototipia per supportare il processo.

La **fase di produzione** vera e propria si articola in diversi passaggi.

TEST IN LABORATORIO

Una volta conclusa la fase di industrializzazione i campioni creati vengono inviati ad un laboratorio in cui i vengono sottoposti a molteplici test, tra cui:

Test climatici

Si tratta di test obbligatori per tutti i nuovi prodotti, effettuati in condizioni di calore umido e calore secco, con lo scopo di valutare la resistenza dei materiali e delle finiture in ambienti climatici estremi.

Test meccanici

Vengono condotti test multipli in base alle specifiche richieste delle maison, sia sulle singole componenti (attacchi, passanti, aperture/chiusure, manici), che sull'intero prodotto, per verificarne la tenuta, la funzionalità e la durata.

Test di caduta

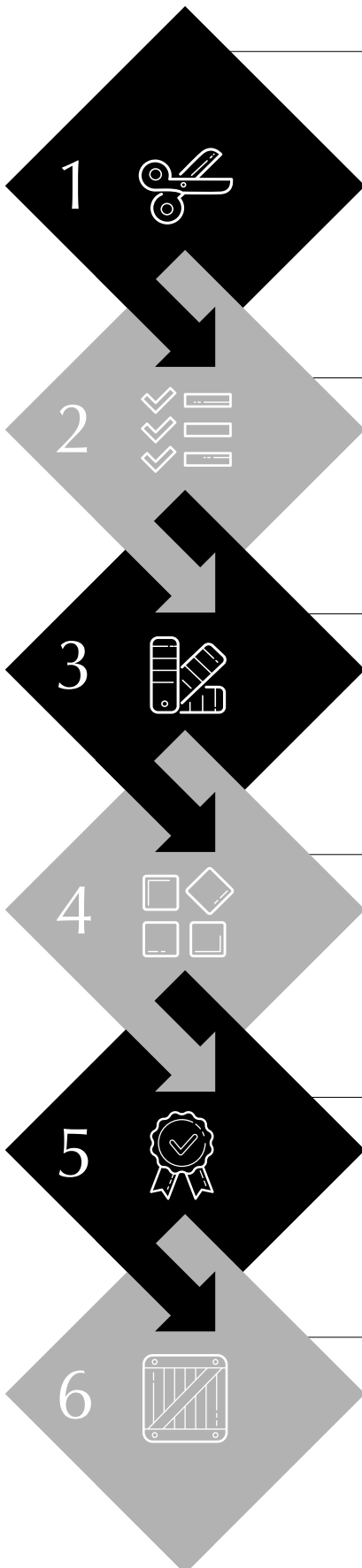
Mirano a valutare la resistenza del prodotto agli urti accidentali, simulando condizioni di caduta da diverse altezze e angolazioni.

Test di sollevamento

Servono a verificare la capacità del prodotto di sostenere il peso previsto senza subire danni strutturali o deformazioni.



Fase di produzione



Taglio

Taglio di pelle, tessuti, rinforzi e altri accessori, in base alle indicazioni fornite dallo sviluppatore, che definisce i dettagli del modello. Il taglio della pelle viene eseguito con **macchinari di ultima generazione**, iniziando con la digitalizzazione del materiale, necessaria per individuare eventuali difetti. Prima del taglio vero e proprio, alla pelle viene assegnato un codice a barre, successivamente scannerizzato dalla macchina per acquisire tutte le informazioni necessarie al processo. Parallelamente, operano anche le macchine per il taglio dei tessuti, delle infustiture e degli accessori.

Preparazione

I componenti sono **preparati** per essere inviati in assemblaggio. La preparazione prevede diverse fasi: spaccatura, scarnitura, masticiatura e attaccatura componenti, tranciatura, timbratura, placcatura, empreinte e embossage.

Tingitura

Prima dell'assemblaggio avviene la **tingitura** dei componenti della borsa che saranno visibili a prodotto finito. DiMar effettua esclusivamente il tingibordo.

Assemblaggio

Tutti i componenti preparati vengono poi passati alla fase di **assemblaggio**, che comprende l'assemblaggio del corpo con la fodera, l'assemblaggio del corpo della borsa e, infine, l'unione di tutte le parti.

Controllo

Il prodotto così terminato e assemblato viene sottoposto ad un **controllo della qualità**, sulla base delle indicazioni specifiche del cliente.

Imballaggio

Se il controllo qualità ha esito positivo, il prodotto viene **imballato** ed è pronto per la spedizione. Le borse vengono inserite in scatole appositamente progettate per ciascun modello, ottimizzate per garantire il miglior utilizzo dello spazio. I materiali di imballaggio da utilizzare per la fase finale vengono indicati direttamente dal cliente.

Lean Production

Con “Lean Production” o “Lean Manufacturing” si fa riferimento a **un insieme di metodi e strumenti che consentono alle aziende di migliorare la loro competitività e sostenibilità** attraverso una gestione snella, eliminando gli sprechi e aumentando il valore per il cliente finale.

Nato in Giappone negli anni '50 con il Toyota Production System (TPS), il concetto di Lean si è affermato come un modello per l'organizzazione della produzione di massa, basato sul principio di “fare di più con meno”.

Oggi la Lean Production è sinonimo di **eliminazione degli sprechi, valorizzazione delle risorse e attenzione massima ai bisogni del cliente.**

Lean production

DiMar Group ha fondato il proprio operato sui cinque principi della **Lean Production**, una filosofia di produzione orientata al miglioramento continuo. I cinque principi sono:

1. Identificare il valore per il cliente
2. Identificare il flusso di valore
3. Creare il flusso continuo
4. Sistema “pull”
5. Ricerca della perfezione

Tale approccio, che ricade su tutta la gestione aziendale e i relativi strumenti, ha permesso di diffondere all'interno della società una **cultura per la qualità e per il miglioramento continuo.**

I principi e gli strumenti Lean si applicano a partire dalla fase di industrializzazione con l'analisi del prodotto, del processo produttivo, dei tempi e dei costi per arrivare alla creazione del prototipo. Da tali principi della Lean Production e della tecnologia è nato in DiMar Group il

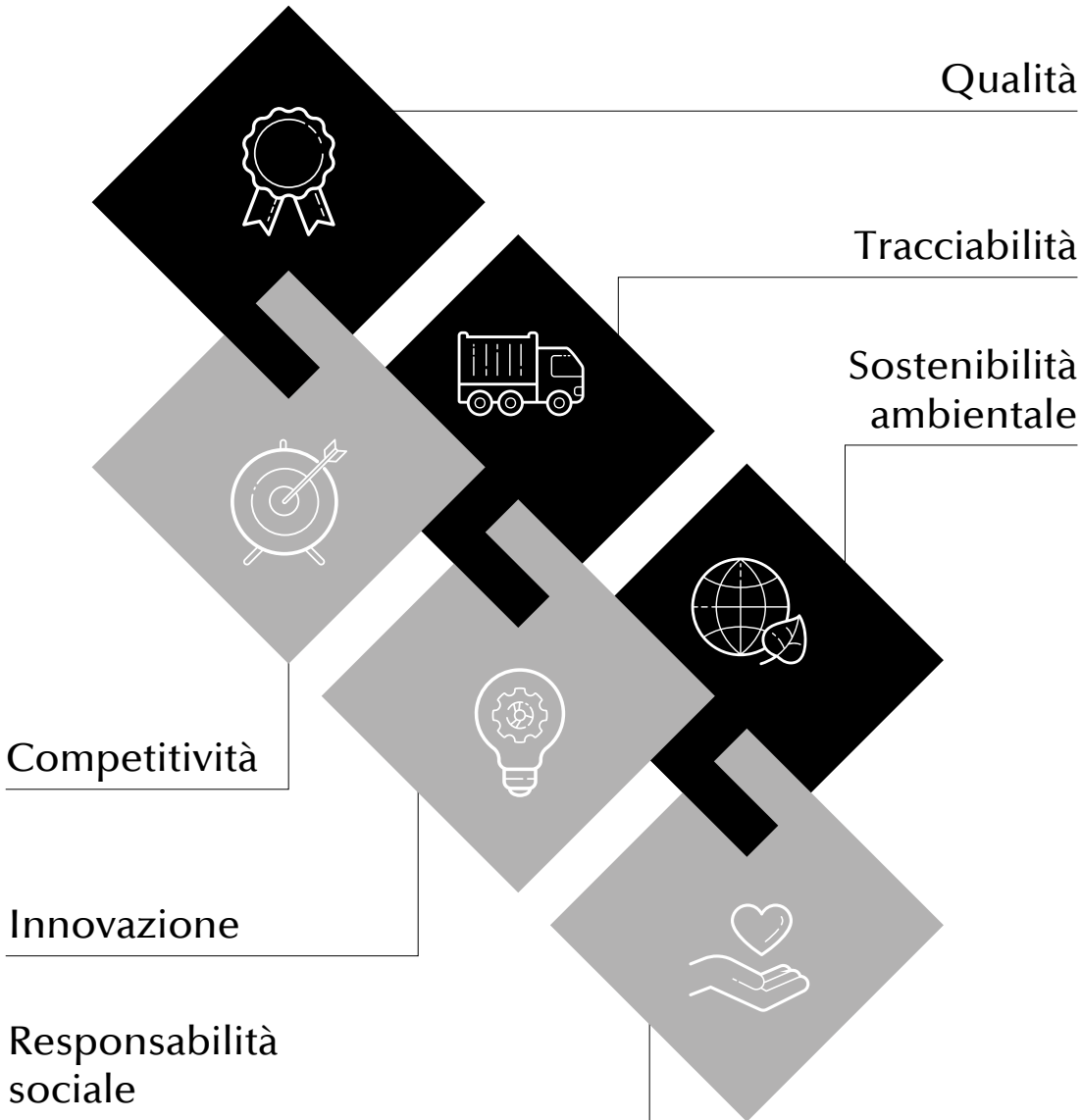
nuovo concept di linea produttiva **Lean 4.0**, che amplifica i benefici interni e per i clienti.

La Lean Production permette a DiMar Group di verificare la **coerenza dei processi produttivi con le richieste del mercato**, adattando la produzione alle variazioni del contesto economico e alle esigenze dei clienti, per rispondere alle dinamiche del mercato. Tale approccio minimizza gli sprechi ed aumenta l'efficienza dei processi produttivi e della gestione aziendale.



I fornitori

IL RUOLO DELLA FILIERA DEL FASHION



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

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

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

Per tali motivi la Società ha adottato numerose policy specifiche, tra cui un **Codice di Condotta Fornitori**, una **Politica per una Supply Chain**

Sostenibile, una **procedura Gestione Approvvigionamento e Supply Chain** e richiede a tutti i fornitori l'adesione ai requisiti della norma SA8000.

A completamento di questo sistema, DiMar Group effettua audit periodici presso i propri fornitori, al fine di verificare la conformità alle normative e ai principi aziendali, e prevede l'inserimento nei contratti di specifici criteri ambientali e sociali

I clienti

DiMar Group è da decenni **fornitore diretto dei principali brand internazionali del lusso**, e ha fondato il suo modello sulla qualità, la ricerca e il rispetto dei requisiti dei clienti stessi.

Con i clienti intrattiene una collaborazione quotidiana, che va ben oltre gli aspetti puramente tecnici o produttivi.

Il dialogo costante con i clienti si traduce anche in iniziative congiunte in ambito sostenibile, come la ricerca di una gestione responsabile dei materiali a fine ciclo di vita. Un esempio concreto è la partecipazione condivisa a visite presso centri di smaltimento specializzati, dove i tessuti vengono lavorati per essere reintrodotti in nuovi cicli produttivi, con l'intenzione di dare loro una seconda vita.

Inizialmente, DiMar Group ha adottato un **modello in conto lavorazione**,

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

I dipendenti

Al 31 dicembre 2024, il numero di dipendenti di DiMar Group è **525**, in diminuzione di 11 unità rispetto al 2023. Tutti i dipendenti sono distribuiti sul territorio italiano, tra la sede di Valentano (279) e la sede di Campli (246).

I dati di seguito rappresentati sull'organico sono calcolati con riferimento al personale dipendente alla fine di ogni periodo (Head Count).

Dipendenti	2024			2023		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Totale numero dipendenti alla fine del periodo / per genere	312	213	525	325	211	536



Ricerca e innovazione

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

L'innovazione nel settore della pelletteria riveste un ruolo fondamentale, avendo consentito negli anni significativi miglioramenti in termini di efficienza produttiva, con benefici rilevanti sulle **tempistiche** di lavorazione, sulla **qualità** e sulla **precisione**. Un esempio rilevante di innovazione di processo è stata la digitalizzazione delle macchine da taglio: in precedenza tutti i componenti venivano tagliati con una trancia dal tagliatore, il quale doveva effettuare ulteriori controlli numerici sui componenti tagliati.

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

Nel 2024, è stato introdotto un nuovo sistema produttivo con l'obiettivo di **ridurre significativamente il lead time**, al fine di rispondere alle richieste del mercato in modo più rapido ed efficiente, contenendo al contempo i costi operativi. Per la produzione delle borse, sono stati organizzati e stoccati in un reparto dedicato tutti i componenti amovibili (CA) e non amovibili (CNA).

Il reparto di assemblaggio preleva direttamente da questo magazzino, consentendo così un avvio immediato della produzione non appena viene confermato un ordine da parte del cliente.

Nel 2024, DiMar Group ha avviato un'ulteriore iniziativa strategica con l'introduzione di un **nuovo sistema gestionale ERP**, segnando un importante investimento sia sotto il profilo economico che in termini di risorse interne. Il progetto ha previsto il passaggio da un gestionale di base a una piattaforma più avanzata e strutturata, in grado di supportare con maggiore efficacia la complessità dei processi aziendali. Sebbene l'adozione sia attualmente in corso, l'obiettivo primario dell'intervento è l'ottimizzazione dell'organizzazione interna, attraverso il miglioramento dell'efficienza operativa e della gestione integrata delle informazioni.

INDUSTRIA 4.0 - INVESTIMENTI

DiMar Group investe nell'**Industria 4.0** e in **nuovi macchinari**, in modo da realizzare progetti continui di interconnessione dati per la condivisione in tempo reale tra le fasi produttive e con i clienti. Allo stato attuale sulle oltre 1000 macchine in uso negli stabilimenti, 54 macchine sono predisposte a Industria 4.0, di cui 18 sono state già periziate e 36 sono in corso di perizia. Le macchine a Industria 4.0 in DiMar sono **macchine da cucire automatiche, macchine per il taglio di pelli e tessuti e tavoli digitalizzati per la digitalizzazione della pelle**.

ESRS Standards

ESRS 2

SBM-2

Gli stakeholder: interessi e aspettative

Gli stakeholder sono definiti come individui o gruppi che hanno interessi, aspettative nei confronti di un'impresa o che potrebbero essere, influenzati positivamente o negativamente dalle attività dell'impresa stessa e dalle sue relazioni lungo la catena del valore.

Lo stakeholder engagement

Il **coinvolgimento** degli stakeholder è un elemento centrale del processo di *due diligence* condotto dall'impresa e della valutazione della rilevanza della sostenibilità finalizzato alla comprensione dei processi per individuare e valutare gli impatti negativi, effettivi e potenziali che orientano il processo di reporting di sostenibilità.

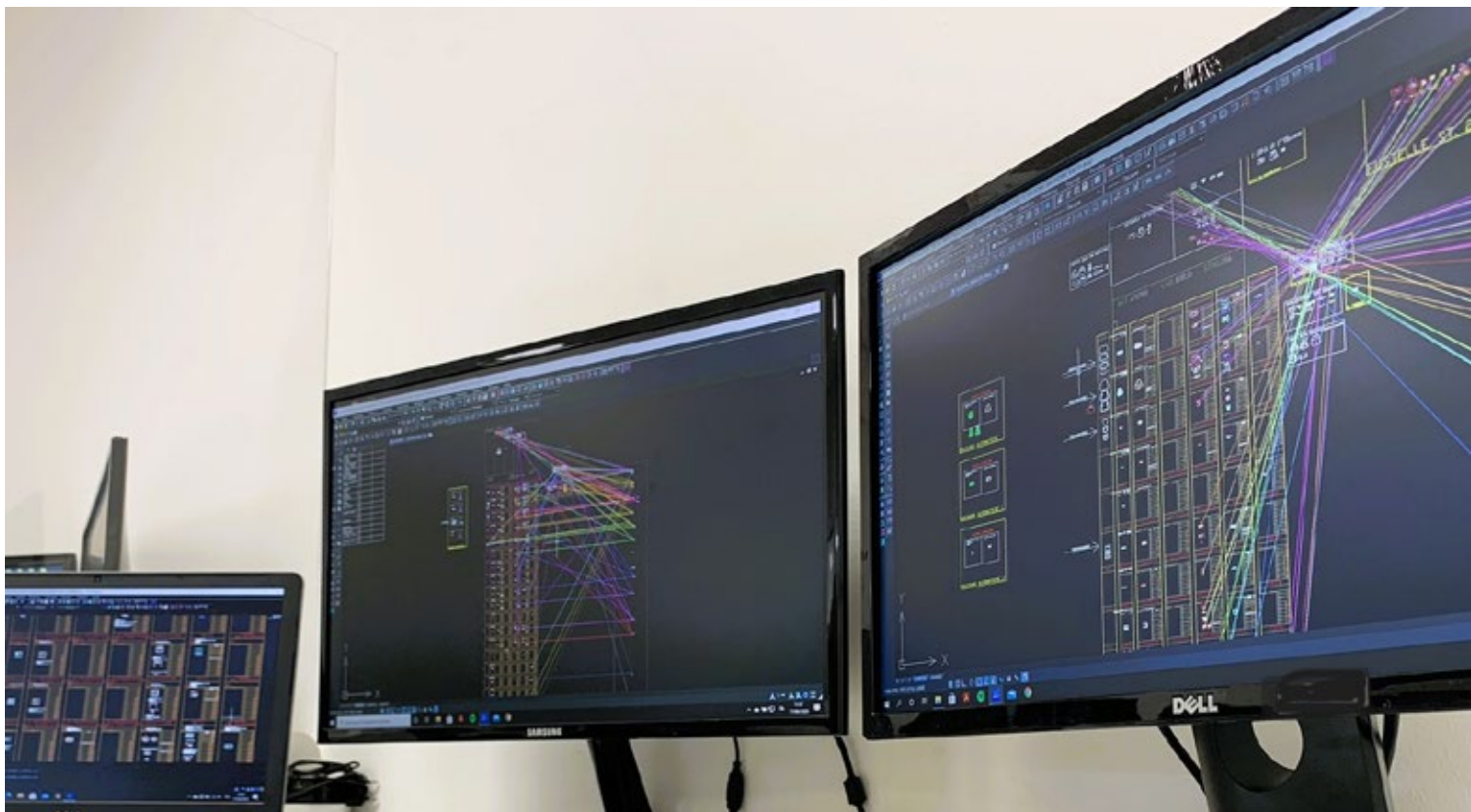
DiMar crea, sviluppa e mantiene nel tempo relazioni con i propri stakeholder, con strumenti e sistemi che hanno l'obiettivo di rafforzare le relazioni e, di conseguenza, migliorare la posizione competitiva e la capacità di generare e distribuire valore, nel tempo. Il coinvolgimento ed il confronto con gli stakeholder (stakeholder engagement) è un'attività strutturale e finalizzata a comprendere i loro interessi, aspettative e bisogni e, in tal modo, favorire un processo decisionale più efficace e consapevole, che possa consentire una adeguata pianificazione strategica ed il raggiungimento degli obiettivi di business.

DiMar impronta i rapporti con i propri stakeholder a principi di buona fede, correttezza, lealtà e trasparenza. Gli stakeholder sono stati individuati tenendo conto del settore di appartenenza, del modello di business e del sistema di relazioni esistente, nonché della presenza geografica. Nel processo di individuazione delle tematiche materiali di DiMar, sono stati presi in considerazione gli interessi degli stakeholder che sono o potrebbero essere influenzati negativamente dalle attività dell'organizzazione.

Il sistema di strumenti attraverso il quale la Società gestisce le relazioni con i propri stakeholder è di seguito rappresentato. Tali strumenti sono differenziati in relazione alle diverse categorie di stakeholder.

Ulteriori informazioni riguardanti le attività e l'organizzazione delle iniziative di engagement con i propri stakeholder vengono descritte con maggior grado di dettaglio nei paragrafi relativi degli ESRS tematici.

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



Progetti per il sociale e sponsorizzazioni

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

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

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

L'impegno di DiMar Group nei confronti del territorio e della comunità locale si realizza anche tramite sponsorizzazioni a eventi, associazioni e attività sul territorio.

Nel corso del 2024, DiMar Group ha supportato il territorio attraverso diverse **sponsorizzazioni ed erogazioni liberali** a iniziative e associazioni culturali, sportive e turistiche, elencate di seguito, per un totale di oltre 18.000 euro.

Sponsorizzazioni e Liberalità

Beneficiari

SOC. SPORTIVA DILETTANTISTICA VALENTANO
ASS. EMOTIONAL TRAINING
ASSOCIAZIONE PROLOCO CAPODIMONTE
ASSOCIAZIONE PROLOCO VALENTANO
ASSOCIAZIONE PROLOCO PIANSANO
ACCADEMIA ACQUAVIVA

ASD TENNIS CLUB VALENTANO
ASS. PRO ISCHIA
A.D. POLISPORTIVA FARNESE
ASSOCIAZIONE INRI MMXV
ASD GYMNWELL
CENTRO ANZIANI



Adesioni a partnership e membership



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

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

di **Confindustria** e per **confrontarsi sul territorio** con un partner importante e strategico, in modo da perseguire gli obiettivi di sviluppo industriale, ma anche culturale, sociale ed etico. Nel 2023 Manuela Cionco, membro del Consiglio di Amministrazione di DiMar Group, è entrata nel **Direttivo del Sistema Moda di Confindustria Chieti Pescara**, che comprende imprese che operano in molti ambiti del settore, dalla produzione di capi alla realizzazione di tessuti e filati, le quali si trovano alle prese con le sfide produttive legate alla sostenibilità e alla formazione.

Nel corso del 2024, DiMar ha aderito al **gruppo tecnico ESG con Unindustria**, che si propone di essere il primo punto di contatto delle imprese aderenti con i temi della sostenibilità. Il suo operato si sviluppa su quattro principali linee programmatiche:

1. **Cultura:** contribuire alla diffusione della **cultura del successo sostenibile** tra le imprese, supportando l'adozione di pratiche di buona governance e raccogliendo le best practices;
2. **Territorio:** promuovere lo sviluppo di iniziative con **impatto positivo sul territorio**, rafforzando la collaborazione con la Regione Lazio e creando sinergie con gli Enti Locali;
3. **Filiere:** promuovere l'adozione di pratiche sostenibili che possano **rafforzare la posizione delle imprese in filiera**, generando vantaggi competitivi e reputazionali per le aziende;
4. **Persone:** orientare le imprese verso l'adozione di comportamenti virtuosi in grado di **valorizzare il capitale umano**, favorendo l'impatto sociale positivo per i dipendenti e le comunità.



Imprese d'autore

Imprese d'Autore (2024) è il progetto con cui Unindustria, con la **fotografia di Renato Franceschi**, porta l'arte dentro le fabbriche, raccontando – attraverso un percorso visivo ricco di immagini evocative – la **bellezza dei luoghi produttivi**, le **storie familiari** che li animano e la passione che si trasforma in risultati concreti. Un'iniziativa che vuole anche sottolineare l'importanza di aprire questi spazi alla comunità.

Con 115 scatti fotografici, Unindustria celebra l'impegno e la dedizione delle aziende viterbesi, raccontando un viaggio per immagini all'interno del mondo del lavoro e dell'impresa. Un percorso visivo che è stato raccolto anche in un volume dedicato. La mostra è stata inaugurata alla presenza delle autorità locali, dei rappresentanti delle imprese del territorio e del presidente di Unindustria Viterbo. Tra i protagonisti dell'esposizione anche DiMar Group, testimone della forza produttiva e dell'identità imprenditoriale della provincia.



Famiglie Martinelli e Cionco, scatto da pubblicazione Unindustria

Collaborazioni con le Università



Nel 2024, DiMar ha avviato l'iter per la sottoscrizione di una convenzione con l'**Università degli Studi della Tuscia di Viterbo**, finalizzata al cofinanziamento di una borsa di studio per la partecipazione al corso di dottorato in Economia, Management e Metodi Quantitativi.

Il progetto di ricerca associato alla borsa sarà incentrato sul tema **Circular Economy and Integrated Management Systems: inter-relationship for a new circular business model**. L'obiettivo del progetto è sviluppare un modello digitale di rendicontazione della sostenibilità, specificamente applicato al settore moda, in linea con le più recenti normative europee e italiane.

Il progetto è composto dalle **tre fasi principali**.

1 Analisi del contesto e definizione degli obiettivi

2 Sviluppo del modello di rendicontazione sostenibile

3 Valutazione dei risultati e creazione del modello digitale



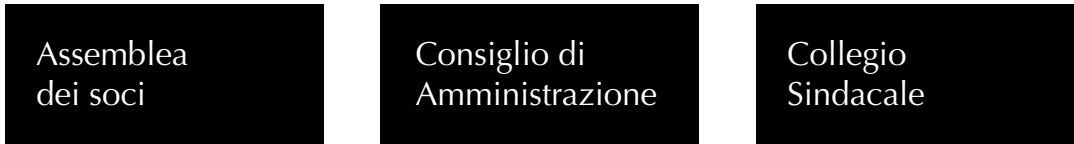
Governance

Modello di governance e organi societari

ESRS Standards

ESRS 2
GOV-1

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



Assemblea dei soci

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

Consiglio di Amministrazione

La gestione dell'impresa spetta all'organo amministrativo, il quale compie le operazioni necessarie per l'attuazione dell'oggetto sociale. La governance di DiMar Group prevede un Consiglio di Amministrazione, investito, in via esclusiva, di tutti i poteri per la gestione ordinaria e straordinaria della Società, ad esclusione dei poteri riservati per legge o per statuto ai soci.

Il Consiglio di Amministrazione di DiMar Group è composto da quattro membri e rimane in carica fino all'approvazione del bilancio del 31/12/2024.

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

Consiglio di Amministrazione - Diversità (genere - classi di età)					
	Donne		Uomini		Totale
Nr 1	25%	Nr 3	75%	Nr 4	100%
	Minori di 30 anni		Tra 30 e 50 anni		Maggiori di 50 anni
Nr 1	25%	Nr 1	25%	Nr 2	50%

Collegio Sindacale

Il Collegio Sindacale svolge l'attività di vigilanza prevista dalla normativa vigente sull'osservanza della legge e dello statuto, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione, sull'adeguatezza della struttura organizzativa del sistema di controllo interno e del sistema amministrativo-contabile, nonché sull'affidabilità di quest'ultimo nel rappresentare correttamente i fatti di gestione e sulle modalità di concreta attuazione delle regole di governo societario.

Come previsto dall'art. 2409 bis, il **Collegio Sindacale di DiMar Group esercita anche la revisione legale** dei conti, in quanto tutti i componenti sono revisori legali iscritti nell'apposito registro. Il Collegio Sindacale di DiMar Group è composto da 5 membri, di cui 3 effettivi e 2 sindaci supplenti.

Collegio sindacale

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

ESRS Standards

ESRS 2

GOV-2

Governance della sostenibilità

Il Consiglio di Amministrazione supervisiona il Bilancio di sostenibilità ed i relativi temi materiali risultanti dalle fasi di valutazione e prioritizzazione degli impatti, rischi e/o opportunità.

Il Consiglio di Amministrazione si impegna a garantire un aggiornamento delle proprie conoscenze, il coinvolgimento degli stakeholder per la gestione degli impatti, rischi e/o opportunità e la supervisione del processo di rendicontazione in materia di sostenibilità, in particolare per l'identificazione e gestione degli impatti negativi economici, ambientali e sociali, potenziali o effettivi.

Il Consiglio di Amministrazione, infine, definisce gli **obiettivi di sostenibilità** da raggiungere e individua le risorse e le funzioni coinvolte nel loro raggiungimento. Tutte le funzioni interessate al raggiungimento degli obiettivi sono a conoscenza di quest'ultimi, attraverso apposite comunicazioni e riunioni.

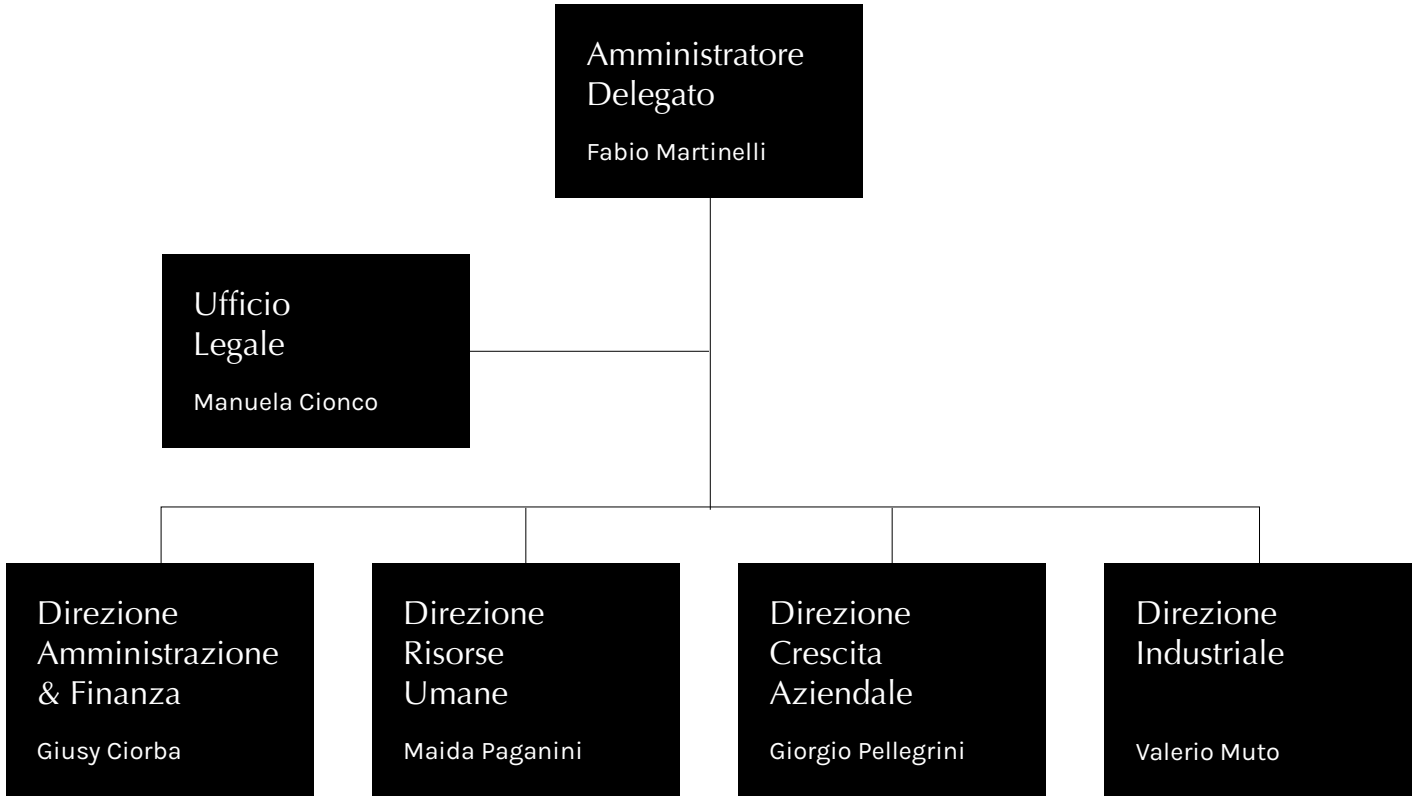
Il processo di rendicontazione della sostenibilità

DiMar Group ha deciso di intraprendere il percorso di rendicontazione, con l'obiettivo di monitorare e comunicare in modo trasparente gli impatti ambientali, sociali ed economici delle proprie operazioni. Questo impegno non solo riflette la responsabilità verso l'ambiente e le comunità, ma risponde anche alla domanda di trasparenza da parte degli stakeholder. La rendicontazione diventa, quindi, uno strumento fondamentale per garantire il miglioramento continuo e consolidare la fiducia nei confronti della Società.

Il processo di rendicontazione ha coinvolto diverse funzioni aziendali, tra cui l'ufficio HSE, la Direzione Risorse Umane, l'Ufficio Approvvigionamenti e la Direzione. Le attività principali del processo sono state relative alla raccolta e l'analisi di dati quantitativi e informazioni narrative relative agli impatti ambientali, sociali ed economici.

Struttura organizzativa e responsabilità

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



Funzione dedicata alla sostenibilità

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

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

Comitato COPIL

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

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

Social Performance Team

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

La composizione del SPT è stata bilanciata tra rappresentanti dei lavoratori e della direzione, attraverso la nomina di 3 rappresentanti

della direzione e 3 dei lavoratori per lo stabilimento di Campli, e 2 rappresentanti della direzione e 2 dei lavoratori per lo stabilimento di Valentano.

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



Temi rilevanti

ESRS Standards

ESRS 2

IRO-1

Il processo di individuazione e valutazione degli impatti, rischi e opportunità rilevanti

L'informativa compresa nel paragrafo ha l'obiettivo di fornire le informazioni necessarie al fine di comprendere, da parte di tutti gli stakeholder, il processo attraverso il quale sono stati individuati gli **impatti**, i **rischi** e le **opportunità** e ne è stata valutata la **rilevanza** e, di conseguenza, le informazioni incluse nel Report di sostenibilità.

I temi rilevanti secondo gli ESRS

Gli European Sustainability Reporting Standards - ESRS stabiliscono che i temi rilevanti (IRO Impact Risk Opportunities) vengano identificati e valutati dal punto di vista della rilevanza dell'impatto, della rilevanza finanziaria o da entrambe (in materia ambientale, sociale e di governance).

– Impact Materiality

Impatti significativi, effettivi o potenziali, su persone e ambiente, direttamente connessi alle attività, prodotti e servizi di un'impresa.

– Financial Materiality

Rischi e opportunità di sostenibilità che possono influenzare il valore dell'impresa (in termini di effetti finanziari).

Gli impatti, rischi e opportunità comprendono anche quelli che sorgono o possono sorgere nell'ambito delle relazioni di business dirette e indirette nella catena del valore (attività/settori, aree geografiche, operazioni, fornitori, clienti, altre relazioni, dove esiste la probabilità che si generino / esistano IRO rilevanti).

Processo e metodologia di Materiality Assessment

Il processo di individuazione e valutazione degli impatti, rischi, opportunità rilevanti prevede le seguenti fasi:

- comprensione del contesto
- individuazione IRO effettivi e potenziali
- valutazione e determinazione IRO rilevanti

COMPRESIONE DEL CONTESTO

Il contesto di riferimento è riferito a quanto descritto nei precedenti paragrafi relativamente all'informativa di carattere generale in materia di strategia, modello di business e catena del valore e relazioni con gli stakeholder e sottostanti relazioni commerciali e contesto di sostenibilità.

INDIVIDUAZIONE IRO EFFETTIVI E POTENZIALI

Il processo di individuazione degli IRO (temi rilevanti) effettivi e potenziali su persone e ambiente è stato condotto secondo una metodologia che ha comportato l'analisi di fonti esterne, fonti interne, tenuto conto del confronto e ascolto degli stakeholder, integrato con un'analisi specifica dei rischi e delle opportunità, come richiesto dagli ESRS.

L'analisi ha tenuto conto delle caratteristiche delle attività e del modello di business, dei rapporti commerciali, geografie o altri fattori che comportano un rischio maggiormente elevato di impatti negativi. Come già specificato, sono stati considerati gli impatti generati direttamente attraverso le proprie attività o in conseguenza dei rapporti commerciali ed ha preso in considerazione le relazioni e consultazioni degli stakeholder,

per comprendere in che modo potrebbero essere subire gli impatti. Le opinioni e valutazioni di esperti esterni sono stati indirettamente considerati attraverso le diverse fonti esterne analizzate.

Fonti Esterne

Studi e ricerche di settore: [BOF - The State of Fashion 2025 / Global Powers of Luxury Goods 2023](#) / [UNEP Sustainability and Circularity in the Textile Value Chain A Global Roadmap](#) / [CIKIS - Report Moda e Sostenibilità 2024](#) / [Fondazione Sviluppo Sostenibile - Riciclo in Italia 2024](#) / [Ellen McArthur Foundation - Pushing the boundaries of EPR policy for textiles \(2024\)](#) / [La Gestione dei Rifiuti Tessili \(Report Sept 2021\)](#)

Quadro normativo EU di riferimento: [Commissione Europea - Ecodesign for Sustainable Products Regulation](#) / [EU Strategy for Sustainable and Circular Textiles](#) / [Circular economy for textiles: taking responsibility to reduce, reuse and recycle textile waste and boosting markets for used textiles \(5 July 2023\)](#) / [L'impatto della produzione e dei rifiuti tessili sull'ambiente | Tematiche | Parlamento europeo](#)

World Economic Forum - [Strategic Intelligence](#) / [Global Risk Report: Global Risks Report 2025](#) | [World Economic Forum](#) | [World Economic Forum \(weforum.org\)](#) / [WEF Global Cybersecurity Outlook 2025](#); [Diversity, Equity and Inclusion Lighthouses 2025](#)

EEA - European Environmental Agency - [EEA - Microplastics from textiles: towards a circular economy for textiles in Europe \(Feb 2022\)](#) / [EEA - The role of bio-based textile fibers in a circular and sustainable textiles system](#) / [EEA - Management of used and waste textiles in Europe's circular economy](#) / [European Climate Risk Assessment](#)

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

COSO | [wbcsd - Enterprise Risk Management Applying Enterprise Risk](#)

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

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

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

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

[SASB - Industry Standards](#)

[ESRS - European Sustainability Reporting Standards](#)

[IFRS-S](#)

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

Fonti Interne

[Analisi Ambientale Iniziale - Floriano](#)

[Analisi Ambientale Iniziale - Valentano](#)

[Analisi Rischi e Opportunità](#)

[Bilancio di Sostenibilità 2023](#)

[Codice Condotta Fornitori](#)

[Politica Supply Chain Sostenibile](#)

[Codice Etico](#)

[Analisi del ciclo di vita dei processi aziendali](#)

[Diagnosi energetica](#)

[Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo](#)

[Manuale del Sistema di Gestione Integrato](#)

[Questionario materialità sottoposto ai dipendenti](#)

Valutazione e determinazione IRO rilevanti

La valutazione dei temi rilevanti (IRO rilevanti) ha previsto, in sintesi, quanto segue:

Fasi valutazione	Sintesi processo e contenuti
<p>Analisi qualitativa</p> <p>Caratteristiche IRO Impatti, Rischi e Opportunità</p>	<p>Identificazione e approfondimento dei possibili IRO Impatti, Rischi e Opportunità rilevanti rispetto alle tematiche emerse dalla fase di identificazione dei potenziali temi rilevanti.</p> <p>Caratterizzazione di Impatti, Rischi e Opportunità in analisi</p> <p>Caratteristiche Impatti</p> <ul style="list-style-type: none"> – Effettivo / Potenziale – Positivo / Negativo – Breve / medio / lungo termine – Da operazioni proprie / Lungo la catena del valore <p>Caratteristiche Rischi/Opportunità</p> <ul style="list-style-type: none"> – Breve / medio / lungo termine – Da operazioni proprie / Lungo la catena del valore
<p>Analisi quantitativa</p>	<p>Valutazione rilevanza degli impatti</p> <p>Rilevanza secondo criteri di gravità e probabilità di accadimento. La gravità si basa sulla scala, ambito e il carattere irrimediabile degli impatti negativi. Sono state a tale scopo fissate delle soglie quantitative e/o qualitative.</p> <p>Valutazione rischi e opportunità</p> <p>Rilevanza rispetto a probabilità di accadimento e magnitudo potenziale. In tale ambito, ed in modo coerente rispetto alla valutazione degli impatti, sono state fissate soglie quantitative e/o qualitative per la valutazione degli effetti finanziari relativi alle tematiche di sostenibilità (performance economica, situazione finanziaria, flussi di cassa e accesso ai finanziamenti).</p>

Il processo di analisi della doppia rilevanza (Materiality Assessment) ha coinvolto le diverse funzioni aziendali.



ESRS Standards

ESRS 2
SBM-3

I temi rilevanti

L'analisi di doppia rilevanza (**Double Materiality Assessment - Analisi di doppia rilevanza** nella traduzione italiana degli ESRS), nel contesto di reportistica di sostenibilità, è essenziale per valutare e comprendere l'impatto delle attività di DiMar su ambiente e Società e i rischi e opportunità finanziari sottostanti le tematiche ambientali, sociali e di governance (ESG).

L'approccio considera sia gli impatti, classificati come attuali o potenziali, positivi o negativi, che DiMar può generare sulle persone e sull'ambiente nel breve, medio o lungo termine (rilevanza di impatto), sia l'influenza dei fattori ambientali, sociali e di governance (ESG) sulla

performance finanziaria e la resilienza di DiMar (rilevanza finanziaria). L'introduzione dello standard europeo ESRS ha favorito l'identificazione di rischi e opportunità ESG rilevanti, che integrano i risultati dell'analisi di impatto e che riflettono una maggiore consapevolezza e attenzione verso l'impatto finanziario potenziale di questi fattori ed una loro valutazione coerente e integrata.

Le informazioni analitiche relativamente a impatti, rischi e opportunità riferite ai singoli temi rilevanti sono riportate nei corrispondenti paragrafi, dove i temi vengono trattati (ESRS tematico). Negli schemi di seguito presentati è richiamata una sintesi di tali informazioni descrittive.

Temi rilevanti (IRO)	Descrizione tema (Impatti Rischi Opportunità)	Caratteristiche
Temi ambientali		
E1 Cambiamenti climatici		
Energia	<p>Impatti Impatti negativi: consumi di energia da attività produttive e lungo la catena del valore. In particolare: a) processi industriali di trasformazione nei reparti di taglio, preparazione e confezionamento degli articoli di pelletteria; b) lungo l'intera filiera, dall'approvvigionamento delle materie prime (pelli e accessori) fino alle fasi di trasporto dei semilavorati e prodotti finiti.</p> <p>Rischi Rischi di transizione regolamentari e legali (introduzione o rafforzamento di normative ambientali); tecnologici (innovazione e modifica dei processi produttivi e delle tecnologie impiegate per migliorare l'efficienza energetica); di mercato e reputazionali (esigenze crescenti da parte di clienti del settore moda in relazione alla trasparenza e al profilo energetico della catena di fornitura).</p> <p>Rischi ricorrenti e anche di breve termine di esposizione alle dinamiche di mercato dei costi energetici con effetti sui costi di produzione e performance economiche e finanziarie.</p>	<p>Effettivo</p> <p>Negativo</p> <p>Breve - Medio - Lungo termine</p> <p>Da operazioni proprie e lungo la catena del valore</p> <p>Breve - Medio - Lungo termine</p> <p>Da operazioni proprie e lungo la catena del valore</p> <p>Breve - Medio - Lungo termine</p> <p>Da operazioni proprie e lungo la catena del valore</p>
Mitigazione dei cambiamenti climatici	<p>Impatti Impatti negativi: emissioni di gas a effetto serra (GHG) generate dai consumi di energia elettrica, gasolio, benzina, GPL e gas naturale, derivanti dalle attività produttive e lungo la catena del valore. In particolare: a) nei processi industriali dei reparti di taglio, assemblaggio, finitura e confezionamento; b) lungo l'intera filiera, dall'approvvigionamento delle materie prime (pelli e accessori) fino alle attività di trasporto, logistica, gestione dei rifiuti e fase di fine vita del prodotto.</p> <p>Rischi Rischi di transizione regolamentari / legali e tecnologici: introduzione o modifiche normative per fronteggiare il cambiamento climatico (es. limiti alle emissioni di gas serra, obblighi di monitoraggio e rendicontazione delle emissioni lungo la catena di fornitura) ed evoluzione della tecnologia produttiva per accompagnare e accelerare i piani di transizione energetica (es. adeguamenti degli impianti di climatizzazione, sostituzione di macchinari ad alto consumo energetico, adozione di tecnologie e processi produttivi a minore intensità emissiva).</p>	<p>Effettivo</p> <p>Negativo</p> <p>Breve - Medio - Lungo termine</p> <p>Da operazioni proprie e lungo la catena del valore</p> <p>Breve - Medio - Lungo termine</p> <p>Da operazioni proprie e lungo la catena del valore</p>

Temi rilevanti (IRO)	Descrizione tema (Impatti Rischi Opportunità)	Caratteristiche
Adattamento ai cambiamenti climatici	<p>Rischi Rischi fisici (acuti e cronici) come aridità, siccità, aumento delle temperature, alluvioni, derivanti da eventi climatici nelle aree geografiche con a) Insedimenti produttivi di DiMar Group (Valentano e Campli) (b) fonti di approvvigionamento lungo la catena del valore, che possono generare rischi di interruzione dei processi produttivi e criticità nella disponibilità di materie prime (es. difficoltà di reperimento di pelli e componenti, ritardi nelle forniture, ridotta qualità dei materiali).</p>	<p>Breve - Medio - Lungo termine</p> <p>Da operazioni proprie e lungo la catena del valore</p>
E3 Acque e risorse marine		
<p>Acque</p> <p>Consumo idrico</p> <p>Prelievi idrici</p>	<p>Impatti Impatti negativi (diretti): utilizzo intensivo della risorsa idrica nei processi produttivi degli stabilimenti, in particolare per le attività di pulizia dei macchinari di produzione, con prelievi effettuati in un territorio classificato come ad alto stress idrico, contribuendo alla pressione locale sulle falde sotterranee.</p> <p>Impatti negativi (indiretti): lungo la catena di fornitura a monte, in particolare nei processi di concia e trattamento delle pelli, che possono generare pressioni sull'uso della risorsa idrica e sulla qualità delle acque sotterranee, in funzione delle tecniche impiegate, della localizzazione geografica dei fornitori e della gestione degli scarichi industriali associati.</p> <p>Rischi Rischi di mercato (business continuity) e tecnologici (operativi): connessi alla disponibilità di risorse idriche adeguate a garantire il corretto funzionamento delle attività produttive. In particolare, la localizzazione degli stabilimenti in aree classificate a stress idrico alto e estremamente alto, e la dipendenza da prelievi da acquedotto e da pozzo, possono generare vulnerabilità operative in caso di ridotta disponibilità idrica o restrizioni normative sull'uso dell'acqua.</p>	<p>Effettivo</p> <p>Negativo</p> <p>Breve - Medio - Lungo termine</p> <p>Da operazioni proprie e lungo la catena del valore</p> <p>Medio - Lungo termine</p> <p>Da operazioni proprie e lungo la catena del valore</p>
E5 Economia circolare		
Afflussi di risorse, compreso l'uso delle risorse	<p>Impatti Impatti negativi: utilizzo di materie prime e materiali tecnici nei processi produttivi e negli imballaggi in ingresso, con impatti ambientali associati all'estrazione, lavorazione e trasporto di pelle, accessori, collanti e componenti, nonché all'utilizzo di materiali plastici negli imballaggi.</p> <p>Rischi Rischi regolamentari, di mercato e tecnologici: relativi alla disponibilità di risorse, alla business continuity e all'evoluzione dei processi produttivi e dei costi operativi, connessi a modifiche normative o regolamentari riguardanti l'utilizzo di materie prime lungo la filiera produttiva, inclusi pelle, accessori, collanti e materiali per l'imballaggio.</p> <p>Opportunità Opportunità di mercato: l'aumento della domanda di materie prime certificate, tracciabili e provenienti da filiere sostenibili rappresenta per DiMar Group un'opportunità per rafforzare il proprio posizionamento nel settore della pelletteria di alta gamma, valorizzando l'impiego di pelli derivanti da scarti alimentari, l'adozione di materiali e imballaggi certificati (es. FSC) e gli elevati standard qualitativi e ambientali come leve distintive e competitive.</p>	<p>Effettivo</p> <p>Negativo</p> <p>Breve - Medio - Lungo termine</p> <p>Da operazioni proprie e lungo la catena del valore</p> <p>Medio - Lungo termine</p> <p>Da operazioni proprie e lungo la catena del valore</p> <p>Medio - Lungo termine</p> <p>Da operazioni proprie e lungo la catena del valore</p>
Rifiuti	<p>Impatti Impatti negativi: generazione di rifiuti derivanti dai processi interni di lavorazione, confezionamento, rifinitura e dagli imballaggi in entrata.</p> <p>Rischi Rischi regolamentari e tecnologici: relativi ai processi produttivi e ai costi operativi, connessi all'evoluzione di normative e regolamenti sull'utilizzo dei materiali per l'imballaggio, in particolare riguardo a requisiti di riciclabilità e riduzione della plastica.</p>	<p>Effettivo</p> <p>Negativo</p> <p>Breve - Medio - Lungo termine</p> <p>Da operazioni proprie</p> <p>Medio - Lungo termine</p> <p>Da operazioni proprie</p>

Temi rilevanti (IRO)	Descrizione tema (Impatti Rischi Opportunità)	Caratteristiche
Temi sociali		
S1 Forza lavoro propria		
<p>Condizioni di lavoro</p> <p>Occupazione sicura</p> <p>Salari adeguati</p> <p>Dialogo sociale</p> <p>Libertà di associazione, esistenza di comitati aziendali e diritti di informazione, consultazione e partecipazione dei lavoratori</p> <p>Contrattazione collettiva, inclusa la percentuale di lavoratori coperti da contratti collettivi</p>	<p>Impatti Creazione di un ambiente di lavoro che offre occupazione stabile, salari adeguati e il rispetto di diritti, quali il dialogo sociale e la contrattazione collettiva, con attenzione all'equilibrio vita-lavoro e al dialogo con le rappresentanze interne.</p> <p>Rischi Rischi regolamentari/legali, di mercato e di reputazione: la mancata tutela delle condizioni di lavoro può esporre al rischio di sanzioni, contenziosi e a rischi reputazionali, nonché ad un elevato tasso di turnover, con ricadute sulla perdita di competenze strategiche.</p> <p>Opportunità Opportunità di mercato e di reputazione: promozione di politiche aziendali che garantiscano occupazione sicura, salari adeguati e dialogo sociale rafforza la capacità di attrazione e la retention di figure professionali adeguate, migliora la reputazione aziendale e contribuisce a una maggiore produttività, migliorando la competitività d'impresa.</p>	<p>Effettivo</p> <p>Positivo</p> <p>Breve - Medio - Lungo termine</p> <p>Da operazioni proprie</p> <p>Breve - Medio - Lungo termine</p> <p>Da operazioni proprie</p> <p>Breve - Medio - Lungo termine</p> <p>Da operazioni proprie e lungo la catena del valore</p>
<p>Salute e sicurezza</p>	<p>Impatti Impatti negativi: possibilità che si verifichino infortuni o altri incidenti sul luogo di lavoro.</p> <p>Rischi Rischi regolamentari / legali e reputazionali originati dalla mancata adozione di misure efficaci di prevenzione e monitoraggio, con aumento della possibilità di infortuni, malattie professionali e stress lavorativo, compromettendo la produttività e la business continuity e originando possibili contenziosi.</p>	<p>Potenziale</p> <p>Negativo</p> <p>Breve - Medio - Lungo termine</p> <p>Da operazioni proprie e lungo la catena del valore</p> <p>Breve - Medio - Lungo termine</p> <p>Da operazioni proprie</p>
<p>Parità di trattamento e di opportunità per tutti</p> <p>Parità di genere e parità di retribuzione per un lavoro di pari valore</p> <p>Formazione e sviluppo delle competenze</p> <p>Diversità</p>	<p>Impatti Impatti positivi sulla condizione delle persone derivanti da un ambiente di lavoro che garantisce il rispetto dei lavoratori e la pari opportunità, l'assenza di discriminazioni, la formazione continua.</p> <p>Rischi Rischi regolamentari/legali, reputazionali e di mercato derivanti dal verificarsi di episodi di discriminazione o mancato rispetto delle normative su pari opportunità, inclusione e di adeguati percorsi formativi, in assenza di misure e presidi adeguati alla garanzia dei diritti delle persone e sviluppo delle competenze.</p> <p>Opportunità Opportunità di mercato e di reputazione, che deriva dall'offerta di condizioni e ambiente di lavoro che garantiscano adeguati processi di formazione e percorsi di carriera, un ambiente di lavoro senza discriminazioni e condizioni di pari opportunità.</p>	<p>Effettivo</p> <p>Positivo</p> <p>Breve - Medio - Lungo termine</p> <p>Da operazioni proprie</p> <p>Breve - Medio - Lungo termine</p> <p>Da operazioni proprie</p> <p>Breve - Medio - Lungo termine</p> <p>Da operazioni proprie</p>

Temi rilevanti (IRO)	Descrizione tema (Impatti Rischi Opportunità)	Caratteristiche
S2 Lavoratori nella catena del valore		
<p>Condizioni di lavoro</p> <p>Occupazione sicura</p> <p>Salari adeguati</p> <p>Salute e sicurezza</p>	<p>Impatti</p> <p>Impatti negativi: condizioni di lavoro potenzialmente critiche lungo la filiera di approvvigionamento, legate alla presenza di manodopera terza o in contesti vulnerabili, con possibili impatti sui diritti umani e sugli altri diritti delle persone (occupazione sicura - salari adeguati - salute e sicurezza). Tali situazioni possono compromettere il benessere dei lavoratori e generare effetti negativi sulla catena del valore, basata su relazioni di fiducia e responsabilità condivisa tra DiMar e i propri partner commerciali.</p> <p>Rischi</p> <p>Rischi legali, di mercato e reputazionali: connessi a una non adeguata verifica delle condizioni di lavoro lungo la filiera della moda. Il contesto operativo del settore, caratterizzato da una catena di fornitura complessa e frammentata, con presenza di manodopera esterna e terzisti in contesti a rischio, può rendere difficoltoso implementare controlli strutturati. L'assenza di un presidio efficace può esporre DiMar Group a sanzioni, contenziosi, danni reputazionali, perdita di fiducia da parte dei clienti e interruzioni nella continuità operativa della supply chain.</p> <p>Opportunità</p> <p>Opportunità di mercato e reputazionali: il rafforzamento delle attività di due diligence sociale lungo la filiera rappresenta per DiMar Group un'opportunità per consolidare la fiducia dei clienti e dei brand committenti, valorizzando l'impegno verso condizioni di lavoro eque, trasparenti e sicure. L'adozione di standard elevati in materia di diritti umani e sostenibilità sociale può costituire un elemento distintivo in un mercato sempre più attento alla responsabilità lungo tutta la catena di fornitura.</p>	<p>Potenziale</p> <p>Negativo</p> <p>Breve - Medio - Lungo termine</p> <p>Lungo la catena del valore - a monte</p> <p>Breve - Medio - Lungo termine</p> <p>Lungo la catena del valore - a monte</p> <p>Breve - Medio - Lungo termine</p> <p>Lungo la catena del valore - a monte</p>
S4 Consumatori e utilizzatori finali		
<p>Sicurezza personale dei consumatori e/o degli utilizzatori finali</p> <p>Salute e sicurezza</p> <p>Salute della persona</p>	<p>Impatti</p> <p>Impatti negativi: mancato rispetto degli standard di qualità e sicurezza dei prodotti, con potenziali conseguenze sulla tutela dell'utente finale e sulla conformità rispetto ai requisiti richiesti dai clienti e dal mercato.</p> <p>Rischi</p> <p>Rischi legali, di mercato e reputazionali: derivanti dalla non conformità ai requisiti normativi e contrattuali in materia di qualità e sicurezza dei prodotti, inclusi eventuali reclami da parte dei clienti per difetti di conformità, non rispetto delle specifiche tecniche o standard richiesti dal mercato.</p>	<p>Potenziale</p> <p>Negativo</p> <p>Breve - Medio - Lungo termine</p> <p>Da operazioni proprie e lungo la catena del valore</p> <p>Breve - Medio - Lungo termine</p> <p>Da operazioni proprie e lungo la catena del valore</p>

Temi rilevanti (IRO)	Descrizione tema (Impatti Rischi Opportunità)	Caratteristiche
Temi di governance		
G1 Condotta delle imprese		
Cultura d'impresa	<p>Impatti La promozione e il consolidamento della cultura d'impresa, basata su una condotta etica del business, generano impatti positivi nei confronti degli stakeholder interni ed esterni, rafforzando il senso di appartenenza della forza lavoro, il senso di responsabilità nei rapporti con lavoratori, fornitori, clienti e altri stakeholder.</p> <p>Rischi Rischi di mercato e di reputazione connessi alla non adeguata diffusione e promozione della cultura di impresa, così come alla mancata applicazione dei principi e valori fondanti la condotta del business.</p>	<p>Effettivo</p> <p>Positivo</p> <p>Lungo termine</p> <p>Da operazioni proprie e lungo la catena del valore</p> <p>Medio - Lungo termine</p> <p>Da operazioni proprie e lungo la catena del valore</p>
Gestione dei rapporti con i fornitori, comprese le prassi di pagamento	<p>Impatti Impatti negativi derivanti dalla non corretta gestione della catena di fornitura / mancata selezione e qualifica dei fornitori nel rispetto di standard e criteri ambientali e sociali con conseguenze su ambiente e persone della catena di fornitura.</p> <p>Rischi Rischi regolamentari / legali, di mercato e di reputazione derivanti dalla presenza di fornitori caratterizzati da impatti ambientali e sociali potenzialmente negativi. I rischi possono comportare anche problematiche di business continuity (interruzioni nella catena di approvvigionamento), aumenti nei costi delle materie prime, danni reputazionali e potenziali sanzioni legali, contrattuali e provvedimenti amministrativi.</p>	<p>Potenziale</p> <p>Negativo</p> <p>Breve - Medio - Lungo termine</p> <p>Da operazioni proprie e lungo la catena del valore</p> <p>Breve - Medio - Lungo termine</p> <p>Da operazioni proprie e lungo la catena del valore</p>
Corruzione attiva e passiva	<p>Impatti Impatti dovuti a possibili eventi di corruzione attiva e passiva nei rapporti con gli stakeholder, con conseguenti distorsioni nella concorrenza.</p> <p>Rischi Rischi regolamentari / legali, reputazionali, di mercato a seguito di episodi di corruzione e/o concussione.</p>	<p>Potenziale</p> <p>Negativo</p> <p>Breve - Medio - Lungo termine</p> <p>Da operazioni proprie e lungo la catena del valore</p> <p>Medio - Lungo termine</p> <p>Da operazioni proprie e lungo la catena del valore</p>
Benessere degli animali	<p>Impatti Impatti negativi: legati alla tutela del benessere animale, con particolare attenzione alla promozione di una gestione etica e responsabile da parte dei fornitori, al fine di garantire che l'approvvigionamento delle pelli avvenga nel rispetto di standard elevati in materia di trattamento e condizioni degli animali.</p> <p>Rischi Rischi regolamentari, legali, di mercato e reputazionali: derivanti da un potenziale mancato rispetto degli standard di benessere animale lungo la filiera di approvvigionamento delle pelli. L'assenza di garanzie sull'origine etica e responsabile delle materie prime può comportare sanzioni, esclusioni da determinati mercati e una perdita di fiducia da parte dei clienti. Inoltre, l'evoluzione delle preferenze dei consumatori verso materiali alternativi di origine non animale può influenzare il posizionamento competitivo di DiMar Group nel settore moda.</p>	<p>Potenziale</p> <p>Negativo</p> <p>Breve - Medio - Lungo termine</p> <p>Lungo la catena del valore - a monte</p> <p>Breve - Medio - Lungo termine</p> <p>Lungo la catena del valore - a monte</p>

Gli effetti degli impatti, rischi e opportunità rilevanti sul modello aziendale, sulla strategia e sul processo decisionale vengono approfonditi all'interno della rendicontazione delle diverse tematiche (ESRS) valutate come rilevanti. Si evidenzia che non vi sono effetti finanziari correnti correlati ai rischi ed alle opportunità identificati come rilevanti che non siano stati riflessi all'interno del Report di DiMar Group.

ESRS Standards

ESRS 2

IRO-2

I temi rilevanti e la rendicontazione ESRS

All'interno del capitolo *Indice dei Contenuti ESRS* viene presentato un Indice, al quale si rinvia, nel quale viene riepilogata l'informativa presentata nel documento (Obblighi di informativa) in base ai risultati dell'analisi di rilevanza.

Le informazioni rilevanti per DiMar e che verranno presentate nei successivi capitoli sono state definite rispetto agli impatti, rischi e opportunità identificati con il processo di Doppia rilevanza. Non si segnalano omissioni rispetto alle tematiche descritte.



ESRS Standards

- ESRS 2 MDR-P
- ESRS 2 MDR-A
- ESRS 2 MDR-M
- ESRS 2 MDR-T

Politiche adottate per la gestione delle tematiche di sostenibilità rilevanti

L'impegno della Società nel garantire una condotta responsabile del business è dimostrato dall'adozione di politiche e Sistemi di gestione certificati.

Politiche / Sistemi di gestione	ESRS tematico
Politica per l'Ambiente, la Salute e la Sicurezza	E1 Cambiamenti climatici E3 Acqua e risorse marine E5 Uso delle risorse ed economia circolare S1 Forza lavoro propria
Codice Etico	E1 Cambiamenti climatici E3 Acqua e risorse marine E5 Uso delle risorse ed economia circolare S1 Forza lavoro propria S2 Lavoratori nella catena di fornitura S4 Consumatori e utilizzatori finali G1 Condotta delle imprese
Politica di Responsabilità Sociale	S1 Forza lavoro propria S2 Lavoratori nella catena di fornitura G1 Condotta delle imprese
Codice di Condotta dei Fornitori	E5 Uso delle risorse ed economia circolare S2 Lavoratori nella catena di fornitura S4 Consumatori e utilizzatori finali G1 Condotta delle imprese
Politica per una supply chain sostenibile	S2 Lavoratori nella catena di fornitura
Procedura Whistleblowing	S1 Forza lavoro propria S2 Lavoratori nella catena di fornitura G1 Condotta delle imprese
Modello di organizzazione gestione e controllo ex D.Lgs. 231/200 (il "Modello 231")	G1 Condotta delle imprese
ISO 14001:2015	E1 Cambiamenti climatici E3 Acqua e risorse marine E5 Uso delle risorse ed economia circolare
ISO 45001:2018	S1 Forza lavoro propria
SA8000:2014	S1 Forza lavoro propria S2 Lavoratori nella catena di fornitura

Politica per l’Ambiente, la Salute e la Sicurezza

DiMar Group adotta una politica per la gestione della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro e della sostenibilità ambientale, ispirata a valori di **responsabilità, partecipazione e miglioramento continuo**. La visione aziendale, orientata all’innovazione

sostenibile mantenendo la tradizione artigianale italiana, riconosce nelle persone e nel contesto in cui l’impresa opera elementi centrali per il successo e la crescita della Società.

La gestione delle tematiche in materia di salute, sicurezza e ambiente è considerata una leva strategica, non solo un obbligo normativo, e si fonda su obiettivi chiari:

Rispettare pienamente i requisiti legali, gli impegni volontari e le aspettative degli stakeholder

Prevenire infortuni e malattie professionali, promuovendo ambienti di lavoro sicuri e salubri

Coinvolgere attivamente lavoratori e stakeholder nei processi decisionali

Sostenere modelli di economia circolare e l’uso di sistemi energetici sostenibili e affidabili

Migliorare costantemente le performance ambientali e ridurre gli impatti, puntando a zero incidenti ambientali

Attraverso questi impegni, DiMar intende rafforzare una cultura aziendale orientata alla **responsabilità sociale**, al **benessere delle persone** e alla **tutela dell’ambiente**.

Codice Etico

La Società ha adottato il proprio Codice Etico, tramite delibera del Consiglio di Amministrazione nel 2023, come parte integrante del Modello 231. Il documento disciplina i **principi generali** e le **regole di comportamento**, con la finalità di orientare l'agire aziendale verso comportamenti eticamente corretti. Come riportato all'interno della sezione Etica aziendale del Codice, DiMar Group mira a regolare e diffondere principi di **Responsabilità Sociale d'Impresa** nella condotta del proprio business.

Il documento è composto da un Preambolo e da una prima parte in cui vengono richiamati i principi generali, seguita da un approfondimento specifico delle tematiche ESG quali principi in materia di tutela ambientale, diritto del lavoro, salute e sicurezza dei lavoratori, riservatezza, informazione e trasparenza nei confronti delle autorità pubbliche.

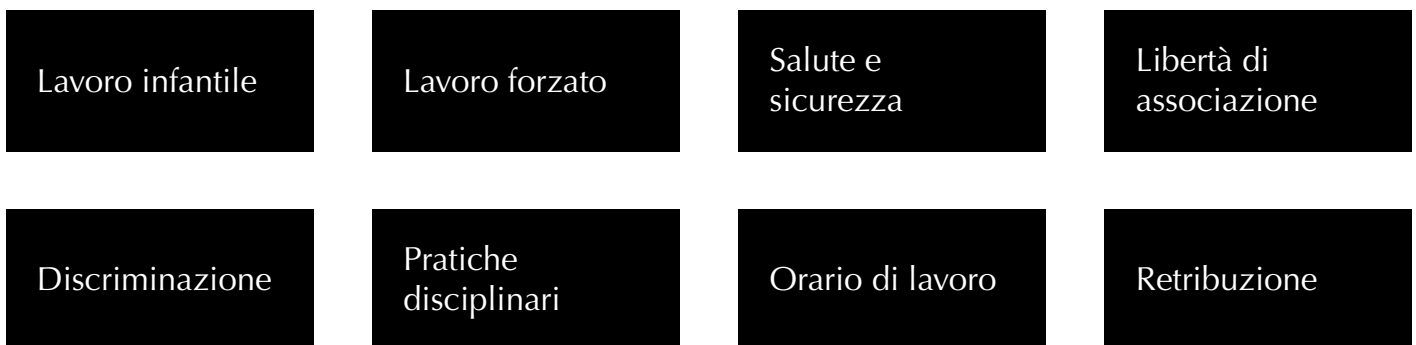
Verranno approfonditi nello specifico, all'interno dei capitoli seguenti, i temi regolati all'interno del Codice Etico di DiMar.

Politica di Responsabilità Sociale

DiMar Group adotta una Politica di Responsabilità Sociale ispirata alla **tutela della dignità dei lavoratori**, al **rispetto dei diritti umani** e alla promozione di una cultura aziendale fondata su trasparenza, partecipazione e miglioramento continuo, in conformità alla norma internazionale SA8000.

La Società si impegna a garantire un ambiente di lavoro socialmente responsabile, conforme alla legislazione vigente e ai principali standard internazionali (ONU, ILO), estendendo tali principi anche alla propria filiera, attraverso un sistema strutturato, che include il Codice di Condotta dei Fornitori, vendor rating sostenibile e attività di monitoraggio e collaborazione.

I temi trattati includono:



DiMar garantisce l'effettiva applicazione della Politica attraverso il monitoraggio costante delle prestazioni e promuovendo un miglioramento continuo. La Direzione assicura la formazione del personale,

la comunicazione trasparente a tutte le parti interessate e il coinvolgimento attivo di lavoratori e fornitori, con l'obiettivo di consolidare una cultura aziendale etica, responsabile e sostenibile nel tempo.

DiMar Group ha istituito il Comitato whistleblowing con il ruolo di ricevere le segnalazioni, gestire la relativa fase istruttoria, nonché fornire riscontro nelle modalità ed entro i termini previsti dalla normativa di settore.

Politica per una supply chain sostenibile

Nel 2020, DiMar Group ha adottato una **Politica per una supply chain sostenibile** con l'obiettivo di promuovere una gestione responsabile, trasparente e conforme ai principi etici, sociali e ambientali lungo tutta la catena di fornitura.

La Società considera i fornitori partner strategici e promuove con loro un rapporto che va oltre la dimensione economico-commerciale, integrando **responsabilità etica, sociale e ambientale** lungo tutta la catena di fornitura.

All'interno di questo documento è riassunto l'impegno della Società sin dalle fasi di qualifica, selezione e monitoraggio dei fornitori.

Codice di Condotta dei Fornitori

La Società dal 2021 ha adottato il Codice di Condotta dei Fornitori, allineando la gestione societaria ai valori etici e morali definiti sulla base dei principi di correttezza, onestà e trasparenza. Il Codice è stato redatto in ottemperanza agli standard in vigore a livello nazionale e internazionale (ILO e Global Compact) e, in caso di eventuale conflitto tra il Codice e le diverse normative, la Società ha espressamente scelto che troverà applicazione la previsione più stringente.

Il Codice approfondisce aspetti in materia di **Condizioni di Lavoro**, di **Governance e Compliance Amministrativa** (Trasparenza Contabile, Rapporti con la PA, Antiriciclaggio e Anticorruzione), di **Tutela Ambientale**, di **Proprietà Intellettuale**, di **Product Compliance** e di **Gestione della catena di fornitura**.

Ogni fornitore, per poter instaurare un rapporto lavorativo con la Società, deve accettare e rispettare le prescrizioni richiamate dal Codice, quale parte delle obbligazioni

contrattuali.

Whistleblowing

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

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

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

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

Modello 231

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

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

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

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

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

Fattispecie di reato

Relazioni con la Pubblica Amministrazione

Amministrazione e finanza

Gestione della sicurezza e salute sul lavoro

Tutela dell'ambiente

Gestione dei rapporti commerciali

Gestione delle risorse umane

Gestione dei sistemi informativi

Gestione delle tasse e dei tributi

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

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

Responsabilità sociale

Salute e Sicurezza
sul lavoro

Ambiente

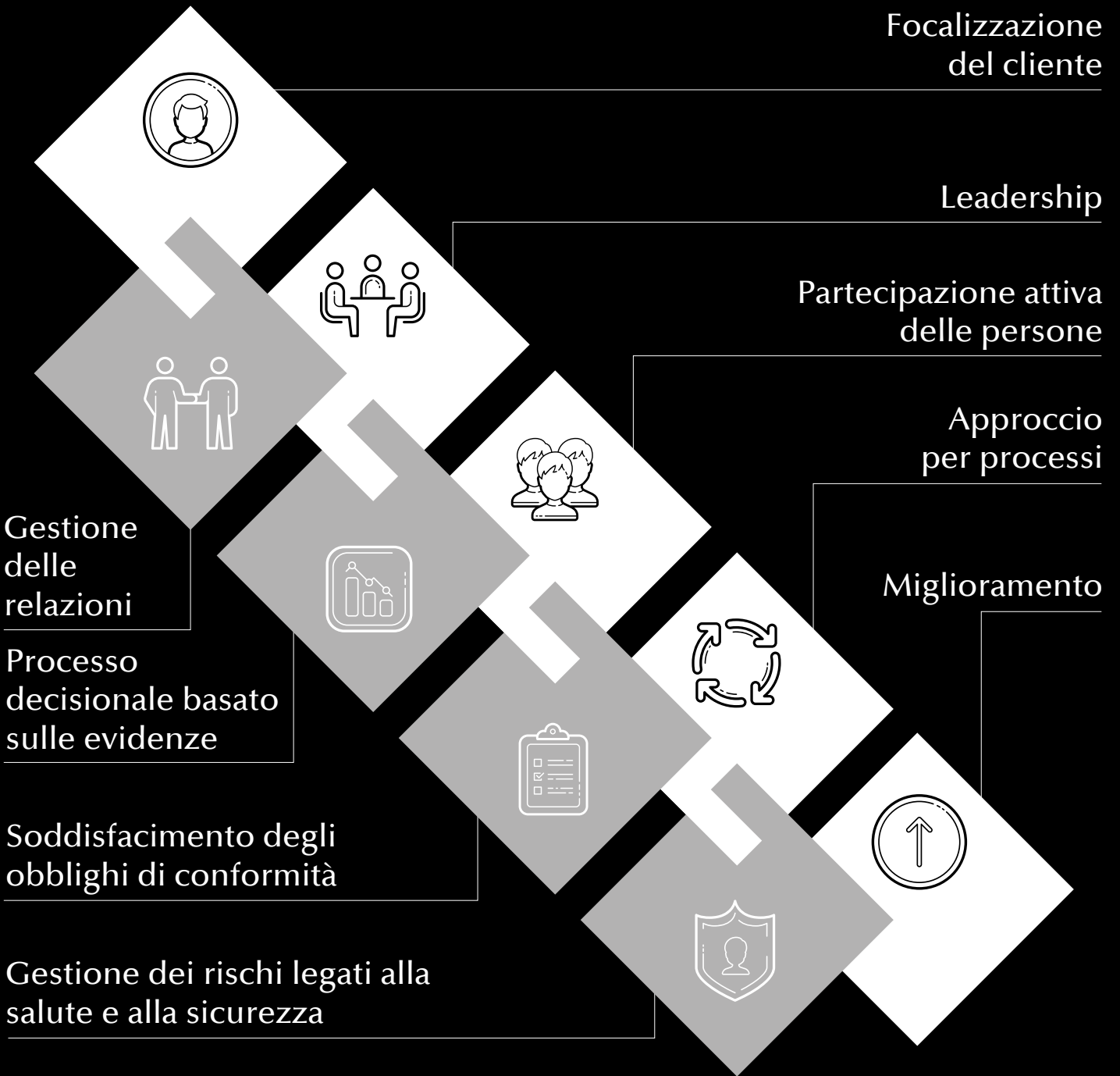
I sistemi di gestione e le certificazioni di DiMar

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

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



I PRINCIPI DEL SISTEMA DI GESTIONE INTEGRATO



I BENEFICI DEL SISTEMA DI GESTIONE

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

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


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

Migliorare la gestione di **salute e sicurezza** e degli **impatti ambientali**


Gestione del **miglioramento continuo**

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

DiMar Group ha adottato i seguenti sistemi di gestione certificati:

Nome della certificazione	Descrizione
 <p>CERTIFIED ISO 14001</p>	<p>UNI ISO 14001:2015 Sistema di gestione ambientale</p> <p>La norma ISO 14001:2015 prevede linee guida per la creazione di un sistema di gestione ambientale (SGA). Grazie a tale norma, le aziende e le organizzazioni hanno la facoltà di migliorare le misure da attuare per un metodo di lavoro e una produzione che siano il più possibile rispettosi dell'ambiente. Lo standard è stato progettato in modo da poter essere applicato indipendentemente dalle dimensioni della Società e dal settore.</p>
 <p>CERTIFIED ISO 45001</p>	<p>UNI ISO 45001:2018 Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro</p> <p>La norma ISO 45001:2018 definisce i requisiti per l'implementazione di un sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro, volto a prevenire infortuni, malattie professionali e a garantire ambienti di lavoro sicuri e salubri. Essa consente all'organizzazione di gestire in modo sistematico i rischi legati alla salute e sicurezza, migliorando le prestazioni e assicurando la conformità alle normative vigenti, con l'obiettivo di tutelare lavoratori, collaboratori e parti interessate.</p>
 <p>CERTIFIED SA 8000</p>	<p>SA8000:2014 Sistema di gestione della Responsabilità sociale</p> <p>La norma SA8000 è uno standard internazionale che stabilisce i requisiti per un sistema di gestione volto a garantire condizioni di lavoro etiche e socialmente responsabili. Basata sui principi dei diritti umani universali, dei diritti dei lavoratori e delle convenzioni dell'ILO, la SA8000 promuove il rispetto dei diritti fondamentali nei luoghi di lavoro, come la libertà di associazione, il divieto del lavoro minorile e forzato, condizioni di lavoro sicure e dignitose, e un'equa retribuzione. L'obiettivo è assicurare la responsabilità sociale lungo tutta la catena del valore.</p>

CERTIFICAZIONE DI STABILIMENTO

Nome della certificazione	Descrizione
 Leed - Gold Stabilimento di Campli (TE)	Il LEED è un programma di certificazione volontario che può essere applicato a qualsiasi tipo di edificio e concerne tutto il ciclo di vita dell'edificio stesso, dalla progettazione alla costruzione. LEED promuove un approccio orientato alla sostenibilità, riconoscendo le prestazioni degli edifici in settori chiave, quali il risparmio energetico ed idrico , la riduzione delle emissioni di CO₂ , il miglioramento della qualità ecologica degli interni , i materiali , le risorse impiegate , il progetto e la scelta del sito . Sviluppato dalla U.S. Green Building Council (USGBC), il sistema si basa sull'attribuzione di 'crediti' per ciascun requisito. La somma dei crediti costituisce i 4 livelli di certificazione: base, argento, oro, platino.

Nel corso del 2024 DiMar ha ricevuto un totale di **4 audit da parte di enti di certificazione**, strumenti fondamentali per mantenere la conformità e migliorare continuamente il sistema di gestione, anche dopo aver ottenuto la certificazione.

Audit ricevuti	2024	2023
di cui per certificazione SA8000	2	2
di cui per certificazione 14001	1	1
di cui per certificazione 45001	1	1
di cui per certificazione LEED	-	1
Totale audit ricevuti	4	5

Riconoscimenti



DiMar Group ha ricevuto nel 2024 il premio **Industria Felix** per le imprese più competitive del centro Italia, come **migliore impresa del settore moda per le sue performance gestionali e l'affidabilità finanziaria**. A ritirare il premio, presso l'Aula Magna Mario Arcelli dell'Università Luiss Guido Carli di Roma, nell'ambito dell'edizione interregionale dedicata al Centro Italia e alla Sardegna, è stato Angelo Cionco, presidente di DiMar Group.





L'evento è stato organizzato da Industria Felix Magazine, trimestrale di economia e finanza in supplemento con Il Sole 24 Ore, in collaborazione con istituti di ricerca, università e associazioni industriali, con il supporto di importanti realtà del settore bancario, della consulenza, della logistica e della finanza, oltre che con la partecipazione di autorevoli media partner.






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







ESRS Standards

- ESRS 2 MDR-T
- ESRS E1 E1-4
- ESRS E3 E3-3
- ESRS E5 E5-3
- ESRS S1 S1-5
- ESRS S2 S2-5
- ESRS S4 S4-5

Temi rilevanti - Obiettivi e azioni

Tema rilevante	Obiettivi	Azioni	Stato	SDGs Sustainable Development Goals
E1 Cambiamenti climatici				
Energia Mitigazione dei cambiamenti climatici	Ridurre il consumo di energia derivante da fonti fossili	Riduzione dei consumi energetici tramite sostituzione di lampade a tubo fluorescente con lampade a LED	In corso	 <p>7.2 Entro il 2030, aumentare notevolmente la quota di energie rinnovabili nel mix energetico globale</p>
	Ridurre le emissioni di gas ad effetto serra	Valutazione installazione/ ampliamento impianto fotovoltaico	Da realizzare	<p>7.3 Entro il 2030, raddoppiare il tasso globale di miglioramento dell'efficienza energetica</p>
		Valutazione sostituzione automezzi aziendali con veicoli ad alimentazione elettrica e/o ibrida	In corso	 <p>13.2 Integrare nelle politiche, nelle strategie e nei piani nazionali le misure di contrasto ai cambiamenti climatici</p>
		Studio e valutazione di progetti di efficienza energetica	Da realizzare	
E3 Acque e risorse marine				
Acque	Ridurre il consumo di acqua	Valutazione installazione impianto di depurazione acque di lavaggio macchine tingibordi	Da realizzare	 <p>6.3 Migliorare la qualità dell'acqua riducendo l'inquinamento, eliminando le pratiche di scarico non controllato e riducendo al minimo il rilascio di sostanze chimiche e materiali pericolosi</p>
		Installazione rubinetti a pedale per ottimizzazione consumo di acqua nelle macchine lavapezzi	In corso	 <p>12.2 Entro il 2030, raggiungere la gestione sostenibile e l'uso efficiente delle risorse naturali</p>

Tema rilevante	Obiettivi	Azioni	Stato	SDGs Sustainable Development Goals	
E5 Economia circolare					
Rifiuti	Riduzione dei rifiuti destinati allo smaltimento	Creazione di partnership con altre aziende per il riciclo dei rifiuti	In corso		12.2 Entro il 2030, raggiungere la gestione sostenibile e l'uso efficiente delle risorse naturali
		Diminuzione del consumo di plastica monouso	In corso		
		Implementazione di un sistema alternativo di erogazione dell'acqua volto all'eliminazione dell'utilizzo di plastica monouso, mediante l'installazione di erogatori dotati di filtro interno e la distribuzione di borracce riutilizzabili ai dipendenti	Da realizzare		
		Avviare un progetto di valorizzazione dei rifiuti, finalizzato al conferimento degli scarti di lavorazione a una realtà impegnata nella promozione sociale	Da realizzare		
S1 Forza lavoro propria					
Condizioni di lavoro	Valorizzazione del capitale umano	Ottenimento certificazione WELL (standard di valutazione del comfort degli edifici, focalizzato sul benessere e sulla salute delle persone)	In corso		8.3 Promuovere politiche orientate allo sviluppo, che supportino le attività produttive, la creazione di posti di lavoro dignitosi, l'imprenditoria, la creatività e l'innovazione
		Formazione specifica su tematiche ESG	Da realizzare		
		Incremento ore formazione pro-capite	Da realizzare		
		Estensione piano welfare	In corso		
Salute e sicurezza	Mantenere un ambiente di lavoro attento alla salute e sicurezza dei dipendenti	Decremento del tasso di infortuni (Indice di gravità e Indice di frequenza)	Raggiunto - in continuità		8.8 Proteggere il diritto al lavoro e promuovere un ambiente lavorativo sano e sicuro per tutti i lavoratori
		Sensibilizzazione e formazione non obbligatoria (oltre i limiti di legge)	In corso		
		Introduzione corso di formazione per i team leader su cultura HSE	Da realizzare		
Parità di trattamento e di opportunità per tutti	Aumentare l'attenzione nei confronti della parità di genere e inclusione sociale	Valutazione ottenimento certificazione UNI-Pdr 125:2022 (Parità di genere)	In corso		5.5 Garantire alle donne la piena ed effettiva partecipazione e pari opportunità di leadership a tutti i livelli
		Formazione e sensibilizzazione su diversità e inclusione	Da realizzare		10.2 Potenziare e promuovere l'inclusione sociale, economica e politica di tutti, a prescindere da età, sesso, disabilità, razza, etnia, origine, religione, stato economico o altro
		Somministrazione questionario su temi relativi alla parità di genere, diversità e inclusione	Da realizzare		

Tema rilevante	Obiettivi	Azioni	Stato	SDGs Sustainable Development Goals
S2 Lavoratori nella catena del valore				
Condizioni di lavoro	Tutelare i lavoratori lungo la catena del valore	Incremento numero di audit nei confronti dei fornitori	Da realizzare	 <p>8.3 Promuovere politiche orientate allo sviluppo, che supportino le attività produttive, la creazione di posti di lavoro dignitosi, l'imprenditoria, la creatività e l'innovazione</p> <p>8.8 Proteggere il diritto al lavoro e promuovere un ambiente lavorativo sano e sicuro per tutti i lavoratori</p>
		Rafforzamento requisiti / criteri di sostenibilità nei contratti di fornitura	In corso	
		Realizzazione di un sistema digitale di monitoraggio finalizzato alla supervisione operativa costante delle attività dei subfornitori	Da realizzare	
S4 Consumatori e utilizzatori finali				
Sicurezza personale dei consumatori e/o degli utilizzatori finali	Aumentare la soddisfazione dei clienti Mantenere alta la qualità e la sicurezza dei prodotti	Riduzione numero di non conformità del prodotto	Da realizzare	 <p>3.9 Entro il 2030, ridurre sostanzialmente il numero di decessi e malattie da sostanze chimiche pericolose e da inquinamento e contaminazione di aria, acqua e suolo</p>  <p>12.3 Entro il 2030, dimezzare lo spreco pro capite globale di rifiuti alimentari nella vendita al dettaglio e dei consumatori e ridurre le perdite di cibo lungo le filiere di produzione e fornitura, comprese le perdite post-raccolto</p>
		Riduzione quantitativo di sostanze chimiche pericolose utilizzate	Da realizzare	
G1 Condotta aziendale				
Cultura d'impresa	Diffondere la cultura aziendale e l'attenzione alle tematiche di sostenibilità	Introduzione di un sistema di incentivazione MBO basato su criteri ESG	Da realizzare	 <p>8.3 Promuovere politiche orientate allo sviluppo, che supportino le attività produttive, la creazione di posti di lavoro dignitosi, l'imprenditoria, la creatività e l'innovazione</p>
		Introduzione di una policy che incentivi comportamenti virtuosi sugli aspetti ambientali	Da realizzare	
Corruzione attiva e passiva	Sensibilizzare le figure responsabili sul tema della corruzione	Implementazione di un sistema di gestione anticorruzione (es. ISO 37001)	Da realizzare	 <p>16.5 Ridurre sostanzialmente la corruzione e la concussione in tutte le loro forme</p>
		Incremento ore di formazione sul Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo 231	Da realizzare	
Gestione dei rapporti con i fornitori, comprese le prassi di pagamento	Aumentare l'attenzione sui temi ESG nella catena di fornitura	Introduzione di un sistema di due diligence per analisi impatti ESG nella Value chain	Da realizzare	 <p>8.3 Promuovere politiche orientate allo sviluppo, che supportino le attività produttive, la creazione di posti di lavoro dignitosi, l'imprenditoria, la creatività e l'innovazione</p>

Al momento non è stata definita una timeline puntuale per le iniziative previste, in quanto l'avanzamento di tali obiettivi dipende anche da fattori esterni e da soggetti terzi lungo la catena del valore. In coerenza con la strategia aziendale e con il piano di sviluppo del business, la definizione delle relative tempistiche sarà oggetto delle future rendicontazioni, non appena vi saranno le condizioni per una pianificazione puntuale degli orizzonti temporali di riferimento.







Informativa ambientale

Cambiamenti climatici	66
Acque e risorse marine	76
Uso delle risorse ed economia circolare	82

Cambiamenti climatici

Tema	Sottotema	SDGs
E1 Cambiamenti climatici	Energia Mitigazione dei cambiamenti climatici Adattamento ai cambiamenti climatici	 



ESRS Standards

ESRS 2 SBM-3

ESRS 2 IRO-1

Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale

Impatti	
Energia	Impatti negativi: consumi di energia da attività produttive e lungo la catena del valore. In particolare: a) processi industriali di trasformazione nei reparti di taglio, preparazione e confezionamento degli articoli di pelletteria; b) lungo l'intera filiera, dall'approvvigionamento delle materie prime (pelli e accessori) fino alle fasi di trasporto dei semilavorati e prodotti finiti.
Mitigazione dei cambiamenti climatici	Impatti negativi: emissioni di gas a effetto serra (GHG) generate dai consumi di energia elettrica, gasolio, benzina, GPL e gas naturale, derivanti dalle attività produttive e lungo la catena del valore. In particolare: a) nei processi industriali dei reparti di taglio, assemblaggio, finitura e confezionamento; b) lungo l'intera filiera, dall'approvvigionamento delle materie prime (pelli e accessori) fino alle attività di trasporto, logistica, gestione dei rifiuti e fase di fine vita del prodotto.
Rischi/Opportunità	
Energia	Rischi Rischi di transizione regolamentari e legali (introduzione o rafforzamento di normative ambientali); tecnologici (innovazione e modifica dei processi produttivi e delle tecnologie impiegate per migliorare l'efficienza energetica); di mercato e reputazionali (esigenze crescenti da parte di clienti del settore moda in relazione alla trasparenza e al profilo energetico della catena di fornitura). Rischi ricorrenti e anche di breve termine di esposizione alle dinamiche di mercato dei costi energetici con effetti sui costi di produzione e performance economiche e finanziarie.
Mitigazione dei cambiamenti climatici	Rischi Rischi di transizione regolamentari / legali e tecnologici: introduzione o modifiche normative per fronteggiare il cambiamento climatico (es. limiti alle emissioni di gas serra, obblighi di monitoraggio e rendicontazione delle emissioni lungo la catena di fornitura) ed evoluzione della tecnologia produttiva per accompagnare e accelerare i piani di transizione energetica (es. adeguamenti degli impianti di climatizzazione, sostituzione di macchinari ad alto consumo energetico, adozione di tecnologie e processi produttivi a minore intensità emissiva).
Adattamento ai cambiamenti climatici	Rischi Rischi fisici (acuti e cronici) come aridità, siccità, aumento delle temperature, alluvioni, derivanti da eventi climatici nelle aree geografiche con a) Insediamenti produttivi di DiMar Group (Valentano e Campoli) (b) fonti di approvvigionamento lungo la catena del valore, che possono generare rischi di interruzione dei processi produttivi e criticità nella disponibilità di materie prime (es. difficoltà di reperimento di pelli e componenti, ritardi nelle forniture, ridotta qualità dei materiali).

DiMar ha valutato i propri impatti, rischi e opportunità relativi al cambiamento climatico tenendo in considerazione non solo le proprie attività, ma anche le attività lungo la catena del valore, a monte e a valle.

Per ulteriori informazioni sul processo di identificazione degli impatti, dei rischi e delle opportunità rilevanti, si rimanda al capitolo *TemI rilevanti*.

ESRS Standards

ESRS E1 E1-2

ESRS 2 MDR-P

Politiche relative alla mitigazione dei cambiamenti climatici e all'adattamento agli stessi

DiMar promuove l'uso di sistemi energetici economici, affidabili, sostenibili e moderni e adotta un approccio orientato all'economia circolare.

Politica Ambientale

DiMar Group Spa integra la sostenibilità ambientale nella propria strategia aziendale, riconoscendo la gestione ambientale come **leva di miglioramento continuo** e non solo come adempimento normativo. In tale ambito, la Società si impegna a migliorare gli aspetti ambientali delle proprie attività, riducendone gli impatti, e a raggiungere l'obiettivo di zero incidenti ambientali.

Attraverso la propria Politica, DiMar promuove l'uso di **sistemi energetici economici, affidabili, sostenibili e moderni** e adotta un approccio orientato all'economia circolare. Tali azioni si inseriscono in una visione che coniuga **innovazione, responsabilità** verso i territori e **partecipazione** attiva degli stakeholder, contribuendo alla resilienza dell'organizzazione rispetto alle sfide poste dai cambiamenti climatici.

Codice Etico

La Società riconosce l'ambiente come un bene primario da salvaguardare e orienta le proprie attività in un'ottica di sviluppo sostenibile, nel rispetto dei diritti delle generazioni presenti e future. DiMar opera adottando tecnologie e comportamenti finalizzati alla **riduzione dell'impatto ambientale e al consumo efficiente di risorse energetiche e naturali**.

DiMar gestisce le proprie attività nel rispetto delle normative ambientali applicabili e delle linee guida internazionali, promuovendo pratiche responsabili per limitare l'inquinamento e lo spreco. Lo stabilimento di Campli è stato progettato secondo criteri di sostenibilità, utilizzando materiali a basso impatto e soluzioni per il risparmio energetico, idrico e la riduzione delle emissioni. La Società richiede a fornitori e subfornitori standard etici e ambientali elevati e si impegna a ottimizzare l'uso dei materiali, gestendo i rifiuti secondo le normative vigenti.

ESRS Standards

ESRS E1 E1-3

ESRS 2 MDR-A

Azioni in materia di cambiamenti climatici

Nel 2023 DiMar Group ha ottenuto la certificazione LEED di livello Gold. Tale riconoscimento attesta l'impegno concreto della Società nella riduzione dell'impatto ambientale delle proprie attività produttive.

Interventi di efficientamento energetico e riduzione delle emissioni

DiMar Group si impegna attivamente nella promozione di sistemi energetici sostenibili, affidabili e all'avanguardia. In quest'ottica, negli ultimi anni sono stati realizzati numerosi interventi mirati **all'efficientamento energetico**, tra cui l'installazione di lampade CutOff e a basso consumo presso lo stabilimento di Campli. Fin dalla fase di progettazione degli interventi di ristrutturazione del sito, è stata posta particolare attenzione ai criteri ambientali, come dimostrato dall'ottenimento, nel 2023, della certificazione LEED di livello Gold. Tale riconoscimento attesta l'impegno concreto della Società nella riduzione dell'impatto ambientale delle proprie attività produttive.

La certificazione LEED dello stabilimento di Campli (Teramo)

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

LEED è un programma di certificazione volontario, che promuove un approccio orientato alla sostenibilità, attraverso il quale si ottiene un riconoscimento ufficiale, che attesta che un progetto sia conforme ai requisiti prescritti nei sistemi di valutazione LEED, creati e mantenuti dal *U.S. Green Building Council® (USGBC®)*.

La certificazione valuta 8 differenti categorie: trasporto e ubicazione, sostenibilità del sito, efficienza risorse idriche, energia e atmosfera, materiali e risorse, qualità degli ambienti interni, innovazione, priorità regionale. Il percorso volto all'ottenimento della certificazione dello stabilimento è stato avviato sin dalla fase di progettazione della ristrutturazione dell'edificio, prevedendo la realizzazione di interventi significativi orientati alla sostenibilità complessiva del progetto, dell'immobile e del contesto ambientale circostante.

Diagnosi energetica

A fine 2024 DiMar Group ha redatto la **prima diagnosi energetica** relativa alla sede di Campli (TE). Il monitoraggio dei flussi energetici rappresenta un'attività essenziale per perseguire l'efficienza e il risparmio energetico, con ricadute positive anche in termini economici.

Ogni intervento di ottimizzazione richiede una conoscenza dettagliata dei consumi, disaggregati per

di costo, tipologia di vettore energetico e natura delle attività svolte. L'elaborazione di tali dati consente di definire indicatori di prestazione energetica specifici. Il monitoraggio continuo di questi indicatori permette di valutare l'efficienza dell'uso dell'energia e di individuare eventuali anomalie operative.

All'interno della diagnosi è stato inserito un **modello energetico** che consiste in una rappresentazione schematica dei flussi di energia, in modo da individuare ed isolare le fasi maggiormente inefficienti e/o impattanti sotto il profilo energetico.

Sistema di monitoraggio consumi energia

DiMar è impegnata nell'individuazione di soluzioni volte al miglioramento dell'efficienza energetica. Attualmente, la Società sta valutando l'adozione di un **sistema intelligente per la gestione dell'energia**. Tale sistema consentirebbe il monitoraggio in tempo reale dei consumi delle singole macchine, attraverso una misurazione non invasiva su ciascuna utenza e permetterebbe di rilevare automaticamente eventuali anomalie operative.

Questo approccio favorirebbe una **riduzione dei costi energetici**, contribuendo al contempo alla diminuzione **delle emissioni e dei consumi complessivi**, grazie all'identificazione puntuale di sprechi e inefficienze.

Energia da fonti rinnovabili - impianto fotovoltaico e contratti con Garanzia d'Origine

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

Introduzione di apparecchiature a maggiore efficienza energetica

Nel corso del 2024, DiMar Group ha avviato la sostituzione dei condizionatori presso il sito di Valentano, installando apparecchiature a **maggiore efficienza energetica**. L'adozione di questi sistemi consente una **riduzione dei consumi elettrici**, contribuendo alla:

- diminuzione delle emissioni climalteranti;
- contenimento dei costi operativi.

Presso il sito di Valentano sono stati avviati anche gli interventi di sostituzione delle lampade a tubo fluorescente con apparecchi a LED, al fine di migliorare l'efficienza energetica. Tale operazione era già stata completata in precedenza presso lo stabilimento di Campli.

ESRS Standards

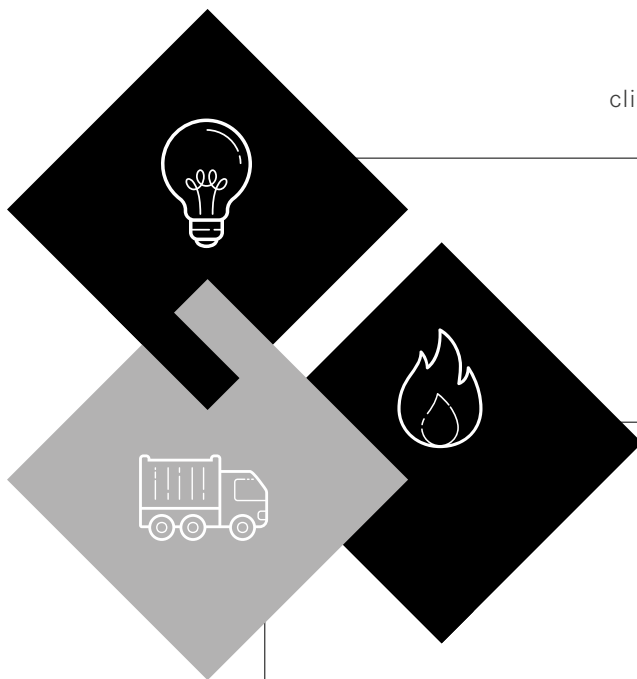
ESRS E1 E1-5

ESRS 2 MDR-M

Consumo di energia e mix energetico

I consumi di energia

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



Energia elettrica

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

Metano

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

Gasolio

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

Nel 2024 il consumo totale di energia ha registrato un lieve incremento rispetto all'anno precedente (+5%). Come evidenziato nella tabella sottostante, si rileva un aumento del consumo di gasolio per autotrazione del 22,8%, a fronte di una marcata riduzione del GPL (-56,8%). Questo cambiamento è riconducibile alla sostituzione progressiva di veicoli alimentati a GPL con veicoli ibridi a gasolio.

Nel 2024, in continuità con il 2023, il **100% dell'energia elettrica** utilizzata da DiMar Group proviene da **fonti rinnovabili**, sia tramite l'acquisto con contratti con Garanzia d'Origine (GO) che da autoproduzione presso l'impianto fotovoltaico installato a Campi.

La quota di consumo da fonti rinnovabili rispetto al consumo totale di energia (59,4%), risulta in aumento rispetto al 2023 (+1,9%).

I consumi energetici di DiMar per il biennio 2023-2024 rappresentati in MWh, secondo quanto previsto dagli standard ESRS.

Energia consumata (MWh)	2024	2023
Consumo totale di energia relativo alle operazioni proprie	2.715,76	2.587,00
Consumo di energia da fonti fossili	1.101,86	1.079,89
Consumo di combustibile da carbone e prodotti da carbone	-	-
Consumo di combustibile da petrolio greggio e prodotti petroliferi	797,64	748,52
Gasolio per autotrazione	408,11	332,23
Gasolio per produzione	200,95	165,37
Benzina per autotrazione	140,34	139,27
GPL per autotrazione	48,24	111,66
Consumo di combustibile da gas naturale	304,22	331,37
Gas naturale per riscaldamento	304,22	331,37
Consumo di combustibile da altre fonti fossili	-	-
Consumo di energia elettrica da fonti fossili acquistati o acquisiti	-	-
Energia autoprodotta da fonti non rinnovabili e consumata	-	-
Consumo di energia da fonti rinnovabili	1.613,90	1.507,10
Energia elettrica acquistata o acquisita da fonti rinnovabili (contratti Garanzia d'Origine)	1.452,17	1.335,35
Energia elettrica prodotta da impianto fotovoltaico	201,37	211,80
Meno energia ceduta in rete prodotta da impianto fotovoltaico	39,64	40,05
Quota del consumo da fonti rinnovabili nel consumo totale di energia (%)	59,4%	58,3%

Intensità energetica

L'indice di intensità energetica di DiMar Group, è definito, in linea con quanto richiesto dagli ESRS, come rapporto tra i **consumi energetici totali** e i **ricavi netti**. Tra il 2023 e il 2024, l'intensità energetica è aumentata, registrando un lieve peggioramento della prestazione energetica del 3,2%.

Intensità energetica (Ricavi)	2024	2023
Consumi energia (MWh)	2.715,76	2.587,00
Ricavi netti (euro)	63.223.718	62.137.469
Indice intensità (MWh / migliaia di euro)	0,043	0,042
Differenza %	3,2%	

L'indice di intensità energetica è stato calcolato anche rispetto al numero di **ore lavorate**, ritenuto significativo in ragione della natura delle attività di DiMar. L'intensità energetica così calcolata è aumentata del 7,9% rispetto all'anno precedente.

Intensità energetica (Ore lavorate)	2024	2023
Consumi energia (MWh)	2.715,76	2.587,00
Ore lavorate	903.094	928.569
Indice intensità (Consumi MWh / migliaia di ore lavorate)	3,007	2,786
Differenza %	7,9%	

ESRS Standards

ESRS E1 E1-6

ESRS 2 MDR-M

Emissioni GHG

Considerata la natura del business e delle attività di DiMar Group, le emissioni in atmosfera più significative sono legate ai **gas a effetto serra (GHG Greenhouse gas)**. Il dato delle emissioni è riportato in tonnellate equivalenti di anidride carbonica (tCO₂e) e si riferisce alle emissioni dirette (GHG Scope 1 – Greenhouse Gas), unitamente a quelle indirette associate ai consumi dell'energia elettrica (GHG Scope2).

Le emissioni dirette (GHG Scope 1) derivano dal funzionamento di impianti, macchinari e mezzi di proprietà o sotto la completa gestione della Società, come gli impianti termici (alimentati a gas naturale) e gli automezzi alimentati a gasolio e GPL.

Le emissioni indirette (GHG Scope 2) derivano dai consumi energetici provenienti da fornitura esterna (elettricità).

Il calcolo delle emissioni indirette da consumo di energia elettrica (GHG - Scope 2) è stato effettuato sia secondo l'approccio "Location-based", che secondo l'approccio "Market Based":

– Il metodo location-based prevede di contabilizzare le emissioni derivanti dal consumo di elettricità, applicando fattori di emissione medi nazionali per la produzione di energia elettrica.

– Il metodo market-based, che richiede di determinare le emissioni GHG - Scope 2 derivanti dall'acquisto di elettricità considerando i fattori di emissione specifici comunicati dai fornitori. Per gli acquisti di energia elettrica proveniente da fonti rinnovabili si attribuisce un fattore emissivo di t CO₂ nullo. Nel caso in cui non siano stati definiti specifici accordi contrattuali, l'approccio in esame richiede l'utilizzo dei fattori di emissione "residual mix" nazionale, ove tecnicamente applicabile.

Nel 2024 le emissioni totali (Scope 1 + Scope 2 market-based) prodotte da DiMar Group risultano in leggero aumento rispetto al 2023, riflettendo l'andamento delle Scope 1, pur rimanendo comunque su livelli molto contenuti grazie alla strategia di autoproduzione energetica e all'approvvigionamento da fonti rinnovabili, che continuano a rappresentare pilastri fondamentali dell'impegno di DiMar.

Totale emissioni – GHG Scope 1 + GHG Scope 2 (tCO ₂ e)	2024	2023
Totale emissioni GHG Scope 1 (dirette)	278,72	251,83
Totale emissioni GHG Scope 2 (indirette) - Market-based	-	-
Totale emissioni GHG Scope 1 / Scope 2 Market-based	278,72	251,83

Emissioni dirette - GHG Scope 1

Nel 2024 le **emissioni dirette** (Scope 1) hanno registrato un **incremento** del 10% rispetto all'anno precedente, principalmente riconducibile ad un aumento delle perdite di gas fluorurati e ad un aumento del consumo di gasolio.

Emissioni dirette - GHG Scope 1 (tCO ₂ e)	2024	2023
Carburante autoveicoli	147,4	142,66
Gasolio	103,68	84,42
Benzina	32,61	32,59
GPL	11,11	25,65
Riscaldamento	60,43	66,06
Gas naturale	60,43	66,06
Produzione	50,00	41,70
Gasolio	50,00	41,70
F-gas (gas refrigeranti dispersi in atmosfera)	20,88	1,42
Totale - Emissioni Scope 1 (tCO₂e)	278,72	251,83

Fonte

Gasolio per autotrazione - DEFRA - Greenhouse gas reporting: conversion factors 2024 - GOV.UK (www.gov.uk)

GPL - DEFRA - Greenhouse gas reporting: conversion factors 2024 - GOV.UK (www.gov.uk)

Gas Naturale - EU ETS Italia - [EU ETS - Italia :: News](#)

Emissioni indirette - GHG Scope 2

Il calcolo delle **emissioni indirette** da consumo di energia elettrica (**GHG - Scope 2**) è stato effettuato sia secondo il metodo *location-based*, che attraverso il metodo *market-based*. Si sottolinea come il valore più rappresentativo per DiMar sia attualmente quello *market-based*, in ragione dell'attuale profilo di acquisto di energia elettrica della Società (**completamente da fonti rinnovabili**).

Nel 2024, le emissioni indirette (Scope 2) relative all'energia elettrica acquistata secondo l'approccio *market-based* **sono uguali a 0**, in continuità con il 2023. Infatti, per entrambi gli stabilimenti, sono stati sottoscritti **contratti di fornitura dell'energia elettrica con garanzie d'origine** (GO), che certificano che il 100% dell'energia elettrica acquistata da DiMar Group proviene da fonti rinnovabili.

Emissioni indirette - GHG Scope 2 (tCO ₂ e)	2024	2023
Energia elettrica acquistata - Location-based method	382,20	351,45
Energia elettrica acquistata - Market-based method	-	-

Fonte

Energia elettrica Location Based: ISPRA - Fattori di emissione per la produzione ed il consumo di energia elettrica in Italia (data pubblicazione 05/2024) Foglio 19 - [Stima dei fattori di emissione di gas serra dal settore elettrico per la produzione lorda di energia elettrica al netto dai pompaggi](#)

Intensità delle emissioni

Analogamente agli indici di intensità energetica, gli indici di intensità delle emissioni sono calcolati con riferimento ai ricavi netti e al numero di ore lavorate. Ai fini del calcolo degli indici di intensità delle emissioni per lo Scope 2 si è fatto riferimento ai valori risultanti dalla metodologia di calcolo *market-based*, in quanto maggiormente rappresentativa dell'attuale profilo di acquisto di energia elettrica.

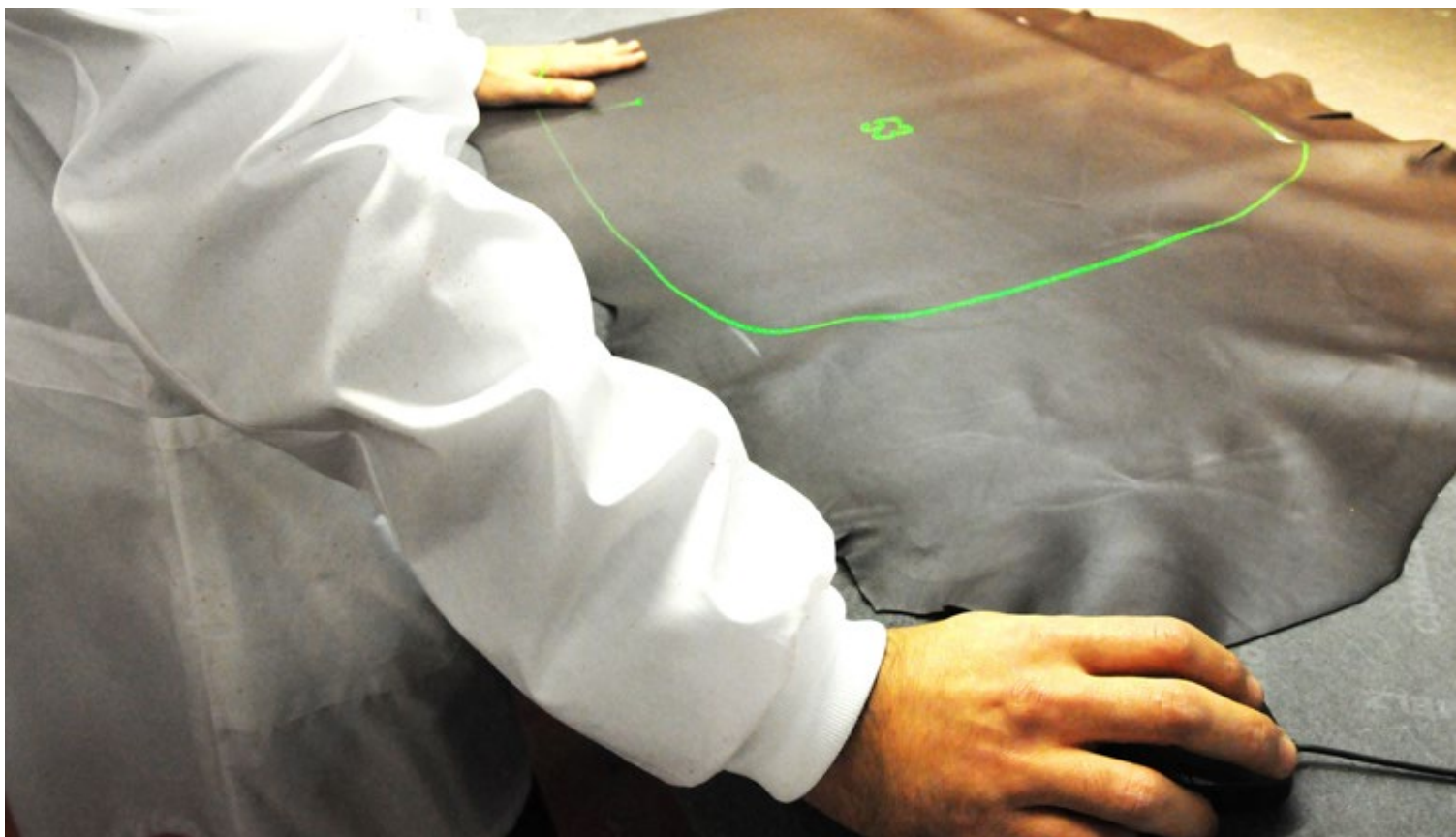
L'intensità delle emissioni, calcolata con riferimento sia ai ricavi netti che alle ore lavorate, registra un **aumento** tra il 2023 e il 2024. In rapporto ai ricavi netti risulta in aumento rispetto del 8,8%. L'intensità emissiva rapportata al numero di ore lavorate registra un aumento più significativo (+13,8%).

MARKET-BASED



Indice di intensità delle emissioni (Ricavi)	2024	2023
Totale emissioni GHG Scope 1, 2 (tCO ₂ e)	278,72	251,83
Ricavi netti (Euro)	63.223.718	62.137.469
Indice intensità (tCO₂e / migliaia di euro)	0,0044	0,0041
Differenza %	8,8%	

MARKET-BASED

Indice di intensità delle emissioni (Ore lavorate)	2024	2023
Totale emissioni GHG Scope 1, 2 (tCO ₂ e)	278,72	251,83
Ore lavorate	903.094	928.569
Indice intensità (tCO₂e / migliaia di ore lavorate)	0,31	0,27
Differenza %	13,8%	



Acque e risorse marine

Tema	Sottotema	Sotto-sottotema	SDGs
E3 Acque e risorse marine	Acque	Consumo idrico Prelievi idrici	 



ESRS Standards

ESRS E3 IRO-1

Il processo di individuazione e valutazione degli impatti, rischi e opportunità rilevanti

Impatti

Acque

Impatti negativi (diretti): utilizzo intensivo della risorsa idrica nei processi produttivi degli stabilimenti, in particolare per le attività di pulizia dei macchinari di produzione, con prelievi effettuati in un territorio classificato come ad alto stress idrico, contribuendo alla pressione locale sulle falde sotterranee.

Impatti negativi (indiretti): lungo la catena di fornitura a monte, in particolare nei processi di concia e trattamento delle pelli, che possono generare pressioni sull'uso della risorsa idrica e sulla qualità delle acque sotterranee, in funzione delle tecniche impiegate, della localizzazione geografica dei fornitori e della gestione degli scarichi industriali associati.

Rischi/Opportunità

Acque

Rischi

Rischi di mercato (business continuity) e tecnologici (operativi): connessi alla disponibilità di risorse idriche adeguate a garantire il corretto funzionamento delle attività produttive. In particolare, la localizzazione degli stabilimenti in aree classificate a stress idrico alto e estremamente alto, e la dipendenza da prelievi da acquedotto e da pozzo, possono generare vulnerabilità operative in caso di ridotta disponibilità idrica o restrizioni normative sull'uso dell'acqua.

DiMar Group ha valutato i propri impatti, rischi e opportunità relativi all'Acqua tenendo in considerazione non solo le proprie attività, ma anche le attività lungo la catena del valore, a monte e a valle.

Per ulteriori informazioni sul processo di identificazione degli impatti, dei rischi e delle opportunità rilevanti, si rimanda al capitolo *Temi rilevanti*.

ESRS Standards

ESRS E3 E3-1

ESRS 2 MDR-P

Politiche relative alle acque e alle risorse marine

Attraverso il proprio Codice Etico, DiMar si impegna a promuovere comportamenti e pratiche responsabili al fine di ridurre gli impatti diretti e indiretti connessi alle proprie attività di business.

Politica Ambientale

Nel quadro del proprio impegno per la sostenibilità ambientale, DiMar Group adotta un approccio volto al miglioramento continuo degli aspetti ambientali connessi alle proprie attività, con particolare attenzione alla **gestione efficiente delle risorse naturali**, tra cui l'**acqua**.

In linea con i principi dell'economia circolare e della riduzione degli impatti ambientali, la Società promuove l'uso sostenibile delle risorse, favorendo l'impiego di sistemi affidabili e moderni anche sotto il profilo dell'efficienza idrica, in coerenza con gli obiettivi di tutela del territorio e responsabilità verso gli stakeholder.

Codice Etico

Attraverso il proprio Codice Etico, DiMar si impegna a promuovere comportamenti e pratiche responsabili al fine di **ridurre gli impatti diretti e indiretti** connessi alle proprie attività di business, mediante la ricerca di soluzioni che consentano di ridurre, per quanto possibile, l'inquinamento dell'aria, dell'acqua o del suolo e lo spreco di risorse naturali, in particolare di acqua. In linea con tali principi, la Società ha realizzato lo stabilimento di Campli secondo rigorosi standard di sostenibilità ambientale.

In fase di progettazione, sono stati impiegati materiali a basso impatto ambientale ed è stata data priorità all'adozione di sistemi tecnologici finalizzati all'efficienza energetica e idrica, alla riduzione delle emissioni di CO₂ e al miglioramento della qualità ecologica degli ambienti interni. Tali scelte riflettono l'impegno concreto di DiMar verso un modello industriale responsabile e orientato alla salvaguardia delle risorse naturali, con particolare attenzione all'uso consapevole dell'acqua lungo tutta la catena del valore.

ESRS Standards

ESRS E3 E3-2

ESRS 2 MDR-A

Azioni e risorse relative all'acqua

La Società si impegna costantemente nella ricerca di **soluzioni innovative** volte a migliorare l'efficienza dei propri consumi, inclusi quelli idrici.

In linea con la certificazione LEED, standard internazionale per la sostenibilità degli edifici, ottenuta nel 2023 per lo stabilimento di Campli, DiMar ha realizzato interventi di efficientamento per la riduzione del consumo di acqua.

Interventi di efficientamento del consumo idrico

Nel corso degli anni, la Società ha adottato diversi interventi di efficientamento relativi al consumo idrico. Già a partire dal 2022, sono state installate delle **macchine lavapezzi a circuito chiuso che, tramite il riciclo di acqua interno, consentono un risparmio idrico** e una migliore gestione degli scarti.

Nel corso del 2024, in collaborazione con una Società specializzata, sono state condotte analisi e test per valutare la **fattibilità** economica e progettuale di un **impianto di depurazione**. L'eventuale installazione dell'impianto apporterebbe due principali vantaggi

ambientali: una **riduzione del prelievo di acqua** e una diminuzione della produzione di rifiuti acquosi (CER 16.10.02). Si aggiungerebbe un risparmio economico, sia in termini di costi legati all'approvvigionamento idrico, che relativamente alla gestione dei rifiuti. Il progetto in corso di valutazione interessa esclusivamente lo stabilimento di Campli, poiché la sua applicazione presso il sito di Valentano risulterebbe più complessa, a causa della presenza di numerose unità produttive.

Nel 2024 è stato avviato un progetto volto all'ottimizzazione dei consumi idrici attraverso l'installazione di rubinetti a pedale sulle macchine lavapezzi presenti in entrambi gli stabilimenti. Parallelamente, presso lo stabilimento di Valentano, è stata aumentata la frequenza degli interventi di manutenzione sulle macchine lavapezzi, con un impatto positivo sulla riduzione dei consumi d'acqua. La sostituzione più frequente del detergente a base d'acqua ha infatti reso il processo di lavaggio più efficiente, evitando l'esigenza di molteplici lavaggi.

ESRS Standards

ESRS E3 E3-4

ESRS 2 MDR-M

Consumo idrico

Prelievi idrici

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

La Società monitora i prelievi tramite **contatori** installati sul pozzo e nel locale degli impianti, in modo da verificare periodicamente l'andamento degli obiettivi sulla riduzione dell'uso della risorsa idrica.

I **prelievi** relativi alla risorsa idrica, riportati nella tabella sottostante in metri cubi, hanno registrato una sostanziale stabilità tra il 2023 e il 2024.

Prelievi idrici (m ³)	2024	2023
Acque sotterranee (pozzi)	2.066,00	2.330,00
Risorse idriche di terze parti (acquedotto)	4.084,040	3.778,005
Totale prelievi di acqua	6.150,04	6.108,01

I dati relativi ai prelievi vengono riesposti rispetto al Report di sostenibilità 2023 a seguito della variazione dell'unità di misura e della rettifica del dato in seguito alla riparazione del contatore.

Scarichi idrici

DiMar Group monitora esclusivamente il dato sui prelievi idrici, ma non il dato sugli scarichi idrici, non avendo scarichi industriali. Il totale dell'acqua scaricata è relativa all'utilizzo sanitario.

Gli impianti dello stabilimento sono collegati direttamente alla rete

fognaria pubblica, mentre le acque di lavaggio vengono smaltite tramite Società specializzata e autorizzata al trasporto rifiuti.

Conoscendo i volumi di acqua prelevata, di acqua trattata come rifiuto e dell'acqua utilizzata per l'irrigazione, è possibile stimare in maniera indicativa i quantitativi di scarichi idrici generati.

Scarichi idrici (m ³)	2024	2023
Totale scarichi idrici	3.854,41	3.565,035

I dati relativi agli scarichi sono stati stimati, non essendo presente un sistema di rilevazione degli stessi.

Consumo idrico

Il consumo di risorsa idrica all'interno del sito è calcolato come la differenza tra i volumi d'acqua prelevati e quelli scaricati. Tale differenza è attribuibile all'acqua utilizzata nei **processi di lavaggio e pulizia dei macchinari** nella fase di tintitura e all'acqua utilizzata per l'**irrigazione delle aree esterne**.

Si specifica che gli impianti per il lavaggio dei macchinari sono collegati ad una cisterna esterna, che raccoglie i liquidi in vista dello smaltimento come rifiuto (rifiuti liquidi acquosi pericolosi e non) tramite società specializzata e autorizzata al trasporto.

Come richiesto dagli ESRS Standards, i dati relative ai consumi di acqua vengono riportati in metri cubi.

Consumi idrici (m ³)	2024	2023
Totale consumo di acqua	2.295,63	2.542,97
Di cui in zone a stress idrico estremamente alto	2.295,63	2.542,97
Di cui in zone a rischio idrico alto	2.284	2.525,34
Di cui in zone a rischio idrico estremamente alto	11,63	17,63

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

Il **rischio idrico** è considerato estremamente alto (4-5) per la sede di Valentano e alto (3-4) per la sede situata a Campli.


Intensità idrica

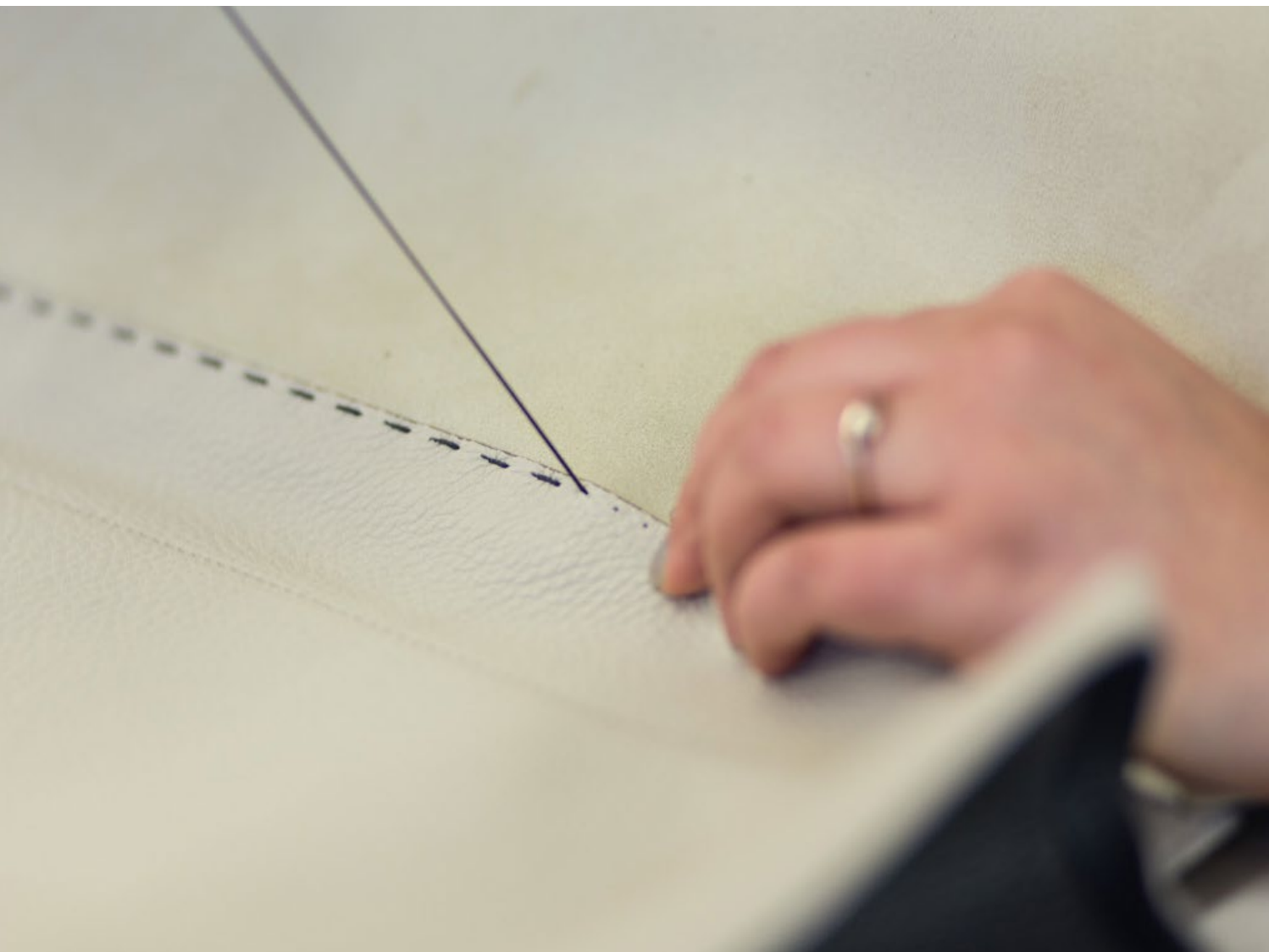
Al fine di analizzare l'intensità dei consumi idrici, il valore dei consumi totali è stato rapportato sia ai ricavi netti che alle ore lavorate. Entrambi gli indici di intensità idrica riportano un **miglioramento nel 2024** rispetto l'anno precedente, dimostrando una migliore gestione della risorsa idrica.

Intensità idrica (Ricavi)	2024	2023
Totale consumi idrici (m ³)	2.295,63	2.542,97
Ricavi netti (Euro)	63.223.718	62.137.469
Indice intensità (Consumi idrici (m ³) / migliaia di euro)	0,036	0,041
Differenza %	-11,28%	

Indice intensità idrica (Ore lavorate)	2024	2023
Totale consumi idrici (m ³)	2.295,63	2.542,97
Ore lavorate	903.094	928.569
Indice intensità (Consumi idrici (m ³) / migliaia di ore lavorate)	2,54	2,74
Differenza %	-7,18%	

Uso delle risorse ed economia circolare

Tema	Sottotema	SDGs
E5 Uso delle risorse ed economia circolare	Afflussi di risorse, compreso l'uso delle risorse Rifiuti	



ESRS Standards

ESRS E5 IRO-1

Il processo di individuazione valutazione degli impatti, rischi e opportunità rilevanti

Impatti

Afflussi di risorse, compreso l'uso delle risorse

Impatti negativi: utilizzo di materie prime e materiali tecnici nei processi produttivi e negli imballaggi in ingresso, con impatti ambientali associati all'estrazione, lavorazione e trasporto di pelle, accessori, collanti e componenti, nonché all'utilizzo di materiali plastici negli imballaggi.

Rifiuti

Impatti negativi: generazione di rifiuti derivanti dai processi interni di lavorazione, confezionamento, rifinitura e dagli imballaggi in entrata.

Rischi/Opportunità

Afflussi di risorse, compreso l'uso delle risorse

Rischi

Rischi regolamentari, di mercato e tecnologici: relativi alla disponibilità di risorse, alla business continuity e all'evoluzione dei processi produttivi e dei costi operativi, connessi a modifiche normative o regolamentari riguardanti l'utilizzo di materie prime lungo la filiera produttiva, inclusi pelle, accessori, collanti e materiali per l'imballaggio.

Opportunità

Opportunità di mercato: l'aumento della domanda di materie prime certificate, tracciabili e provenienti da filiere sostenibili rappresenta per DiMar Group un'opportunità per rafforzare il proprio posizionamento nel settore della pelletteria di alta gamma, valorizzando l'impiego di pelli derivanti da scarti alimentari, l'adozione di materiali e imballaggi certificati (es. FSC) e gli elevati standard qualitativi e ambientali come leve distintive e competitive.

Rifiuti

Rischi

Rischi regolamentari e tecnologici: relativi ai processi produttivi e ai costi operativi, connessi all'evoluzione di normative e regolamenti sull'utilizzo dei materiali per l'imballaggio, in particolare riguardo a requisiti di riciclabilità e riduzione della plastica.

DiMar Group ha valutato i propri impatti, rischi e opportunità relativi all'uso delle risorse ed economia circolare tenendo in considerazione non solo le proprie attività, ma anche le attività lungo la catena del valore, a monte e a valle.

Per ulteriori informazioni sul processo di identificazione degli impatti, dei rischi e delle opportunità rilevanti, si rimanda al capitolo *Temi rilevanti*.

ESRS Standards

ESRS E5 E5-1

ESRS 2 MDR-P

Politiche relative all'uso delle risorse e all'economia circolare

DiMar Group si impegna a promuovere comportamenti e pratiche responsabili al fine di ridurre gli impatti diretti e indiretti connessi alle proprie attività di business.

Politica Ambientale

DiMar all'interno della Politica per la gestione della Salute e Sicurezza nei luoghi di lavoro e dell'Ambiente ha evidenziato il proprio impegno nel **favorire le logiche dell'economia circolare**. Tale impegno si manifesta a partire dall'utilizzo di materie prime derivanti da scarti della filiera alimentare, coinvolge gli imballaggi impiegati nel processo produttivo e si estende fino alla riduzione e alla valorizzazione degli scarti derivanti dalla lavorazione delle pelli.

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

Codice Etico

Attraverso il proprio Codice Etico DiMar si impegna a favorire un **utilizzo efficiente delle risorse** impiegate nell'attività produttiva, adottando metodi volti a ottimizzare l'impiego dei materiali ed **evitare sprechi**. La gestione dei rifiuti avviene nel pieno rispetto della normativa ambientale applicabile, con l'obiettivo

di ridurre gli impatti connessi all'attività aziendale e promuovere comportamenti responsabili in ottica di sostenibilità.

Come riportato all'interno dell'Art.8 del Codice Etico, dedicato alla **tutela ambientale**, la Società si impegna a promuovere comportamenti e pratiche responsabili al fine di ridurre gli impatti diretti e indiretti connessi alle proprie attività di business, mediante la ricerca di soluzioni che consentano di **ridurre lo spreco di risorse naturali**.

Codice di Condotta dei Fornitori

DiMar Group ha sviluppato un programma per includere i fattori ambientali, oltre a quelli etici e sociali, nella gestione aziendale. In linea con tale impegno, la Società richiede ai propri fornitori di conformarsi e aderire ai medesimi principi e standard.

Nel Codice di Condotta dei Fornitori di DiMar, viene espressamente richiesto l'impegno della filiera nei confronti del rispetto delle normative ambientali applicabili, locali ed internazionali, con particolare attenzione alla gestione responsabile delle **risorse** e dei **rifiuti** prodotti.

ESRS Standards

ESRS E5 E5-2

ESRS 2 MDR-A

Azioni relative all'uso delle risorse e all'economia circolare

La pelle utilizzata da DiMar Group proviene per la totalità dallo scarto alimentare, ossia da animali provenienti dalla filiera alimentare e non da animali allevati per l'abbigliamento.

La materia prima

La materia prima maggiormente utilizzata da DiMar è la **pelle**, che può essere di diverse tipologie a seconda delle specifiche del prodotto richiesto dai propri clienti.

Le pelli sono di origine bovina o ovina, provenienti da concerie in possesso di certificazione LWG, selezionate in accordo con i clienti, che garantiscano l'adozione dei più alti standard qualitativi e ambientali, nel rispetto delle normative vigenti e delle best practice, al fine di fornire pelli di alta qualità e con un minore impatto ambientale.

DiMar Group adotta stringenti protocolli sulle pelli in ingresso, assicurandosi sia che vengano rispettati i limiti chimici in accordo ai principali organismi regolatori, sia che le pelli siano di alta qualità.

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

Ottimizzazione degli imballaggi

DiMar pone particolare attenzione anche ai materiali di **imballaggio**, nello specifico la carta e il cartone utilizzati per l'imballo dei prodotti finali sono **in prevalenza certificati FSC** (Forest Stewardship Council). Tale certificazione garantisce che il materiale da imballaggio acquistato sia stato prodotto nel rispetto dei diritti delle comunità locali, della conservazione della biodiversità e della gestione sostenibile delle risorse forestali, senza compromettere la funzionalità e qualità legata alla protezione del prodotto.

Nel corso degli anni, DiMar ha ottimizzato e ridotto l'utilizzo della plastica negli imballaggi dei prodotti in uscita. In passato, tutti i pallet venivano confezionati utilizzando film estensibile in materiale plastico, mentre attualmente una parte significativa dei pallet viene spedita impiegando bande elastiche riutilizzabili, consentendo una riduzione significativa dell'impiego di plastica.

Per quanto riguarda l'utilizzo della plastica, DiMar ha adottato ulteriori misure volte alla sua progressiva riduzione. Oltre alla riduzione del film estensibile per l'imballaggio dei pallet, la Società ha sostituito i nastri adesivi in plastica con alternative realizzate interamente in carta, contribuendo a rendere gli imballaggi più sostenibili e facilmente riciclabili. In particolare, a seguito di specifiche richieste da parte di un cliente, DiMar ha richiesto ai propri fornitori un'autodichiarazione attestante l'assenza di PVC nei materiali forniti.

La progressiva riduzione dell'utilizzo della plastica interessa anche le modalità di riempimento delle borse, con la graduale sostituzione dei cuscinetti d'aria in plastica con **carta velina certificata FSC**.

Riduzione degli scarti di lavorazione

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

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

Valorizzazione degli scarti

Nel corso del 2023 è stato avviato un progetto, ulteriormente consolidato nel 2024, finalizzato alla valorizzazione dei rifiuti derivanti dagli scarti di pelle, in particolare

scarti provenienti dalla fase di taglio. DiMar ha collaborato con un Istituto specializzato, che si occupa di studiare soluzioni per la valorizzazione dei rifiuti all'interno della filiera agroalimentare.

Grazie a questa collaborazione, nel 2024 DiMar ha avviato al recupero 0,82 tonnellate di residui di pelle conciata, che sono stati interamente trasformati in concime organico azotato per uso agricolo.

Nell'ottica di un modello di economia circolare, 16,6 t di rifiuti prodotti durante le operazioni di confezionamento e finitura presso lo stabilimento di Campoli sono stati destinati a processi di recupero, con l'obiettivo prioritario di impiegarli nella produzione di concimi naturali e di energia.

L'impegno in tema di circolarità non si limita alle pelli, ma si estende anche agli accessori. DiMar collabora con una storica realtà fiorentina, attiva da anni nel recupero, nell'affinazione e nella commercializzazione di metalli preziosi. Grazie a questa collaborazione, tutti gli scarti degli accessori utilizzati vengono recuperati al 100%. Nel corso del 2024 sono stati recuperati un totale di 1,2 t di accessori metallici.

Riduzione dell'utilizzo di materiale a significativo impatto ambientale

Da tempo e anticipando i tempi nel settore della pelletteria, DiMar ha scelto di abbandonare l'impiego di **collanti** tradizionali nella fase di incollaggio, utilizzando esclusivamente **collanti a base d'acqua**, privi di solventi e meno impattanti per le persone e per l'ambiente. In aggiunta, la Società non utilizza prodotti chimici per la pulizia delle borse, prediligendo il solo utilizzo di acqua.

ESRS Standards

ESRS E5 E5-4

ESRS 2 MDR-M

Flussi di risorse in entrata

I materiali utilizzati da DiMar Group per la produzione delle borse sono principalmente **pelle, infustiture e rinforzi, accessori, collanti, tinte, tessuti e imballaggi**. La materia prima maggiormente utilizzata è la pelle, che rappresenta il 35% degli acquisti. Le altre tipologie di materiali utilizzate sono le infustiture, necessarie per dare il sostegno alla borsa, gli accessori, come bottoni e fibbie, fodere e tessuti per la parte interna, i collanti, le tinte per la colorazione e i semilavorati forniti dai subfornitori.

Il dato relativo alla percentuale di **contenuto riciclato** nei materiali di imballaggio non è attualmente disponibile. Tuttavia, DiMar sta introducendo un sistema di tracciabilità, in collaborazione con i propri fornitori, al fine di poter rendicontare nel prossimo esercizio la quota di materiali di imballaggio acquistati con contenuto riciclato e certificato.

Flussi in ingresso (t)	2024
Materiali biologici	
Pelle	157,04
Carta e cartone	21,13
Legno	8,00
Totale materiali biologici	186,17
Materiali tecnici	
Accessori	54,53
Collanti	20,35
Cons.rotoli	1,92
Fili	3,26
Fodere	30,09
Infustiture	56,98
Lampo	5,88
Nastri	0,83
Tessuti	21,33
Tinte	5,02
Materiali vari	0,43
Materiali di consumo	8,96
Punzoni	0,12
Utensili	4,75
Semilavorati esterni	15,06
Imballaggi in plastica	14,38
Imballaggi in tessuto	17,87
Totale materiali tecnici	261,74
Totale materiali acquistati	447,91

36,7%

Riduzione rifiuti pericolosi

I rifiuti generati

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

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

Nel 2024, la Società ha prodotto complessivamente **440,16 tonnellate** di rifiuti, di cui solamente il 3,2% è rappresentato da rifiuti pericolosi, principalmente rifiuti liquidi acquosi.

Nel confronto tra il 2023 e il 2024, si rileva un lieve incremento della produzione totale di rifiuti (9,1%), accompagnato, tuttavia, da una significativa riduzione dei rifiuti pericolosi del 36,7%.

I rifiuti non pericolosi derivano principalmente da **liquidi acquosi**, che rappresentano oltre il 50% dei rifiuti non pericolosi totali, da operazioni di confezionamento e finitura, da imballaggi di carta e cartone e in legno.

Di seguito si riporta una tabella che sintetizza i rifiuti generati nel biennio 2023-2024, suddivisi tra rifiuti pericolosi e non pericolosi, espressi in tonnellate. Come evidenziato nella tabella, nel corso del biennio si sono registrati alcuni cambiamenti nella destinazione dei rifiuti. Tali variazioni non sono riconducibili a decisioni assunte da DiMar, ma dipendono esclusivamente dalle modalità operative adottate dalle ditte incaricate della gestione dei rifiuti.



Rifiuti generati per categoria (t)	2024			2023		
	Recupero	Smaltimento	Totale	Recupero	Smaltimento	Totale
Rifiuti pericolosi						
Rifiuti liquidi acquosi contenenti sostanze pericolose	-	11,63	11,63	-	17,63	17,63
Assorbenti materiali filtranti, stracci e indumenti protettivi contaminati da sostanze pericolose	-	1,15	1,15	-	0,91	0,91
Imballaggi contenenti residui di sostanze pericolose o contaminati da tali sostanze	0,46	0,21	0,67	-	0,62	0,62
Pitture e vernici di scarto contenenti solventi organici o altre sostanze pericolose	0,55	0,11	0,66	0,68	0,33	1,01
Adesivi e sigillanti di scarto contenenti solventi organici o oltre sostanze pericolose	-	0,06	0,06	-	0,28	0,28
Imballaggi metallici contenenti matrici solide porose pericolose (compresi contenitori a pressione vuoti)	0,01	0,01	0,02	0,03	0,02	0,05
Corpi d'utensile e materiale di rettifica esauriti contenenti sostanze pericolose	-	0,01	0,01	-	0,04	0,04
Veicoli fuori uso	-	-	-	1,58	-	1,58
Carbone attivo esaurito	-	-	-	-	0,63	0,63
Totale rifiuti pericolosi	1,02	13,16	14,18	2,28	20,45	22,74
Rifiuti non pericolosi						
Rifiuti liquidi acquosi diversi da quelli di cui alla voce 161001	-	218,00	218,00	-	195,34	195,34
Rifiuti delle operazioni di confezionamento e finitura	154,07	-	154,07	137,99	-	137,99
Imballaggi di carta e cartone	25,10	-	25,10	26,78	-	26,78
Imballaggi in legno	18,41	-	18,41	9,91	-	9,91
Rifiuti plastici	4,50	-	4,50	4,97	-	4,97
Assorbenti materiali filtranti, stracci, indumenti protettivi	-	2,67	2,67	-	1,57	1,57
Rifiuti non specificati altrimenti (accessori metallici)	1,18	-	1,18	-	-	-
Carta e cartone	0,53	-	0,53	-	-	-
Ferro e acciaio	0,47	-	0,47	1,50	-	1,50
Rifiuti da fibre tessili lavorate	0,28	-	0,28	-	-	-
Rifiuti ingombranti	0,17	-	0,17	0,81	-	0,81
RAEE	0,17	-	0,17	0,25	-	0,25
Imballaggi compositi	0,11	-	0,11	0,18	-	0,18
Adesivi sigillanti di scarto diversi da quelli di cui alla voce 080409	-	0,09	0,09	0,07	-	0,07
Rifiuti organici diversi da quelli di cui alla voce 160305	-	0,07	0,07	-	0,22	0,22
Imballaggi di plastica	0,06	-	0,06	0,86	-	0,86
Corpi d'utensile e materiale di rettifica esauriti	-	0,06	0,06	-	0,02	0,02
Toner per stampa esauriti	0,04	-	0,04	0,04	-	0,04
Rifiuti inorganici (Accessori metallici)	-	-	-	0,24	-	0,24
Tubi fluorescenti	-	-	-	-	0,002	0,002
Totale non pericolosi	205,09	220,89	425,98	183,59	197,14	380,73
Totale rifiuti generati	206,11	234,05	440,16	185,87	217,60	403,47

46,8%

Rifiuti totali avviati a
operazioni di recupero

Rifiuti a recupero

Nel 2024, il 46,8% dei rifiuti totali è stato avviato a operazioni di recupero, in aumento rispetto a quanto registrato nel 2023.

La totalità dei rifiuti pericolosi inviati a recupero è stata destinata ad altre operazioni di recupero, percentuale che scende all'87,2% per i rifiuti non pericolosi. Il restante 12,8% dei rifiuti non pericolosi è stato avviato a operazioni di riciclo, costituito in gran parte da imballaggi in carta e cartone.

Rifiuti inviati a recupero (t)	2024	2023
Rifiuti pericolosi		
Riciclo	-	-
Altre operazioni di recupero	1,02	2,28
Totale Rifiuti Pericolosi	1,02	2,28
Rifiuti non pericolosi		
Riciclo	26,28	0,24
Altre operazioni di recupero	178,81	183,35
Totale Rifiuti non Pericolosi	205,09	183,59
Totale rifiuti a recupero	206,11	185,87



53,2%
Rifiuti a smaltimento

Rifiuti a smaltimento

Nel 2024, la percentuale di rifiuti a smaltimento è stata del 53,2%, in lieve aumento rispetto all'anno precedente (+7,6%). In particolare, la totalità dei rifiuti inviati a smaltimento è destinata ad altre operazioni di smaltimento, sia per i rifiuti pericolosi che non pericolosi.

Rifiuti inviati a smaltimento (t)	2024	2023
Rifiuti pericolosi		
Discarica	-	-
Altre operazioni di smaltimento	13,16	20,45
Totale Rifiuti Pericolosi	13,16	20,45
Rifiuti non pericolosi		
Discarica	-	-
Altre operazioni di smaltimento	220,89	197,14
Totale Rifiuti non Pericolosi	220,89	197,14
Totale rifiuti a smaltimento	234,05	217,60





Informativa sociale

Forza lavoro propria	94
Lavoratori nella catena del valore	123
Consumatori e utilizzatori finali	131

Forza lavoro propria

Tema	Sottotema	Sotto-sottotema	SDGs
S1 Forza lavoro propria	Condizioni di lavoro	Occupazione sicura Salari adeguati Dialogo sociale Libertà di associazione, esistenza di comitati aziendali e diritti di informazione, consultazione e partecipazione dei lavoratori Contrattazione collettiva, inclusa la percentuale di lavoratori coperti da contratti collettivi	
	Salute e sicurezza		
	Parità di trattamento e di opportunità per tutti	Parità di genere e parità di retribuzione per un lavoro di pari valore Formazione e sviluppo delle competenze Diversità	 

ESRS Standards

ESRS 2 SBM-2

Interessi e opinioni dei portatori d'interesse

DiMar Group considera i propri stakeholder come un insieme di attori interni ed esterni, ciascuno portatore di interessi e prospettive distintive. Tra questi, la forza lavoro riveste un ruolo fondamentale, in quanto elemento chiave per il conseguimento degli obiettivi

aziendali e per l'orientamento delle decisioni strategiche. Per una visione più dettagliata delle attività di engagement della forza lavoro propria attuate si rimanda al paragrafo *Gli stakeholder: interessi e aspettative*.

ESRS Standards

ESRS 2 SBM-3

Impatti, rischi ed opportunità rilevanti in materia di forza lavoro propria

Impatti	
Condizioni di lavoro	Creazione di un ambiente di lavoro che offre occupazione stabile, salari adeguati e il rispetto di diritti, quali il dialogo sociale e la contrattazione collettiva, con attenzione all'equilibrio vita-lavoro e al dialogo con le rappresentanze interne.
Salute e sicurezza	Impatti negativi: possibilità che si verifichino infortuni o altri incidenti sul luogo di lavoro.
Parità di trattamento e di opportunità per tutti	Impatti positivi sulla condizione delle persone derivanti da un ambiente di lavoro che garantisce il rispetto dei lavoratori e la pari opportunità, l'assenza di discriminazioni, la formazione continua.
Rischi/Opportunità	
Condizioni di lavoro	<p>Rischi Rischi regolamentari/legali, di mercato e di reputazione: la mancata tutela delle condizioni di lavoro può esporre al rischio di sanzioni, contenziosi e a rischi reputazionali, nonché ad un elevato tasso di turnover, con ricadute sulla perdita di competenze strategiche.</p> <p>Opportunità Opportunità di mercato e di reputazione: promozione di politiche aziendali che garantiscano occupazione sicura, salari adeguati e dialogo sociale rafforza la capacità di attrazione e la retention di figure professionali adeguate, migliora la reputazione aziendale e contribuisce a una maggiore produttività, migliorando la competitività d'impresa.</p>
Salute e sicurezza	<p>Rischi Rischi regolamentari / legali e reputazionali originati dalla mancata adozione di misure efficaci di prevenzione e monitoraggio, con aumento della possibilità di infortuni, malattie professionali e stress lavorativo, compromettendo la produttività e la business continuity e originando possibili contenziosi.</p>
Parità di trattamento e di opportunità per tutti	<p>Rischi Rischi regolamentari/legali, reputazionali e di mercato derivanti dal verificarsi di episodi di discriminazione o mancato rispetto delle normative su pari opportunità, inclusione e di adeguati percorsi formativi, in assenza di misure e presidi adeguati alla garanzia dei diritti delle persone e sviluppo delle competenze.</p> <p>Opportunità Opportunità di mercato e di reputazione, che deriva dall'offerta di condizioni e ambiente di lavoro che garantiscano adeguati processi di formazione e percorsi di carriera, un ambiente di lavoro senza discriminazioni e condizioni di pari opportunità.</p>

Per ulteriori informazioni sul processo di identificazione degli impatti, dei rischi e delle opportunità materiali, si rimanda al capitolo *Temi rilevanti*.

ESRS Standards

ESRS S1 S1-1

ESRS 2 MDR-P

Politiche relative alla forza lavoro propria

DiMar Group tutela la dignità individuale, promuove pari opportunità e contrasta ogni forma di discriminazione o abuso.

DiMar Group riconosce il ruolo delle risorse umane, quale principale fattore di successo, in un quadro di lealtà e fiducia reciproche tra datore e prestatori di lavoro. Tutto il personale è assunto con regolare contratto di lavoro e il rapporto di lavoro si svolge nel rispetto della normativa contrattuale collettiva del settore e della normativa previdenziale, fiscale e assicurativa.

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

Politica per la Salute e Sicurezza

DiMar Group ha elaborato una **Politica per l'Ambiente, la Salute e la Sicurezza**, attraverso la quale si impegna a garantire la salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, migliorando continuamente l'ambiente di lavoro in termini di salute e sicurezza e mettendo al centro delle proprie attività la tutela dei dipendenti e degli stakeholder. Al fine di mantenere costantemente aggiornata la panoramica sul livello di sicurezza del personale, la Società monitora mensilmente l'indice infortunistico.

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

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

Codice Etico

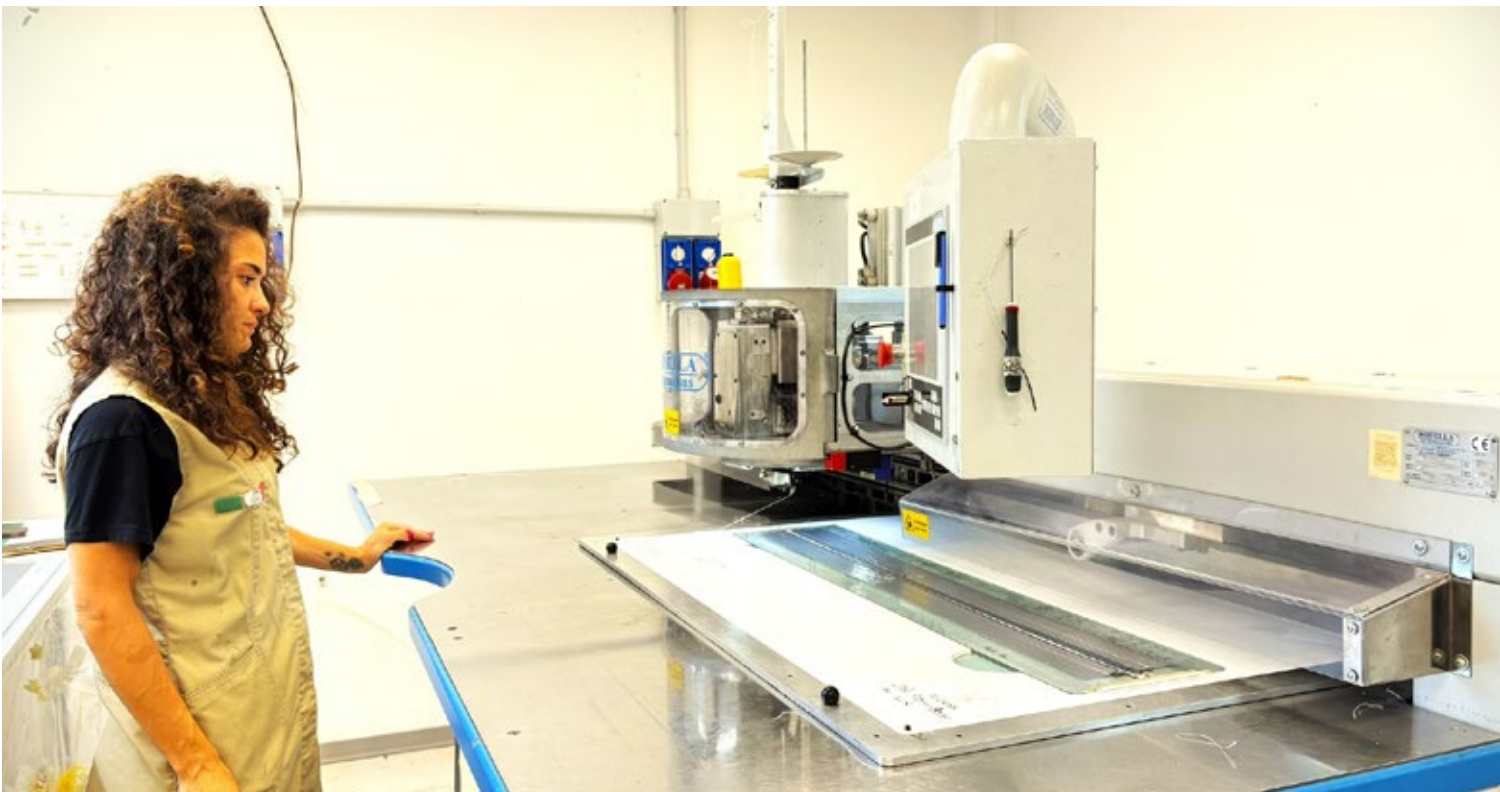
DiMar pone al centro della sua attenzione le persone, in quanto patrimonio fondamentale ed insostituibile per il proprio successo e sviluppo. Per tale motivo, tutela e promuove il valore e la crescita del proprio personale, che corrisponde al vero vantaggio competitivo nel settore. La **formazione professionale** rappresenta una leva strategica nella gestione delle persone e viene pianificata annualmente per rispondere alle reali esigenze aziendali, sostenendo lo sviluppo sia delle competenze tecniche che di quelle trasversali.

Nel rispetto dei **diritti fondamentali della persona**, delle **normative nazionali ed europee** e del **Modello 231**, la Società tutela la dignità individuale, promuove pari opportunità e contrasta ogni forma di discriminazione o abuso. Di seguito i principi più rilevanti:

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

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

Le politiche di gestione del personale si fondano su criteri **meritocratici, equi e trasparenti**, che includono riconoscimenti retributivi, possibilità di avanzamento e l'esercizio responsabile delle funzioni manageriali. Particolare attenzione è riservata alla tutela della riservatezza dei dati personali e alla garanzia di ambienti di lavoro sicuri, salubri e rispettosi della dignità di ogni individuo.



La Politica di Responsabilità Sociale

DiMar Group sostiene l'importanza di sviluppare un **ambiente di lavoro socialmente responsabile** e di favorire la crescita professionale di tutti i dipendenti, nel rispetto delle leggi regionali, nazionali, delle norme internazionali sui diritti umani (es. Dichiarazioni e Raccomandazioni dell'ONU, Convenzioni ILO, etc.), nonché della norma SA8000.

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

Divieto lavoro minorile

Divieto di lavoro forzato o coatto

Diritto alla salute e sicurezza

Libertà sindacale

Divieto di coercizione fisica - mentale o abuso verbale

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

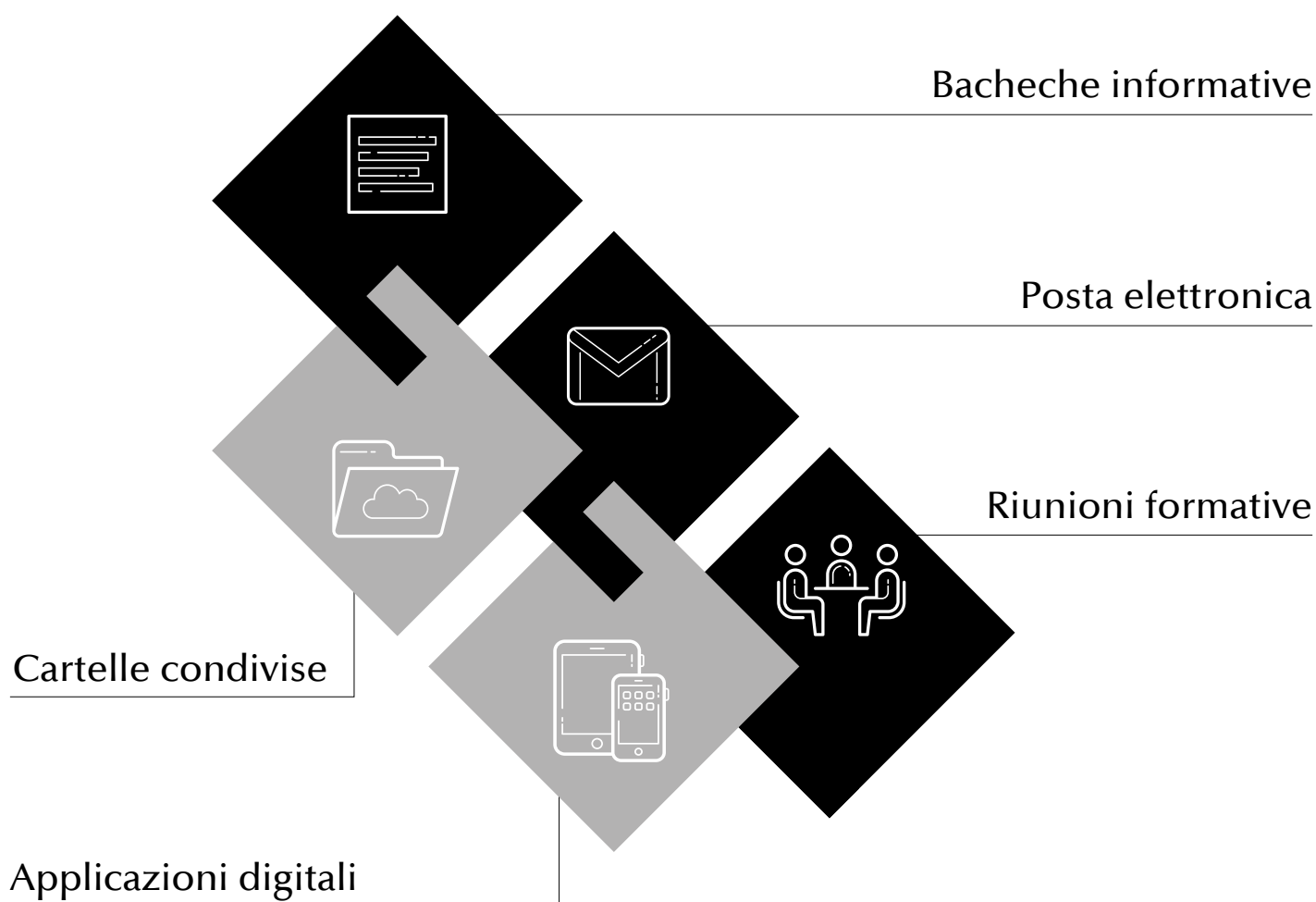
DiMar Group diffonde la sua Politica per la Responsabilità Sociale ai dipendenti e alle altre parti interessate (fornitori, filiera di produzione, clienti, consumatori, associazioni) affinché sia resa pubblica e trasparente la volontà della Società di realizzare prodotti

che assicurino la soddisfazione della clientela e il benessere delle comunità circostanti.

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

Regolamento aziendale

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



In aggiunta, all'interno del documento, vengono riportate informazioni specifiche riguardanti l'orario di lavoro, la gestione degli straordinari e delle ferie, l'utilizzo di attrezzature aziendali e le sanzioni disciplinari dovute a inadempienze del personale dipendente.

Politiche di Welfare

Nel 2024 è proseguito, per lo stabilimento di Floriano a Campli (TE), il percorso finalizzato all'ottenimento della **certificazione WELL**, relativa al benessere delle persone all'interno dell'ambiente aziendale. In quest'ottica, nel corso dell'anno sono state adottate diverse politiche mirate, tra cui:

PROMUOVERE UNA MISSION ORIENTATA ALLA SALUTE



DiMar Group si adopera per:

- realizzare progetti e obiettivi per la promozione della salute
- includere una dichiarazione sul sostegno e il miglioramento della salute degli occupanti
- unire obiettivi e strategie organizzative rilevanti stabilite con le parti interessate

POLITICA DI ALLATTAMENTO AL SENO SUL POSTO DI LAVORO



DiMar Group offre supporto per l'allattamento al seno all'interno dello stabilimento di Campli. In particolare offre pause pagate per l'allattamento, copertura di almeno il 50% per l'acquisto di un tiralatte, sala di allattamento attrezzata, consulenza per allattamento post partum e per il rientro a lavoro offerta gratuitamente o sovvenzionate almeno al 50%.

POLITICA DI PROTEZIONE SOLARE INTEGRATA



Limitare l'abbagliamento negli spazi di lavoro è fondamentale per aumentare il comfort dei dipendenti, la produttività e limita l'affaticamento degli occhi.

POLITICA PER LA PROMOZIONE DELLA SALUTE MENTALE



DiMar Group si adopera per sostenere la salute mentale e il benessere dei propri dipendenti attraverso una politica che stabilisce orari di lavoro sani, delineando le ore massime da lavorare e uno spazio dedicato al riposo e al relax, con una politica di accompagnamento che consente pause durante il lavoro.

SOSTENERE ORARI DI LAVORO SANI



I dipendenti hanno bisogno di opportunità sufficienti per staccare e recuperare psicologicamente durante le ore non lavorative.

PAUSE DI LAVORO



DiMar Group fornisce spazi ristorativi per le persone per allontanarsi dallo stress dell'ambiente lavorativo, ricaricarsi e ritrovare l'energia.

POLITICA PER LA FORNITURA DI FRUTTA E VERDURA



DiMar Group si assume l'impegno di garantire che gli alimenti, comprese le bevande, venduti o forniti su base giornaliera all'interno dello stabilimento comprendano almeno due varietà di frutta e almeno due varietà di ortaggi.

POLITICA SULIE INTERRUZIONI GIORNALIERE PER I PASTI



DiMar Group opera per garantire che tutti i dipendenti che lavorano almeno sei ore al giorno abbiano un pasto giornaliero di almeno 30 minuti e la possibilità di mangiare lontano dalla loro postazione di lavoro.

DIETE SPECIALI E ETICHETTATURA DEGLI INGREDIENTI



DiMar Group offre pasti inclusivi fornendo almeno un'opzione che non contenga arachidi e noci, glutine, soia, sesamo e prodotti di origine animale.

DIVIETO DI FUMO



L'unico modo per proteggere le persone dal fumo passivo è quello di creare un ambiente privo di fumo al 100%. Per prevenire l'intrusione di fumo di sigaretta dall'esterno, DiMar Group adotta misure per garantire che il fumo non sia consentito nelle vicinanze degli ingressi, delle finestre e delle prese d'aria dello stabilimento.

RIDURRE L'ESPOSIZIONE ALLE PARTICELLE RESPIRATORIE



DiMar Group ha introdotto una politica per ridurre l'esposizione alle particelle respiratorie. Tale iniziativa prevede il mantenimento della distanza fisica tra gli occupanti degli spazi, con l'obiettivo di minimizzare il rischio di trasmissione interpersonale delle malattie respiratorie nei periodi più a rischio.

ESRS Standards

ESRS S1 S1-2

Processi di coinvolgimento della forza lavoro propria

Benessere dei dipendenti

DiMar Group promuove un **dialogo continuo** con i propri dipendenti, **ascoltandone i bisogni e cercando soluzioni condivise** per favorire un migliore equilibrio tra vita privata e lavorativa.

In quest'ottica, nelle diverse sedi sono state introdotte modifiche agli orari di lavoro in risposta alle richieste dei dipendenti: a Valentano, l'inizio anticipato delle attività consente di concludere la giornata lavorativa prima ed è stata ridotta la pausa pranzo per permettere un'uscita anticipata.

Un'ulteriore dimostrazione dell'ascolto attivo delle necessità dei dipendenti è rappresentata dall'attivazione della convenzione con i centri estivi, finalizzata a supportare i lavoratori con figli a carico.

Al fine di creare le condizioni per un ambiente socialmente responsabile, DiMar Group coinvolge il personale

interno per sensibilizzare sui temi della responsabilità sociale attraverso **corsi di formazione, distribuzione di materiale informativo**, distribuzione di un questionario di soddisfazione interno e diffusione delle politiche aziendali sulla responsabilità sociale, sull'ambiente e sulla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

Dialoghi della sicurezza

Nel corso del 2024, all'interno di DiMar Group, sono proseguiti i **dialoghi sulla sicurezza**, istituiti al fine di aumentare il livello della cultura della sicurezza di ciascuno. I dialoghi sono momenti specifici in cui i responsabili HSE si confrontano con i lavoratori durante lo svolgimento delle proprie mansioni, con un focus esclusivo sulle tematiche di salute e sicurezza.

Il primo momento di tali dialoghi consiste nella verifica della disponibilità della persona,

assicurandosi di non interrompere il suo lavoro e cercando di valorizzare gli sforzi già in corso. Una volta stabilito il dialogo, è fondamentale descrivere ciò che è stato osservato, sia le **buone pratiche** che quelle da **migliorare**, in modo chiaro e costruttivo. Successivamente, si illustrano le regole di sicurezza, le procedure da seguire e l'obiettivo comune di ridurre gli infortuni a zero.

Essenziale in tale processo è l'ascolto attento al lavoratore e alle sue esigenze, per comprendere le cause profonde dei comportamenti rischiosi e delle situazioni pericolose. Infine, il dialogo deve concludersi ottenendo un **impegno concreto** da parte della persona nel migliorare e scambiando idee per trovare e adottare la soluzione migliore, promuovendo così un ambiente di lavoro più sicuro per tutti. Tali dialoghi vengono considerati riusciti quando **riescono a generare un'interazione interattiva e positiva**, a generare **azioni immediate di correzione**, che incoraggiano le buone pratiche eliminando le cattive.

ESRS Standards

ESRS S1 S1-3

Processi per porre rimedio agli impatti negativi e canali che consentono ai lavoratori propri di sollevare preoccupazioni

Social Performance Team

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

Il team monitora costantemente le attività aziendali per individuare eventuali impatti negativi su salute, sicurezza, benessere e diritti dei dipendenti, attivando tempestivamente misure correttive. Tra queste rientrano l'adeguamento delle procedure operative, il

miglioramento dell'ambiente di lavoro e il coinvolgimento diretto del personale nella segnalazione di problematiche e nella definizione di soluzioni.

Comitato COPIL

Il **Comitato di Pilotaggio sulla salute e sicurezza- Equipe de Direction (COPIL)** è stato costituito nel 2023 per rafforzare l'impegno della Società nella **tutela della salute e della sicurezza dei dipendenti**. Il COPIL ha il compito di monitorare e migliorare costantemente le condizioni di sicurezza sul lavoro, promuovendo una cultura aziendale orientata alla prevenzione degli infortuni e alla protezione della salute. Il COPIL agisce in conformità con la **Politica per l'Ambiente, la Salute e la Sicurezza** di DiMar, supportando le strategie HSE e garantendo che tutte le decisioni e le azioni intraprese siano in linea con gli obiettivi di sostenibilità e sicurezza.

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

Whistleblowing

Per i propri dipendenti DiMar ha istituito una **procedura di Whistleblowing** e un canale interno di segnalazione, conformi alle Linee Guida ANAC e al D.lgs. 10 marzo 2023, n. 24, attuativo della Direttiva UE 2019/1937.

Le attività in cui si articola il processo gestionale delle segnalazioni sono **trasmissione, ricezione e gestione, istruttoria, accertamento e archiviazione**.

La segnalazione, oltre a dover essere il più possibile completa sotto il profilo della descrizione del fatto oggetto della segnalazione, con un'indicazione chiara delle circostanze di tempo e di luogo in cui tale fatto si è verificato, deve anche indicare in modo preciso le generalità o gli altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati, al fine di garantirgli protezione.

Le segnalazioni devono riferirsi a violazioni conosciute nell'ambito del contesto lavorativo e potenzialmente in grado di ledere l'integrità della Società, l'interesse pubblico o l'integrità della pubblica amministrazione. Devono inoltre essere circostanziate e fondate su elementi di fatto precisi, concreti e concordanti.

L'obiettivo del sistema è prevenire o gestire tempestivamente situazioni potenzialmente dannose, garantendo al contempo riservatezza e protezione del segnalante.



Corso di formazione per addetti alla manutenzione e al magazzino per lavori in quota

ESRS Standards

ESRS S1 S1-4

ESRS 2 MDR-A

Interventi su
impatti rilevanti
per la forza
lavoro propria
e approcci per
la gestione dei
rischi rilevanti e
il perseguimento
di opportunità
rilevanti in
relazione alla
forza lavoro
propria, nonché
efficacia di tali
azioni

DiMar ha realizzato una serie di iniziative mirate a prevenire, mitigare e gestire eventuali impatti negativi, con l'obiettivo di promuovere al contempo impatti positivi per i propri dipendenti.

Sistemi e strumenti di welfare

Nell'ambito del proprio impegno verso la valorizzazione del benessere dei dipendenti, DiMar promuove una serie di iniziative volte a favorire un adeguato equilibrio tra vita professionale e personale:

Mensa aziendale

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

Accesso a prestiti e tassi agevolati

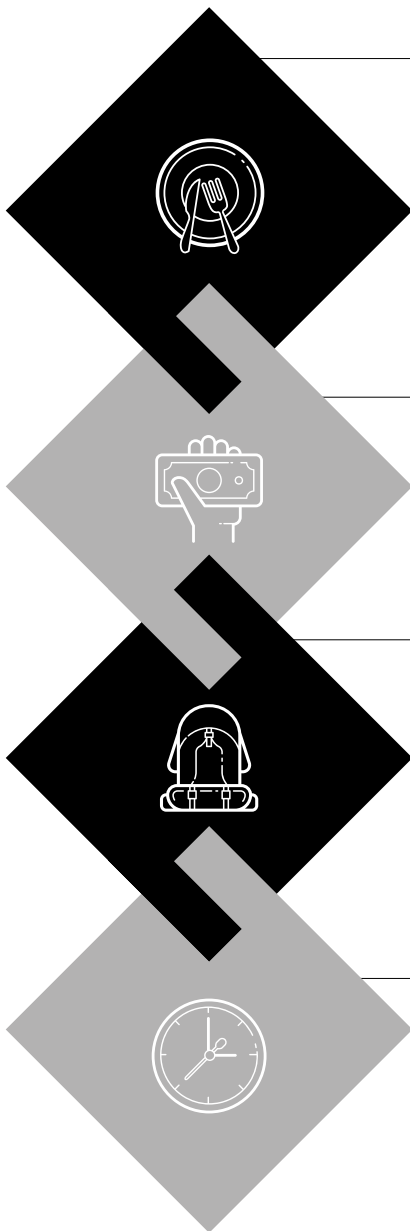
DiMar ha attivato, attraverso il Progetto Agos, una convenzione che consente l'accesso a prestiti a tassi agevolati per i propri dipendenti.

Convenzione centri estivi

Nel 2024, DiMar, in collaborazione con l'Amministrazione Comunale di Campli, ha attivato una convenzione per i centri estivi nel mese di luglio, con l'obiettivo di supportare i genitori con figli di età compresa tra 0 e 8 anni, permettendo alle famiglie dei dipendenti della sede di Floriano di beneficiare di tariffe agevolate per l'iscrizione ai centri estivi.

Flessibilità oraria

Presso lo stabilimento di Valentano è stato adottato un orario che consente di terminare il turno alle ore 14:00, garantendo così l'intero pomeriggio libero. Nel 2024, nel distretto di Valentano è stata introdotta una revisione dell'orario di lavoro, riducendo la pausa pranzo, permettendo ai dipendenti di concludere la giornata lavorativa alle ore 16:30.



Produttività

Assiduità (parametro aziendale): numero di assenze

Assiduità (parametro individuale): effettiva partecipazione dei lavoratori all'attività produttiva

Accordo integrativo sindacale

A giugno 2024, è stato siglato il primo Accordo Integrativo aziendale legato al Premio di Risultato con la FILCTEM CGIL di Teramo per lo stabilimento di Floriano. DiMar si è posta l'obiettivo di ridurre le assenze garantendo un premio di risultato ai dipendenti che raggiungano l'**obiettivo condiviso** di presenza. L'accordo contiene una clausola per la tutela dei lavoratori assenti per maternità e permessi L. 104/92.

Nella colonna a sinistra i parametri collettivi e individuali per l'erogazione del Premio.

Consapevole dell'importanza crescente del benessere, della salute e della qualità della vita dei propri dipendenti, DiMar considera i programmi di welfare un efficace strumento per favorire l'equilibrio tra vita lavorativa e privata e per sostenere il potere d'acquisto delle persone. Di conseguenza, la Società mette a disposizione dei lavoratori la somma del Premio di Risultato a titolo di **welfare aziendale**, qualora il dipendente lo desideri. Coloro che optano per la conversione in welfare riceveranno un incremento del 10% rispetto all'importo previsto.

Per il 2025, la Società si pone l'obiettivo di concludere un Accordo analogo presso lo stabilimento di Valentano.

Sistema di formazione

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

La Società considera le competenze e la crescita delle persone di tutte

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

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

Per il 2025, DiMar prevede di erogare corsi di formazione ai propri dipendenti sul tema della qualità e standard qualitativi richiesti dai clienti. In parallelo, è previsto un percorso formativo dedicato al Modello 231 e alla Privacy.

Corporate University

Per soddisfare le esigenze del mercato, sviluppare nuove hard e soft skills, diffondere la propensione al cambiamento come leva positiva, la Società ha dato vita al progetto della **Corporate University interna**.

Il progetto è focalizzato su formazione, aggiornamento, sviluppo e condivisione di know-how tecnico, professionale e specialistico per collaboratori e partner della Società. La Corporate University ha anche l'obiettivo di promuovere e diffondere specifiche metodologie come la Lean Production e i temi della qualità. Nello specifico, sono state attivate tre linee di intervento:

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

Formazione rivolta ai giovani: le Academy in DiMar Group

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

La Società ha organizzato dei percorsi Academy per operatori di pelletteria, rivolti a giovani disoccupati. I corsi hanno combinato formazione teorica e pratica, con il supporto di docenti esperti, sia interni che esterni.

I partecipanti hanno acquisito **competenze operative di base** per lavorare al banco, tingere e utilizzare le macchine da cucire. I programmi formativi hanno incluso anche moduli su salute e sicurezza sul lavoro e sui diritti e doveri dei lavoratori, in linea con la normativa vigente.

L'iniziativa ha portato a risultati concreti, con una **significativa percentuale di inserimento lavorativo** all'interno di DiMar, confermando l'efficacia del progetto formativo.

Salute e sicurezza sul lavoro

DiMar Group considera prioritaria la salute e la sicurezza dei lavoratori e per questo pone un costante impegno nella diffusione della cultura della sicurezza sul lavoro a tutti i livelli aziendali. La Società ha adottato una serie di iniziative mirate a prevenire, mitigare e gestire eventuali impatti negativi sulla salute e sicurezza sul lavoro, con l'obiettivo di promuovere al contempo impatti positivi per i propri dipendenti.

IDENTIFICAZIONE DEL PERICOLO, VALUTAZIONE DEL RISCHIO

Al fine di mantenere attive le misure di prevenzione e l'adozione di dispositivi di protezione la Società ha identificato i pericoli, valutato i rischi e determinato i relativi controlli su tutte le attività in modo continuo, attraverso il

Documento di Valutazione dei Rischi (DVR). Il DVR assegna le responsabilità, disciplina la sorveglianza sanitaria e garantisce formazione e informazione adeguata a tutto il personale.

In fase di valutazione dei rischi per la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro vengono consultati i rappresentanti dei lavoratori e si organizza annualmente la riunione con il datore di lavoro, il medico competente, Responsabile del servizio prevenzione e protezione e i responsabili per la sicurezza dei lavoratori, i quali vengono eletti e adeguatamente formati.

DiMar Group svolge un monitoraggio e un'analisi di tutti gli infortuni. A tal fine, viene redatto da parte dell'ufficio HSE un modulo specifico per l'analisi delle cause e la predisposizione di eventuali misure correttive delle procedure e della valutazione del rischio.

FORMAZIONE IN AMBITO SALUTE E SICUREZZA

La Società organizza ed eroga programmi di formazione e training in materia di salute e sicurezza sul lavoro, rispettando le normative vigenti, offrendo un piano di formazione aggiuntiva e facoltativa oltre a quella obbligatoria prevista dalla legge.

Nel corso del 2024, DiMar ha proseguito l'attività di formazione e condivisione con tutto il personale, al fine di coinvolgere le persone all'interno dei reparti e delle linee produttive nel proporre attività di miglioramento in materia di sicurezza. In particolare, è stato dedicato un focus specifico alla formazione in area produzione, con un'attenzione particolare all'addestramento all'uso dei macchinari in tutti i reparti.

Nel corso del 2024, DiMar Group ha proseguito l'attività di formazione e condivisione con tutto il personale, al fine di coinvolgere le persone all'interno dei reparti e delle linee produttive nel proporre attività di miglioramento in materia di sicurezza.

POLIZZA COLLETTIVA PER MALATTIE GRAVI

Nel 2024, DiMar Group ha messo a disposizione dei propri dipendenti una Polizza Collettiva per Malattie Gravi, una copertura di tipo indennitario, pensata per offrire un supporto economico in caso di insorgenza di gravi eventi di natura sanitaria.

La polizza prevede un indennizzo prestabilito in presenza di uno dei seguenti sette eventi: infarto miocardico, cancro, ictus cerebrale, insufficienza renale, insufficienza epatica cronica terminale, trapianto d'organo in qualità di ricevente, coma. La copertura include inoltre il servizio di Second Opinion e una visita di controllo in qualsiasi specializzazione medica.

AMBIENTE DI LAVORO CARDIO-PROTETTO

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

Tale iniziativa è stata avviata con l'organizzazione di **corsi BLSD** (*Basic Life Support Defibrillation*), insieme al Comitato di Viterbo della Croce Rossa Italiana e con la Croce Bianca Val Vibrata di Sant'Egidio alla Vibrata, che nel 2023 hanno coinvolto 27 dipendenti tra i due distretti aziendali. Durante i corsi i partecipanti hanno approfondito i temi del soccorso ai soggetti colpiti da arresto cardiaco improvviso mediante la rianimazione cardiopolmonare e la defibrillazione precoce. Nel corso del 2025 la Società prevede di rinnovare i corsi di formazione per il personale attualmente qualificato, in linea con la periodicità biennale degli attestati.

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

PROGRAMMA DI PROMOZIONE DELLA SALUTE

Nel 2024, DiMar ha aderito al programma "Luoghi di lavoro che promuovono salute" del **Piano Regionale della Prevenzione (PRP) 2021-2025**. Il programma si propone di promuovere la salute negli ambienti di lavoro secondo il modello *Workplace Health Promotion (WHP)* raccomandato dall'Organizzazione Mondiale della Sanità (OMS). Tale modello prevede la creazione di ambienti di lavoro che incoraggino e facilitino l'adozione di stili di vita salutari da parte dei lavoratori, favorendo, così, la prevenzione delle malattie cronic-degenerative e l'invecchiamento attivo e in buona salute.

Aderire al WHP permette a DiMar Group di assumere un **ruolo attivo nella promozione della salute e del benessere dei propri lavoratori**, orientandone positivamente le abitudini di vita, riducendo l'assenteismo e i tassi di malattie. Oltre ai benefici per la salute personale, tale modello accresce nei lavoratori il **senso di appartenenza** alla comunità lavorativa e la **motivazione** al lavoro ed alla crescita professionale. La promozione di una cultura positiva della salute tra i dipendenti e il conseguente miglioramento della qualità della vita, sia individuale sia organizzativa, contribuisce a generare valore condiviso e benessere diffuso tra le famiglie e la comunità locale.

Sono diversi i fattori che contribuiscono alla promozione della salute negli ambienti di lavoro, nello specifico:

1. il miglioramento dell'organizzazione del lavoro e dell'ambiente di lavoro;
2. l'incoraggiamento dei lavoratori a partecipare ad attività salutari;

3. la promozione di scelte sane;
4. l'incoraggiamento alla crescita personale.

L'adesione al Programma consente l'adozione di buone pratiche, sensibilizzando i propri dipendenti riguardo comportamenti protettivi per la salute e il benessere, soffermandosi su cinque aree in particolare:

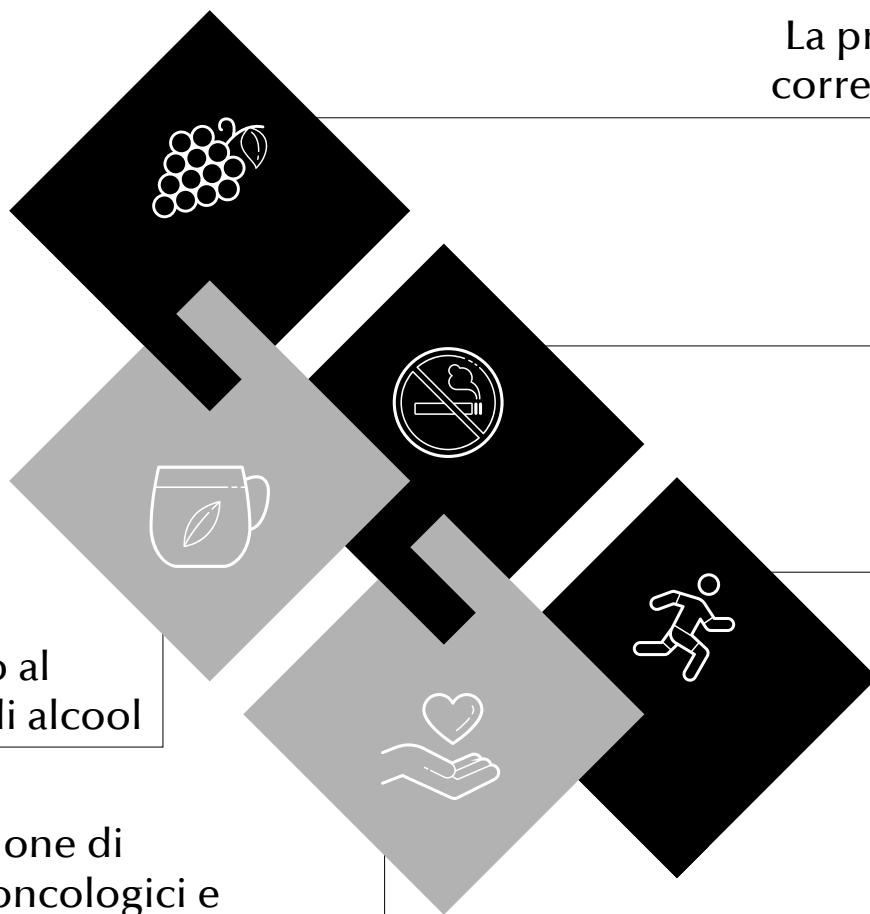
La promozione di una corretta alimentazione

Il contrasto al fumo di tabacco

La promozione dell'attività fisica

Il contrasto al consumo di alcool

La promozione di screening oncologici e dei programmi vaccinali



Grazie all'adesione al Programma, DiMar ha potuto riscontrare i seguenti vantaggi strategici:

- Miglioramento delle condizioni di salute dei lavoratori, e conseguente prevenzione dell'insorgenza di patologie cronico-degenerativa, che influisce positivamente sull'idoneità alla mansione specifica, riduce il numero di assenze, aumenta la produttività della Società e promuove un'immagine aziendale positiva;

- Accesso ai benefici fiscali legati al welfare e riduzione delle tariffe del premio INAIL;
- Riconoscimento come "Luogo di lavoro che promuove salute", entrando a far parte dell'elenco delle imprese che verrà pubblicato sul sito regionale;
- Ritorno positivo che si traduce in vantaggi economici, come la riduzione delle assenze per malattia.

ESRS Standards

ESRS S1 S1-6

ESRS 2 MDR-M

Caratteristiche dei dipendenti

Dipendenti

Al 31 dicembre 2024, i dipendenti della Società sono **525**, tutti distribuiti sul territorio italiano presso i distretti di Valentano e di Campli.

I dati di seguito rappresentati sull'organico sono calcolati con riferimento al personale dipendente alla fine di ogni periodo (HC/Head Count).

Dipendenti	2024			2023		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Totale dipendenti alla fine del periodo / per genere	312	213	525	325	211	536

DiMar Group punta a creare un ambiente di lavoro positivo e coeso, attraverso la creazione di relazioni stabili, migliorando la collaborazione e la fiducia reciproca. La volontà di creare rapporti continuativi emerge anche dalla lettura dei dati: nel 2024, in continuità con il 2023, il **99,2 % dei lavoratori è assunto con contratto a tempo indeterminato e il 96,4% a tempo pieno**.

Totale numero dipendenti per genere / tipologia di contratto	2024			2023		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Tempo indeterminato	310	211	521	323	208	531
Tempo determinato	2	2	4	2	3	5
Totale	312	213	525	325	211	536

Totale numero dipendenti per tipo di contratto / per genere	2024			2023		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Full-time	296	210	506	311	208	519
Part-time	16	3	19	14	3	17
Totale	312	213	525	325	211	536

Turnover

Durante l'esercizio 2024, l'occupazione nella Società ha registrato una riduzione del 2,15% (turnover complessivo). Il 55% delle assunzioni nel corso del 2024 rientra nella fascia under 50, riflettendo la volontà della Società di adattarsi alle sfide del mercato, accogliendo le nuove generazioni e di creare un **ambiente di lavoro dinamico e innovativo, incentivando opportunità lavorative per i giovani**.

Turnover	2024			2023		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Assunzioni						
Fino a 29 anni	-	3	3	24	16	40
Da 30 a 50 anni	1	2	3	18	22	40
Oltre 50 anni	-	5	5	3	5	8
Totale	1	10	11	45	43	88
Cessazioni						
Fino a 29 anni	2	2	4	5	14	19
Da 30 a 50 anni	5	4	9	7	6	13
Oltre 50 anni	7	2	9	2	4	6
Totale	14	8	22	14	24	38
Motivo cessazione						
Uscite volontarie	6	7	13	6	7	13
Pensionamento	2	1	3	3	2	5
Licenziamento	6	-	6	-	3	3
Altro (fine contratto determinato)	-	-	-	5	12	17
Totale	14	8	22	14	24	38
Turnover						
Turnover positivo - assunzioni	0,3%	4,7%	2,1%	15,3%	22,4%	18,1%
Turnover negativo - cessazioni	4,3%	3,8%	4,1%	4,8%	12,5%	7,8%
Turnover complessivo	-4,0%	0,9%	-2,1%	10,5%	9,9%	10,3%

ESRS Standards

ESRS S1 S1-7

ESRS 2 MDR-M

Caratteristiche dei lavoratori non dipendenti nella forza lavoro propria

Il dato degli altri lavoratori riguarda i lavoratori non dipendenti che svolgono mansioni per l'organizzazione, ma non mantengono con essa un rapporto di tipo subordinato. Attraverso tale classificazione si fa riferimento a diverse forme di impiego, quali stagisti e contratti a collaborazione coordinata.

Al 31 dicembre 2024 risultano **46 lavoratori non dipendenti**, di cui il 98% è rappresentato da lavoratori somministrati.

Nel corso del 2024 DiMar Group ha proseguito nel proprio impegno verso l'integrazione di giovani talenti, accogliendo stagisti provenienti da contesti accademici e professionali nazionali e internazionali. Gli stage, attivati in collaborazione con enti formativi e università, si sono inseriti in percorsi mirati allo sviluppo di competenze tecnico-specialistiche e manageriali in linea con le aree strategiche della Società.

I dati rappresentati sull'organico sono calcolati con riferimento ai lavoratori non dipendenti come numero di persone alla fine di ogni periodo (HC/ Head Count).

Altri lavoratori	2024			2023		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Lavoratori somministrati	31	14	45	23	15	38
Stagisti	1	-	-	-	-	-
Totale a fine del periodo / per genere	32	14	46	23	15	38

ESRS Standards

ESRS S1 S1-8

ESRS 2 MDR-M

Contrattazione collettiva e dialogo sociale

La rappresentanza sindacale costituisce un elemento essenziale per la tutela dei diritti dei lavoratori e per il mantenimento di un equilibrio tra le esigenze produttive dell'impresa e le garanzie occupazionali.

Nell'ambito geografico in cui opera la Società non esistono situazioni in cui il diritto alla libertà di associazione e alla contrattazione collettiva siano impediti (grazie alla legislazione nazionale). Tutti i lavoratori sono dunque liberi di formare, partecipare e organizzarsi in sindacati di propria scelta e di contrattare collettivamente con la Società. La rappresentanza sindacale costituisce un elemento essenziale per la tutela dei diritti dei lavoratori e per il mantenimento di un equilibrio tra le esigenze produttive dell'impresa e le garanzie occupazionali.

La **Rappresentanza Sindacale Aziendale** (RSA) rappresenta i lavoratori iscritti a una specifica organizzazione sindacale. Presso la sede di Campli, nel corso del 2023, sono stati designati due componenti della RSA. Successivamente, nel 2024, anche presso la sede di Valentano sono stati nominati due rappresentanti sindacali. Tali relazioni sindacali hanno contribuito a migliorare le relazioni della Società con i dipendenti.

Tutti i dipendenti di DiMar Group sono assunti con Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro (CCNL) di riferimento applicato e tutte le prescrizioni stabilite dalla

legislazione cogente applicabile in merito ai rapporti contrattuali con i dipendenti. In particolare, DiMar applica a tutti i propri dipendenti il **Contratto Collettivo Nazionale settore Lavoro Pelli e Cuio industria**, consolidato il 26 maggio 2023, con decorrenza a far data dal 1° aprile 2023 al 31 marzo 2026. Il nuovo Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro triennale (2023-2026) così siglato prevede un importante recupero dell'inflazione a favore dei dipendenti e meccanismi più stringenti sui livelli contrattuali. Grazie a tale contratto, nel 2024 si è registrato un aumento in busta paga per la forza lavoro, che si confermerà fino al 2026 attraverso maggiorazioni per ogni anno.

Nel 2024, DiMar Group ha sottoscritto un **Accordo Integrativo Aziendale** con i rappresentanti sindacali per la sede di Campli. L'accordo quadro tratta temi legati al valore delle risorse umane e viene riaffermata la centralità del miglioramento continuo e del riconoscimento dei risultati raggiunti, regolamentando diversi aspetti di primaria importanza, come le indennità di trasferta, gli orari di viaggio e i criteri dei modelli premianti.

ESRS Standards

ESRS S1 S1-9

ESRS 2 MDR-M

Metriche della diversità

In linea con il settore di riferimento, il **59,4% dei dipendenti è di genere femminile**, mentre il restante 40,6% è di genere maschile. La fascia d'età più rappresentata all'interno della popolazione aziendale è quella compresa tra i 30 e i 50 anni, che costituisce il 57,5% del totale. Per quanto riguarda l'inquadramento contrattuale, la categoria degli operai rappresenta l'88% del personale complessivo.

L'informativa di genere relativa alla composizione dei dipendenti fa riferimento ai generi maschile / femminile. I dati presentati sono stati elaborati sulla base dei dati anagrafici disponibili. Alla data non risultano peraltro pervenute comunicazioni da parte dei dipendenti che dichiarino di non riconoscersi in tali generi o che abbiano manifestato la volontà di non comunicare il genere nel quale si riconoscono, indipendentemente dai dati anagrafici e sesso biologico.

Diversità dipendenti per categoria	2024			2023		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Dipendenti per categoria / per genere						
Dirigenti	1	3	4	1	3	4
Quadri	2	4	6	2	3	5
Impiegati	28	25	53	24	23	47
Operai	281	181	462	298	182	480
Totale	312	213	525	325	211	536
Dipendenti per categoria / per genere %						
Dirigenti	0,2%	0,6%	0,8%	0,2%	0,6%	0,8%
Quadri	0,4%	0,8%	1,1%	0,4%	0,6%	0,9%
Impiegati	5,3%	4,8%	10,1%	4,5%	4,3%	8,8%
Operai	53,5%	34,5%	88,0%	55,6%	34,0%	89,6%
Totale	59,4%	40,6%	100,0%	60,6%	39,4%	100,0%
Dipendenti per fascia di età / per genere						
Fino a 29 anni	37	38	75	46	48	94
Da 30 a 50 anni	168	134	302	181	126	307
Oltre 50 anni	107	41	148	98	37	135
Totale	312	213	525	325	211	536
Dipendenti per fascia di età / per genere %						
Fino a 29 anni	7,0%	7,2%	14,3%	8,6%	9,0%	17,5%
Da 30 a 50 anni	32,0%	25,5%	57,5%	33,8%	23,5%	57,3%
Oltre 50 anni	20,4%	7,8%	28,2%	18,3%	6,9%	25,2%
Totale	59,4%	40,6%	100,0%	60,6%	39,4%	100,0%

Diversità dipendenti	2024				2023			
	Fino a 29 anni	Da 30 a 50 anni	Oltre 50 anni	Totale	Fino a 29 anni	Da 30 a 50 anni	Oltre 50 anni	Totale
Dipendenti per categoria / fascia di età								
Dirigenti	-	-	4	4	-	-	4	4
Quadri	-	6	-	6	-	5	-	5
Impiegati	7	35	11	53	5	35	7	47
Operai	68	261	133	462	89	267	124	480
Totale	75	302	148	525	94	307	135	536
Dipendenti per categoria / fascia di età %								
Dirigenti	0,0%	0,0%	0,8%	0,8%	0,0%	0,0%	0,7%	0,7%
Quadri	0,0%	1,1%	0,0%	1,1%	0,0%	0,9%	0,0%	0,9%
Impiegati	1,3%	6,7%	2,1%	10,1%	0,9%	6,5%	1,3%	8,8%
Operai	13,0%	49,7%	25,3%	88,0%	16,6%	49,8%	23,1%	89,6%
Totale	14,3%	57,5%	28,2%	100%	17,5%	57,3%	25,2%	100%



ESRS Standards

ESRS S1 S1-10

ESRS S1 S1-16

Remunerazione

DiMar rispetta tutti i minimi tabellari previsti dai Contratti Collettivo Nazionale del Lavoro (CCNL) applicati.

Il divario retributivo di genere è determinato confrontando sia il salario base che la retribuzione media oraria lorda di uomini e donne, espressa come percentuale della retribuzione media maschile, includendo tutti i dipendenti presenti alla fine dell'anno.

Il **salario base** fa riferimento all'importo fisso minimo corrisposto ad un dipendente, escludendo qualsiasi remunerazione aggiuntiva, come ad esempio il pagamento degli straordinari o bonus.

La **retribuzione lorda** è calcolata sommando il totale delle retribuzioni erogate, comprensive di stipendio base e componenti aggiuntive, quali bonus, benefit, straordinari e altri compensi accessori.

Nel 2024 la media della retribuzione oraria lorda è stata di 15,2 euro per le donne e 17,5 euro per gli uomini, con un divario retributivo di genere del 13%. Questo risultato è parzialmente influenzato dalla composizione della forza lavoro, rappresentata prevalentemente da donne che svolgono la mansione di operaie.

Nel 2024 il rapporto fra la retribuzione totale annuale della persona che riceve la massima retribuzione e la retribuzione totale annuale mediana di tutti i dipendenti (esclusa la suddetta persona) è del 869,7%.

I dati sul divario retributivo si riferiscono esclusivamente all'anno 2024, in quanto gli standard di rendicontazione ESRS prevedono un metodo di calcolo differente rispetto a quanto adottato nel precedente Report di sostenibilità. Di conseguenza, non è stato possibile effettuare un confronto diretto con gli anni precedenti, in quanto i criteri e le basi metodologiche non risultano pienamente comparabili.

Divario retributivo/genere		2024		
		Donne	Uomini	Totale
Media della retribuzione oraria lorda (Euro/h)		15,2	17,5	13%

Media della retribuzione oraria lorda /per categoria dipendenti		2024		
		Donne	Uomini	Totale
Dirigenti		96	96	-1%
Quadri		37	43	14%
Impiegati		22	22	-3%
Operai		14	15	5%

ESRS Standards

ESRS S1-12

ESRS 2 MDR-M

Persone con disabilità

DiMar, nell'esecuzione delle proprie attività, si adopera per contrastare ogni forma di discriminazione sul luogo di lavoro, riconoscendo pari opportunità a tutti i collaboratori e garantendo, in conformità alla normativa vigente, la presenza in organico di persone appartenenti alle categorie protette.

Al 31 dicembre 2024, sono presenti 30 dipendenti con disabilità, in aumento rispetto al 2023.

Persone con disabilità	2024			2023		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Dipendenti con disabilità	14	16	30	12	12	24



ESRS Standards

ESRS S1 S1-13

ESRS 2 MDR-M

Formazione e sviluppo delle competenze

4.851
ore di formazione totali

Nel corso del 2024, DiMar Group ha erogato complessivamente **4.851 ore di formazione**, con una media di 9,2 ore pro-capite annue. Il dato risulta in calo rispetto all'anno precedente, durante il quale erano stati attivati numerosi percorsi formativi, con un conseguente incremento del monte ore complessivo. La diminuzione delle ore di formazione registrata nel 2024 è, inoltre, riconducibile alla ciclicità dei corsi di formazione, molti dei quali si svolgono su base biennale o

triennale, che comporta una naturale alternanza nei volumi erogati, legata alla programmazione pluriennale degli interventi formativi.

La riduzione registrata nel 2024 è riconducibile anche alla scelta strategica della Società di concentrarsi sull'**analisi delle esigenze formative** del personale, con l'obiettivo di predisporre un piano formativo più mirato, efficace e aggiornato per il 2025.



Le attività formative promosse da DiMar comprendono sia corsi obbligatori che volontari, con focus su tematiche quali salute e sicurezza sul lavoro, cybersicurezza, competenze manageriali, sostenibilità, aspetti tecnici e lingua francese. I **corsi di lingua**, erogati in modalità online, individuale o in piccoli gruppi, con insegnanti madrelingua, sono rivolti esclusivamente al personale a diretto contatto con i clienti, con

l'obiettivo di rafforzare le competenze comunicative. Interamente organizzati e finanziati dalla Società, i corsi di francese hanno coinvolto 44 dipendenti nel corso del 2024.

Nel 2024 è stato inoltre svolto il corso **Circular Tool**, al quale hanno partecipato 5 dipendenti, tra cui una dirigente, con un focus specifico sulle metodologie di calcolo della circolarità dei prodotti.

Ore formazione	2024			2023		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Dirigenti	36	102	138	2	7	9
Quadri	6	257	263	75	102	177
Impiegati	978	1.146	2.124	903	1.058	1.961
Operai	976	1.352	2.328	3.726	2.853	6.578
Totale	1.996	2.856	4.851	4.706	4.019	8.725

Ore medie formazione	2024			2023		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Dirigenti	36,0	33,8	34,4	2,0	2,2	2,1
Quadri	3,0	64,1	43,8	37,5	34,0	35,4
Impiegati	34,9	40,9	37,9	37,6	46,0	41,7
Operai	3,5	7,6	5,1	12,5	15,7	13,7
Totale	6,4	13,4	9,2	14,5	19,0	16,3

ESRS Standards

ESRS S1 S1-14

ESRS 2 MDR-M

Salute e sicurezza

Infortuni

Nel corso del 2024, gli indici infortunistici aziendali hanno evidenziato un **miglioramento generale**, sia in relazione alla frequenza che alla gravità. Nel 2024 si sono verificati 2 casi di infortuni non gravi di lavoratori dipendenti. Rispetto all'anno precedente, l'indice di frequenza infortuni e l'indice gravità infortuni sono diminuiti rispettivamente del 59% e del 78%.

Nel corso del periodo di rendicontazione, non sono stati riscontrati casi di malattie professionali.

Infortuni sul lavoro - dipendenti	Unità	2024	2023
Incidenti sul lavoro	Nr		
Mortali		-	-
Incidenti gravi		-	-
Altri incidenti		2	5
di cui in itinere		-	-
Totale incidenti registrati		2	5
Totale ore lavorate	h	831.126	852.201
Indici infortuni			
Indice Frequenza Infortuni (Nr infortuni/ore lavorate x 1.000.000)		2,41	5,87
Mortali		-	-
Incidenti gravi		-	-
Altri incidenti		2,41	5,87
Indice Gravità Infortuni (giorni assenza infortuni / ore lavorate x 1.000)		0,04	0,18

Per quanto riguarda i lavoratori non dipendenti, nel 2024 si è verificato un infortunio non grave e non sono stati riscontrati casi di malattie professionali. L'indice di frequenza infortuni e l'indice gravità infortuni sono diminuiti rispettivamente del 46,9% e del 21,4%.

Infortuni sul lavoro - altri lavoratori		Unità	2024	2023
Incidenti sul lavoro		Nr		
Mortali			-	-
Incidenti gravi			-	-
Altri incidenti			1	2
Totale incidenti registrati			1	2
Incidenti in itinere			-	-
Totale ore lavorate	h		71.968	76.368
Indici infortuni				
Indice Frequenza Infortuni (Nr infortuni/ore lavorate x 1.000.000)			13,90	26,19
Mortali			-	-
Incidenti gravi			-	-
Altri incidenti			13,90	26,19
Indice Gravità Infortuni (giorni assenza infortuni / ore lavorate x 1.000)			0,44	0,56

ESRS Standards

ESRS S1 S1-15

ESRS 2 MDR-M

L'equilibrio tra vita professionale e vita privata

Come da normativa nazionale e da CCNL di riferimento, ai sensi dell'art.32 del D.Lgs.n.151/2001, la Società garantisce il congedo parentale a ciascun genitore, per ogni bambino, nei primi dodici anni di vita del minore, per un periodo massimo non eccedente i 10 mesi.

Il 100% dei dipendenti di DiMar ha diritto, secondo le specifiche normative nazionali, al congedo familiare. Il trend rispetto ai lavoratori che hanno usufruito del congedo familiare nel biennio risulta in aumento. Nel 2024 i dipendenti che hanno usufruito di tale congedo sono stati 55, di cui 42 donne e 13 uomini, il 25% in più rispetto al 2023.

Congedo familiare (HC)	2024			2023		
	Donne	Uomini	Totale	Donne	Uomini	Totale
Nr dipendenti che hanno diritto al congedo parentale	312	213	525	325	211	536
Nr dipendenti che hanno usufruito del congedo familiare	42	13	55	35	9	44
Percentuale di dipendenti che ha usufruito di congedo familiare su aventi diritto	13,5%	6,1%	10,5%	10,8%	4,3%	8,2%

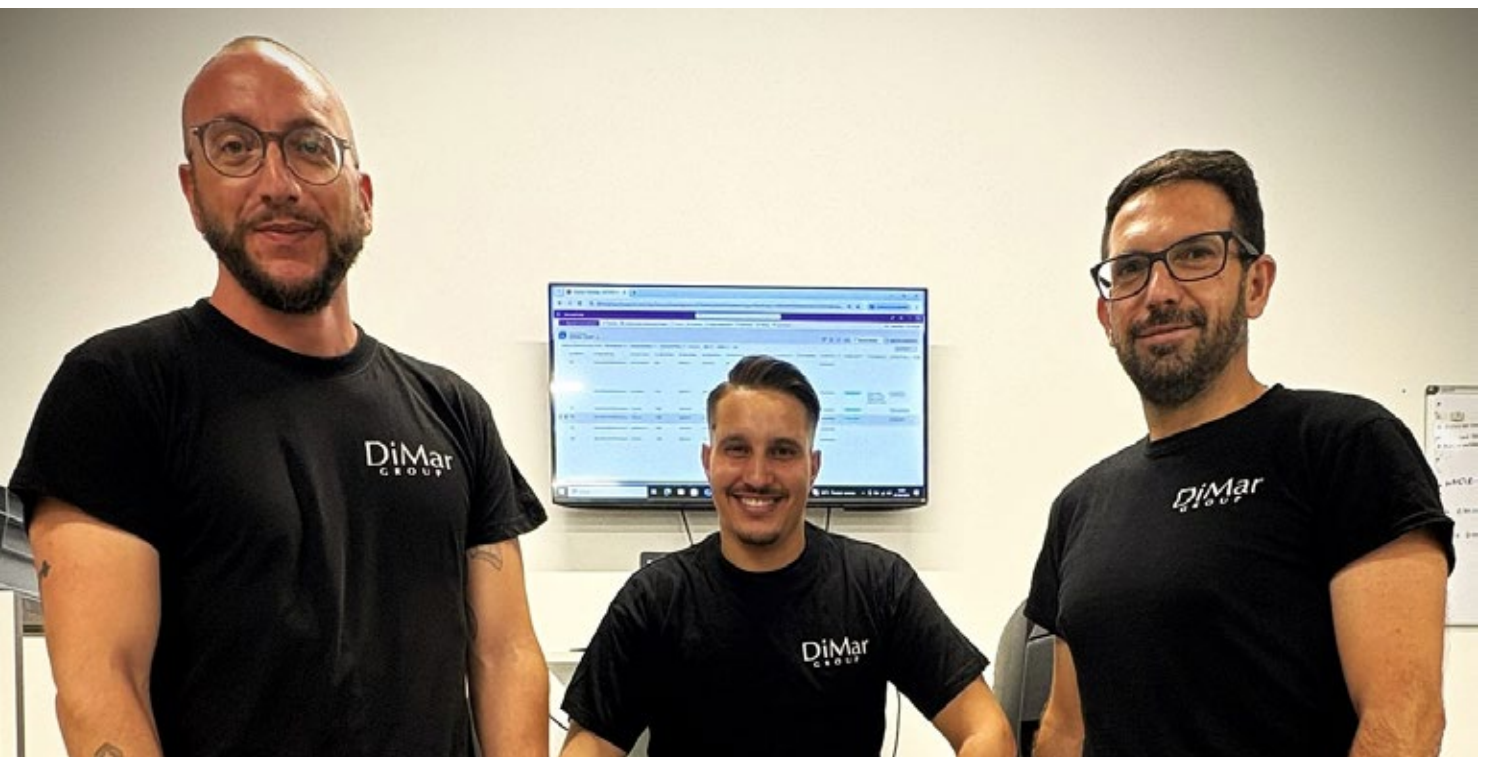
ESRS Standards

ESRS SI S1-17



Incidenti, denunce e impatti gravi in materia di diritti umani

Si evidenzia che, nel periodo di rendicontazione e nei precedenti periodi, **non si sono verificati episodi di discriminazione** basati su razza, colore, sesso, religione, opinione politica, discendenza nazionale o origine sociale, così come definiti dall'ILO (International Labour Organization), o altre forme rilevanti di discriminazione che abbiano coinvolto stakeholder interni e/o esterni.

Nel periodo oggetto di rendicontazione non sono insorti contenziosi o casi di violazioni di leggi e/o regolamenti rilevanti relativi a disposizioni di carattere sociale ed economico. Nessuna sanzione significativa avente tale natura è stata ricevuta nell'arco temporale 2023-2024 e non si segnalano procedimenti di rilievo al riguardo.



Lavoratori nella catena del valore

Tema	Sottotema	Sotto-sottotema	SDGs
S2 Lavoratori nella catena del valore	Condizioni di lavoro	Occupazione sicura Salari adeguati Salute e sicurezza	 

ESRS Standards

- ESRS 2 SBM-2
- ESRS S2 S2-2

Interessi e opinioni dei lavoratori nella catena del valore e il loro coinvolgimento

DiMar riconosce l'importanza strategica dei propri stakeholder, interni ed esterni, e valorizza le relazioni lungo l'intera catena del valore. In questo contesto, i lavoratori rappresentano una componente fondamentale per la realizzazione della visione aziendale e per garantire la sostenibilità e la continuità del business.

DiMar Group **supporta i fornitori durante gli audit effettuati dai clienti** e negli ultimi anni è stato promosso un progetto per aumentare il coinvolgimento dei sub-fornitori tramite **formazione e sensibilizzazione** sui temi della responsabilità sociale, salute e sicurezza e ambiente. Tale attività può prevedere sia il supporto nella risoluzione di eventuali non conformità rilevate da clienti, che la formazione specifica da parte di addetti di DiMar Group o di esperti qualificati su particolari tematiche.

ESRS Standards

ESRS 2 SBM-3

Impatti, rischi ed opportunità rilevanti in materia di lavoratori nella catena del valore

Impatti

Condizioni di lavoro

Impatti negativi

Condizioni di lavoro potenzialmente critiche lungo la filiera di approvvigionamento, legate alla presenza di manodopera terza o in contesti vulnerabili, con possibili impatti sui diritti umani e sugli altri diritti delle persone (occupazione sicura - salari adeguati - salute e sicurezza). Tali situazioni possono compromettere il benessere dei lavoratori e generare effetti negativi sulla catena del valore, basata su relazioni di fiducia e responsabilità condivisa tra DiMar e i propri partner commerciali.

Rischi/Opportunità

Condizioni di lavoro

Rischi

Rischi legali, di mercato e reputazionali: connessi a una non adeguata verifica delle condizioni di lavoro lungo la filiera della moda. Il contesto operativo, caratterizzato da una catena di fornitura complessa e frammentata, con presenza di manodopera esterna e terzisti in contesti a rischio, può rendere difficoltoso implementare controlli strutturati. L'assenza di un presidio efficace può esporre DiMar Group a sanzioni, contenziosi, danni reputazionali, perdita di fiducia da parte dei clienti e interruzioni nella continuità operativa della supply chain.

Opportunità

Opportunità di mercato e reputazionali: il rafforzamento delle attività di due diligence sociale lungo la filiera rappresenta per DiMar Group un'opportunità per consolidare la fiducia dei clienti e dei brand committenti, valorizzando l'impegno verso condizioni di lavoro eque, trasparenti e sicure. L'adozione di standard elevati in materia di diritti umani e sostenibilità sociale può costituire un elemento distintivo in un mercato sempre più attento alla responsabilità lungo tutta la catena di fornitura.

Per ulteriori informazioni sul processo di identificazione degli impatti, dei rischi e delle opportunità materiali, si rimanda al capitolo *Temi rilevanti*.

ESRS Standards

ESRS S2 S2-1

ESRS 2 MDR-P

Politiche connesse ai lavoratori nella catena del valore

Politica per una supply chain sostenibile

DiMar sostiene che l'attività di sensibilizzazione e la verifica costante lungo la catena di fornitura sono indispensabili per la strategia aziendale per limitare i rischi, ma anche per accrescere la cultura e promuovere uno sviluppo sostenibile e responsabile a beneficio di tutti i propri stakeholder.

All'interno della **Politica per una supply chain sostenibile** è riassunto l'impegno della Società nei confronti della propria catena di fornitura in materia di sostenibilità.

Sottoscrizione del Codice di Condotta dei fornitori

Richiesta di informazioni e documentazione in fase di selezione

Visite aziendali

Assegnazione del Vendor Rating Sostenibile

Audit sulla catena di fornitura e Follow up

Supporto ai fornitori per audit incaricati da clienti



Codice di Condotta dei fornitori

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

Il **Codice di Condotta** dei Fornitori, ispirato alla Dichiarazione Universale dei Diritti dell'Uomo, alle convenzioni dell'ILO, alla legislazione applicabile e ai principi del Global Compact, definisce gli standard che la catena di fornitura deve rispettare.

DiMar richiede il rispetto delle leggi sul lavoro nei rispettivi paesi e l'adesione alla norma SA8000, con particolare attenzione a lavoro minorile, forzato, salute e sicurezza, libertà di associazione, discriminazione, pratiche disciplinari, orario di lavoro e retribuzione.

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

Requisiti e Responsabilità sociale in materia di condizioni di lavoro

Governance e compliance amministrativa

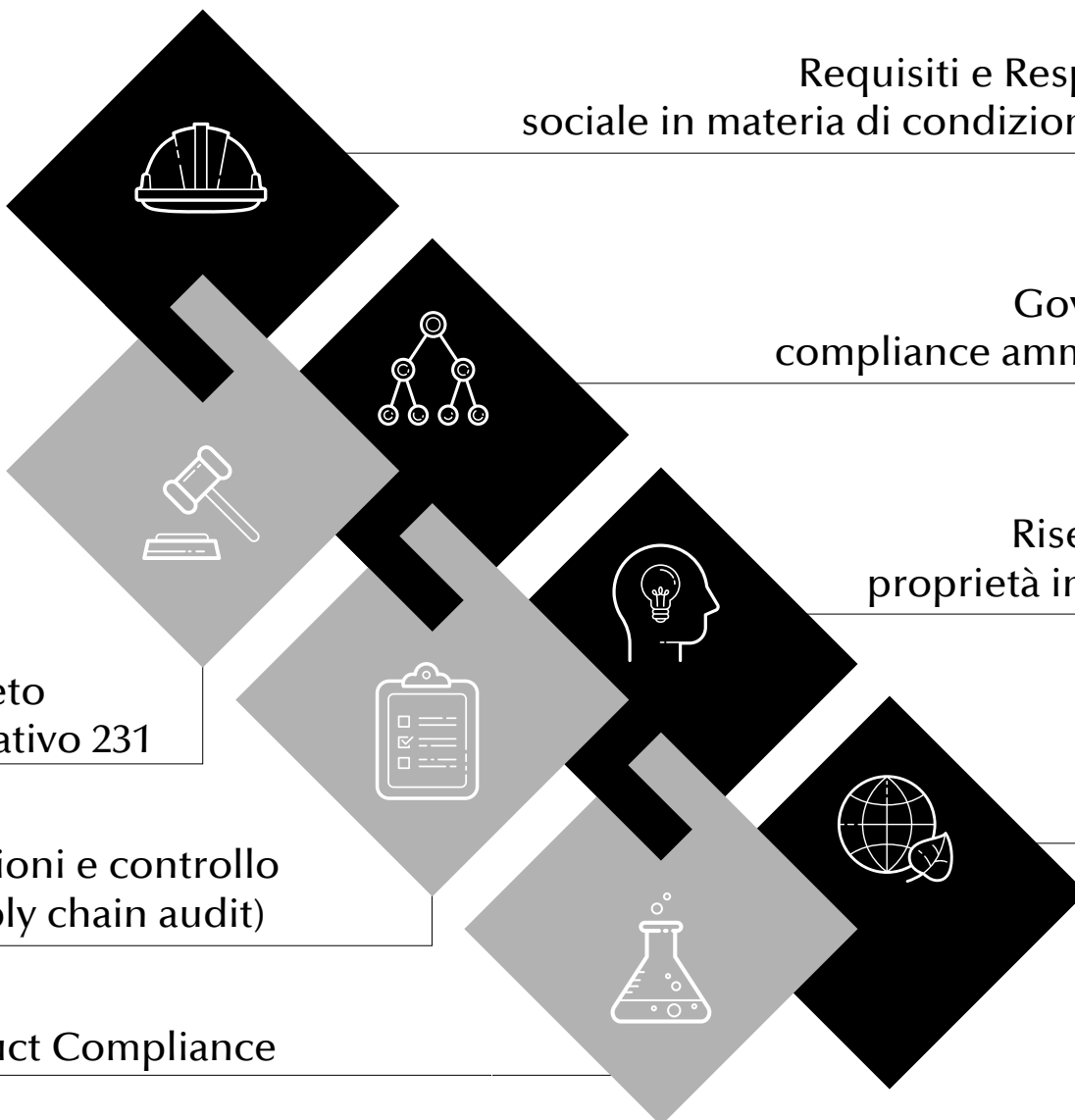
Riservatezza e proprietà intellettuale

Requisiti ambientali

Decreto legislativo 231

Ispezioni e controllo (Supply chain audit)

Product Compliance



Codice etico

Il Codice Etico di DiMar, definito come la carta dei diritti e dei doveri fondamentali, ribadisce le responsabilità etico sociali e i valori che la Società promuove nello svolgimento della propria attività.

I destinatari del documento sono sia soggetti interni che esterni, tra cui fornitori e lavoratori della catena di fornitura. Per raggiungere tutti i soggetti interessati, il documento è diffuso sul sito internet di DiMar.

Il Codice mira a **prevenire e contrastare ogni forma di lavoro forzato, minorile e irregolare** anche nei confronti dei lavoratori della catena di fornitura.

Politica di Responsabilità Sociale

DiMar Group estende i principi della propria Politica di Responsabilità

Sociale anche ai lavoratori esterni, ai fornitori e agli attori della catena del valore, promuovendo il rispetto dei diritti umani, delle condizioni di lavoro dignitose e degli standard etici previsti dalla norma SA8000.

La Società richiede ai propri partner commerciali di aderire a criteri rigorosi in materia di:

- divieto di lavoro infantile, forzato o irregolare;
- tutela della salute e sicurezza sul lavoro;
- assenza di discriminazioni e rispetto della libertà sindacale;
- applicazione di condizioni economiche e contrattuali corrette.

Tali principi sono formalizzati attraverso politiche specifiche, codice di condotta per i fornitori e sistemi di monitoraggio, valutazione e collaborazione. Nei casi di gravi inadempienze non risolte, la Società si riserva il diritto di interrompere i rapporti contrattuali.



ESRS Standards

ESRS S2 S2-3

Processi per porre rimedio agli impatti negativi e canali che consentono ai lavoratori nella catena del valore di esprimere preoccupazioni

Whistleblowing

DiMar Group ha adottato un sistema di whistleblowing finalizzato a segnalare, anche in forma riservata, comportamenti illeciti o irregolarità rilevanti ai sensi della normativa vigente.

La procedura è accessibile non solo al personale interno, ma anche a **soggetti esterni** che operano per

conto della Società o che sono coinvolti nella catena del valore, come fornitori e collaboratori. L'obiettivo è prevenire o gestire tempestivamente situazioni potenzialmente dannose per l'organizzazione, garantendo la massima riservatezza e tutela del segnalante. L'obiettivo del sistema è prevenire o gestire tempestivamente situazioni potenzialmente dannose, garantendo al contempo riservatezza e protezione del segnalante.

ESRS Standards

ESRS S2 S2-3

DiMar Group ha effettuato ulteriori verifiche sulla catena di fornitura per promuovere consapevolezza e miglioramento, richiedendo azioni correttive quando necessario e svolgendo audit di follow-up per verificarne l'adozione.

Le azioni per i lavoratori nella catena del valore

Audit sulla catena di fornitura

DiMar Group ha avviato l'attività di audit sui propri fornitori nel 2020. Questa iniziativa, ancora poco diffusa tra le imprese di dimensioni analoghe, rappresenta un segnale concreto dell'impegno della Società verso una filiera più responsabile, trasparente e orientata alla sostenibilità.

Tra le attività svolte dalla Società durante gli audit rientrano la visita ai luoghi di lavoro, interviste con il personale, incontri con il responsabile delle risorse umane, il responsabile della sicurezza e il responsabile ambientale.

Nel corso del 2024, sono stati effettuati 3 audit sulla catena di fornitura di DiMar in materia di responsabilità sociale, salute e sicurezza e ambiente, riportati nella tabella seguente:

Audit sulla catena di fornitura	2024	2023
Audit su fornitori effettuati da DiMar	2	1
Audit effettuati dai clienti su fornitori di DiMar	1	3

L'engagement dei fornitori

DiMar Group **supporta i fornitori durante gli audit effettuati dai clienti** e negli ultimi anni è stato promosso un progetto per aumentare il coinvolgimento dei subfornitori tramite **formazione e sensibilizzazione** sui temi della responsabilità sociale, salute e sicurezza e ambiente. Tale attività può prevedere sia il supporto nella risoluzione di eventuali non

conformità rilevate da clienti, che la formazione specifica da parte di addetti di DiMar Group o di esperti qualificati su particolari tematiche.

Negli ultimi anni, DiMar Group ha effettuato ulteriori verifiche sulla catena di fornitura per promuovere consapevolezza e miglioramento, **richiedendo azioni correttive** quando necessario e svolgendo **audit di follow-up** per verificarne l'adozione. Ogni anno, vengono raccolti e condivisi i dati sugli audit e sulle non conformità rilevate.

Il monitoraggio è attuato presso la sede di lavoro del fornitore, allo scopo di verificare il rispetto della normativa, dei principi etici e di responsabilità sociale. Tali verifiche vengono effettuate in relazione ai seguenti argomenti:

Conformità
normativa

Lavoro forzato
e minorile

Salute e sicurezza
negli ambienti
di lavoro

Libertà di
associazione

Non
discriminazione

Pratiche
disciplinari

Orario di lavoro

Retribuzione

Tutela dei lavoratori negli appalti




Nel quadro degli impegni di responsabilità sociale e di tutela dei diritti dei **lavoratori lungo la propria catena del valore**, DiMar Group adotta un approccio rigoroso e strutturato nella gestione dei rapporti contrattuali con gli appaltatori, ponendo particolare attenzione alla **salvaguardia delle condizioni lavorative del personale** impiegato nei servizi affidati.

I contratti di appalto stipulati da DiMar Group prevedono **clausole vincolanti** che impongono all'appaltatore l'obbligo di garantire la piena conformità alle normative vigenti in materia di lavoro, sicurezza, previdenza e contrattazione collettiva. L'appaltatore, infatti, si impegna formalmente a impiegare esclusivamente personale inquadrato secondo i contratti collettivi nazionali e territoriali di riferimento, assicurando un

trattamento economico coerente con quanto previsto per il settore e per l'area geografica interessata. L'appaltatore è tenuto a trasmettere preventivamente a DiMar Group l'elenco nominativo degli ausiliari coinvolti, specificandone mansioni e inquadramento, nonché a fornire copia delle comunicazioni di assunzione, dei contratti di lavoro applicati, prima dell'inizio dell'attività lavorativa. A ciò si aggiunge l'obbligo di fornire con cadenza trimestrale la documentazione attestante il regolare adempimento degli obblighi retributivi e contributivi (quali prospetti paga e denunce periodiche).

Il mancato rispetto anche di una sola delle disposizioni in materia di tutela dei lavoratori può costituire **causa di risoluzione immediata del contratto** da parte di DiMar Group, a tutela non solo dell'integrità operativa e reputazionale della Società, ma soprattutto della dignità e dei diritti dei lavoratori coinvolti.

Consumatori e utilizzatori finali

Tema	Sottotema	Sotto-sottotema	SDGs
S4 Consumatori e utilizzatori finali	Sicurezza personale dei consumatori e/o degli utilizzatori finali	Salute e sicurezza Sicurezza della persona	  

ESRS Standards

ESRS 2 SBM-3

Impatti, rischi ed opportunità rilevanti in materia di consumatori e utilizzatori finali

Impatti

Sicurezza personale dei consumatori e/o degli utilizzatori finali	Impatti negativi: mancato rispetto degli standard di qualità e sicurezza dei prodotti, con potenziali conseguenze sulla tutela dell'utente finale e sulla conformità rispetto ai requisiti richiesti dai clienti e dal mercato.
---	---

Rischi/Opportunità

Sicurezza personale dei consumatori e/o degli utilizzatori finali	Rischi Rischi legali, di mercato e reputazionali: derivanti dalla non conformità ai requisiti normativi e contrattuali in materia di qualità e sicurezza dei prodotti, inclusi eventuali reclami da parte dei clienti per difetti di conformità, non rispetto delle specifiche tecniche o standard richiesti dal mercato.
---	---

Per ulteriori informazioni sul processo di identificazione degli impatti, dei rischi e delle opportunità rilevanti, si rimanda al capitolo *Temì rilevanti*.

ESRS Standards

ESRS S4 S4-1

ESRS 2 MDR-P

DiMar Group impronta i rapporti con i clienti ai principi di lealtà, trasparenza e buona fede, promuovendo cortesia, attenzione, professionalità e chiarezza nella comunicazione.

Politiche connesse ai consumatori e agli utilizzatori finali

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

Codice Etico

Come stabilito dal Codice Etico di DiMar, la Società impronta i rapporti con i clienti ai principi di **lealtà, trasparenza e buona fede**, promuovendo cortesia, attenzione, professionalità e chiarezza nella comunicazione. Si impegna a soddisfare le esigenze dei clienti attraverso la fornitura di prodotti di alta qualità e pregio, nel rispetto della **conformità agli standard** di legge e ai **requisiti richiesti**. Nei rapporti commerciali, la Società adotta condizioni adeguate, rifiuta ogni forma illecita di pressione, tutela la salute, la sicurezza, la riservatezza e i diritti dei clienti. Non accetta né mantiene incarichi con finalità illecite o in situazioni di conflitto di interessi.

L'obiettivo è soddisfare i propri clienti attraverso prodotti di alta qualità e pregio e per tale motivo DiMar Group ha incluso previsioni specifiche all'interno del Codice Etico riguardanti:

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

Codice di Condotta dei Fornitori

All'interno del Codice di Condotta dei Fornitori, DiMar richiama il proprio impegno all'adesione agli standard internazionali in materia di qualità, al fine di proteggere la salute umana, l'ambiente e la sicurezza del consumatore.

I fornitori di DiMar sono tenuti a rispettare **standard qualitativi elevati** rispetto alla composizione chimica e fisica dei prodotti e degli imballaggi utilizzati. La Società promuove e monitora tali aspetti anche attraverso un sistema di tracciabilità e controllo delle materie impiegate nella propria catena di fornitura.

ESRS Standards

ESRS 2 SBM-2

ESRS S4 S4-2

ESRS S4 S4-3

Il coinvolgimento dei consumatori e utilizzatori finali, i processi per porre rimedio agli impatti negativi e canali che consentono ai consumatori e agli utilizzatori finali di esprimere preoccupazioni

Interazione con i clienti

I clienti diretti di DiMar Group sono i brand committenti per cui la Società realizza le borse e, di conseguenza, DiMar non ha un contatto diretto con il consumatore finale, il quale, per ogni evenienza, si rivolge al brand di riferimento.

DiMar intrattiene un **rapporto quotidiano e collaborativo** con i propri clienti, che va oltre gli aspetti puramente tecnici.

La Società affianca i clienti anche in iniziative legate alla sostenibilità, come la gestione dei rifiuti tessili e il conferimento presso centri di smaltimento, contribuendo attivamente al processo di valorizzazione e riuso dei materiali.

Soddisfazione dei clienti

Un vantaggio derivante dal contatto quotidiano con i clienti emerge dal numero particolarmente esiguo di reclami ricevuti.

Nel corso del 2024, i reclami ricevuti dai clienti di DiMar hanno riguardato

esclusivamente piccole difformità di carattere estetico e tali segnalazioni hanno interessato soltanto lo 0,5% del totale delle lavorazioni effettuate.

Per quanto riguarda eventuali reclami da parte dei consumatori finali, la gestione e l'eventuale riparazione vengono generalmente effettuate direttamente presso il punto vendita o gestite dal brand e solo in casi sporadici l'attività di riparazione coinvolge DiMar Group.

Ad oggi, non sono mai state rilevate non conformità relative alla salute e sicurezza del consumatore finale.



ESRS Standards

ESRS S4 S4-4

ESRS 2 MDR-A

Consumatori e utilizzatori finali: le azioni

Qualità della pelle

La qualità della pelle è suddivisa ed ordinata in scelte:

- **prima scelta:** ha pochissimi difetti, circa l'80% della pelle è utilizzabile
- **seconda scelta:** non ha grandi difetti, circa il 60% della pelle è utilizzabile
- **terza scelta:** presenza evidente di difetti, circa il 40% della pelle è utilizzabile
- **quarta scelta** (solo per gli ovini): presenza accentuata di difetti in più parti, circa il 20% è utilizzabile

Il controllo qualità

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

I clienti forniscono a DiMar delle **guide alla progettazione** e **norme di qualità** relative ai prodotti finiti.

I manuali descrivono nel dettaglio ciascuna fase del processo produttivo degli articoli, includendo le regole fondamentali per la lavorazione e le indicazioni per la progettazione delle singole componenti.

Il personale monitora costantemente la qualità dei prodotti, garantendo il rispetto degli standard richiesti e promuovendo il miglioramento continuo.

La prima selezione qualitativa avviene direttamente dalla conceria in base allo stato iniziale del pellame e allo stato post concia.

Il controllo della materia prima in conceria varia in base alla tipologia di contratto stipulato da DiMar con il cliente. Nel caso del conto lavorazione, la pelle viene selezionata e inviata direttamente dal cliente e DiMar si limita a effettuare un controllo preliminare sulla merce ricevuta e in presenza di non conformità, viene redatto un verbale. Diversamente, con il contratto a conto vendita, è DiMar ad acquistare il pellame, rivolgendosi alle concerie indicate dal cliente e seguendo le specifiche riportate nella scheda tecnica. In questo secondo caso, la responsabilità della qualità della selezione ricade su DiMar.

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



Ricevimento di materiali e prodotti

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

Controlli in fase di produzione

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

Controlli finali

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

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

Audit esterni

Nel 2024, DiMar è stata sottoposta a due audit da parte dei clienti, volti a promuovere una gestione responsabile della catena di fornitura e a garantire la conformità ai principi etici, sociali e ambientali richiesti dai brand committenti.

Questa attività di monitoraggio da parte dei clienti di DiMar è finalizzata a:

- individuare opportunità di miglioramento e best practice;
- assicurare la coesione con la filiera e coerenza con il modello di business del brand;
- mitigare eventuali rischi reputazionali ed altri rischi derivanti dalla mancata compliance nella catena di fornitura.

In entrambi gli audit ricevuti **non sono state rilevate non conformità**.

Tracciabilità

Come stabilito nel Codice di Condotta dei Fornitori, i soggetti coinvolti nella catena di fornitura di DiMar devono attenersi a rigide regole di tracciabilità delle materie prime.

DiMar, in particolare, dispone di una procedura di rintracciabilità che permette al cliente, attraverso un chip presente in ogni prodotto, di verificare la posizione della borsa dal momento in cui lascia uno degli stabilimenti della Società fino all'arrivo presso il luogo previsto, con un **sistema di track & trace**.

Etichettatura e Marketing responsabile

DiMar Group considera **l'identificazione e l'etichettatura dei prodotti finiti** non soltanto un requisito normativo, ma anche un pilastro fondamentale per garantire la qualità, la tracciabilità e la soddisfazione del cliente. La Società utilizza le etichette conferite dal cliente, seguendo le indicazioni dello stesso sul suo posizionamento all'interno del prodotto.

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

I rapporti con la stampa e con gli altri mezzi di comunicazione di massa sono riservati alle funzioni aziendali preposte e si svolgono nel rispetto delle prassi applicabili e in osservanza dei principi etici delineati dal Codice Etico che ispirano l'attività della Società. DiMar salvaguarda i diritti di proprietà intellettuale propri o dei terzi, ivi compresi le opere dell'ingegno, i diritti d'autore, i brevetti, i marchi e i segni di riconoscimento, attenendosi alle politiche e alle procedure previste per la loro tutela.

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







Informativa di governance

Condotta delle imprese

140

Condotta delle imprese

Tema	Sottotema	Sotto-sottotema	SDGs
G1 Condotta delle imprese	Cultura d'impresa		 
	Corruzione attiva e passiva	Prevenzione e individuazione compresa la formazione Incidenti	
	Gestione dei rapporti con i fornitori, comprese le prassi di pagamento		
	Benessere degli animali		



ESRS Standards

ESRS 2 IRO-1

Impatti, rischi e opportunità rilevanti in materia di governance

Impatti

Cultura d'impresa	La promozione e il consolidamento della cultura d'impresa, basata su una condotta etica del business, generano impatti positivi nei confronti degli stakeholder interni ed esterni, rafforzando il senso di appartenenza della forza lavoro, il senso di responsabilità nei rapporti con lavoratori, fornitori, clienti e altri stakeholder.
Corruzione attiva e passiva	Impatti dovuti a possibili eventi di corruzione attiva e passiva nei rapporti con gli stakeholder, con conseguenti distorsioni nella concorrenza.
Gestione dei rapporti con i fornitori, comprese le prassi di pagamento	Impatti negativi derivanti dalla non corretta gestione della catena di fornitura / mancata selezione e qualifica dei fornitori nel rispetto di standard e criteri ambientali e sociali con conseguenze su ambiente e persone della catena di fornitura.
Benessere degli animali	Impatti negativi: legati alla tutela del benessere animale, con particolare attenzione alla promozione di una gestione etica e responsabile da parte dei fornitori, al fine di garantire che l'approvvigionamento delle pelli avvenga nel rispetto di standard elevati in materia di trattamento e condizioni degli animali.

Rischi/Opportunità

Cultura d'impresa	Rischi Rischi di mercato e di reputazione connessi alla non adeguata diffusione e promozione della cultura di impresa, così come alla mancata applicazione dei principi e valori fondanti la condotta del business.
Corruzione attiva e passiva	Rischi Rischi regolamentari / legali, reputazionali, di mercato a seguito di episodi di corruzione e/o concussione.
Gestione dei rapporti con i fornitori, comprese le prassi di pagamento	Rischi Rischi regolamentari / legali, di mercato e di reputazione derivanti dalla presenza di fornitori caratterizzati da impatti ambientali e sociali potenzialmente negativi. I rischi possono comportare anche problematiche di business continuity (interruzioni nella catena di approvvigionamento), aumenti nei costi delle materie prime, danni reputazionali e potenziali sanzioni legali, contrattuali e provvedimenti amministrativi.
Benessere degli animali	Rischi Rischi regolamentari, legali, di mercato e reputazionali: derivanti da un potenziale mancato rispetto degli standard di benessere animale lungo la filiera di approvvigionamento delle pelli. L'assenza di garanzie sull'origine etica e responsabile delle materie prime può comportare sanzioni, esclusioni da determinati mercati e una perdita di fiducia da parte dei clienti. Inoltre, l'evoluzione delle preferenze dei consumatori verso materiali alternativi di origine non animale può influenzare il posizionamento competitivo di DiMar Group nel settore moda.

Per ulteriori informazioni sul processo di identificazione degli impatti, dei rischi e delle opportunità materiali, si rimanda al capitolo *Temi rilevanti*.

ESRS Standards

ESRS G1 G1-1

ESRS 2 MDR-P

Politiche in materia di cultura d'impresa e condotta delle imprese

Vision, Mission e Valori

Vision

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

Mission

Garantire la crescita delle persona per innovare e garantire la sostenibilità

Valori

Sincerità / Trasparenza / Educazione / Coerenza / Ascolto / Esempio

Responsabilità Sociale d'Impresa

La Società ha spostato la riflessione sull'etica dall'agire individuale a un più ampio ambito organizzativo e di business, la cosiddetta

Responsabilità Sociale d'Impresa.

L'azione sociale è volta a perseguire il proprio business considerando il rispetto dovuto a tutti gli esseri viventi e il valore delle cose inanimate, come fine del proprio agire e non come mezzo per raggiungere il profitto.

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

– **sostenibilità**: uso consapevole ed efficiente delle risorse ambientali

in quanto beni comuni, capacità di valorizzare le risorse umane e contribuire allo sviluppo della comunità locale in cui la Società opera, capacità di mantenere uno sviluppo economico dell'impresa nel tempo;

- **volontarietà**: come azioni svolte oltre gli obblighi di legge;
- **trasparenza**: ascolto e dialogo con i vari portatori di interesse diretti e indiretti d'impresa;
- **qualità**: in termini di prodotti e processi produttivi;
- **integrazione**: visione e azione coordinata delle varie attività di ogni direzione e reparto, a livello orizzontale e verticale, su obiettivi e valori condivisi.

Codice Etico

Nei rapporti con terzi, la Società adotta comportamenti trasparenti, collaborativi e coerenti con gli impegni assunti, **tutelando costantemente la propria immagine e reputazione**. Si avvale di fornitori e subfornitori qualificati, selezionati sulla base di requisiti di professionalità, qualità delle prestazioni, standard etici e onorabilità. I rapporti si fondano su **lealtà reciproca, rispetto della normativa vigente** e delle **procedure aziendali**.

La Società richiede il rispetto delle normative vigenti, delle proprie procedure interne e vieta qualsiasi rapporto con **soggetti che impieghino lavoro forzato, minorile o in forme non regolari**.

Tutti i fornitori sono tenuti a **conoscere, accettare e rispettare** i principi del Codice Etico, consapevoli delle conseguenze derivanti da eventuali violazioni.

DiMar Group, inoltre, riconosce il valore della **concorrenza libera, aperta e leale**, astenendosi da accordi illeciti, comportamenti vessatori a qualsivoglia abuso di posizione dominante.

Codice di Condotta dei Fornitori

Nel Codice di Condotta dei Fornitori di DiMar è presente la disciplina che regola i rapporti con i propri fornitori.

I fornitori dovranno svolgere la propria attività con lealtà, in modo diligente ed efficiente, rispettando le disposizioni riportate di seguito:

Ambito	Requisito
Requisiti legali	Rispetto delle leggi e normative locali, nazionali e internazionali applicabili.
Amministrazione e bilancio	Redazione trasparente e conforme di bilanci e documentazione contabile.
Rapporti con la PA	Divieto di offrire denaro, vantaggi o influenze indebite a dipendenti pubblici o terzi.
Subappaltatori	Subappalti ammessi solo con approvazione preventiva e accettazione del Codice.
Anticorruzione	Tolleranza zero verso corruzione, estorsione e tangenti.
Antiriciclaggio	Obbligo di rispetto delle normative contro il riciclaggio di denaro.



ESRS Standards

ESRS G1 G1-1

Benessere degli animali

Codice Etico

Il tema del **benessere animale** è rilevante all'interno del Codice Etico, nel quale DiMar afferma che i fornitori e subfornitori della Società sono tenuti a garantire, nell'ambito della gestione e dell'approvvigionamento di materie prime di origine animale, che tali prodotti non provengano da pratiche di allevamento o raccolta crudeli, vietando qualsiasi forma di trattamento o condotta lesiva nei confronti degli animali.

Impegno per la tutela del benessere animale

DiMar Group, a conferma del suo impegno a garantire il benessere degli animali, nella sua attività produttiva utilizza pelle originata per la **totalità dallo scarto alimentare**, ossia proveniente da animali destinati alla filiera alimentare e non da animali allevati a fini di produzione per l'industria dell'abbigliamento, riutilizzando materiali di scarto derivanti da altri processi industriali o settori.

ESRS Standards

ESRS G1 G1-2

Gestione dei rapporti con i fornitori

L'attenzione alla responsabilità etica, sociale e ambientale è un asset strategico per DiMar Group ed è fondamentale nel processo di selezione dei fornitori. DiMar Group ha sviluppato un programma per integrare questi fattori nella gestione aziendale e si aspetta che i fornitori

aderiscano ai medesimi principi. A tal fine, ha adottato una **politica** specifica per una **supply chain sostenibile**, un **codice di condotta** per i fornitori (come approfondito nel capitolo *Lavoratori nella catena di fornitura*) e un **sistema di valutazione sostenibile**.

Qualifica dei fornitori

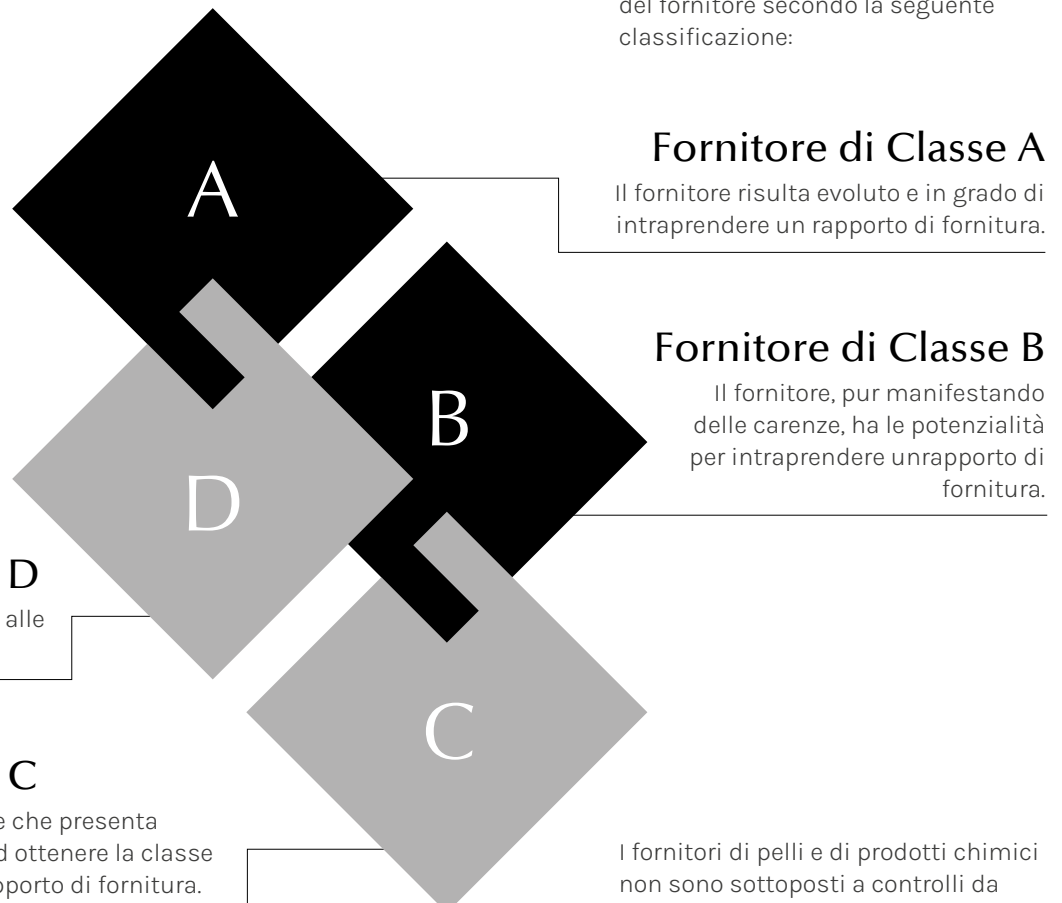
DiMar Group adotta una procedura strutturata per l'approvazione dei fornitori, garantendo che ogni fornitore soddisfi elevati standard di qualità e sicurezza. **La gestione della qualifica fornitori è parte integrante del sistema di controllo e qualità**, con particolare attenzione alla **valutazione del rischio, alla performance e alla conformità alle normative di settore**.

I fornitori o i subfornitori di DiMar Group devono soddisfare elevati livelli di **qualità**, elevati standard **etici** e di **onorabilità** ed elevata **idoneità tecnico-professionale**. Di conseguenza, la Società ha inserito in alcuni contratti con i propri fornitori specifici requisiti relativi, tra l'altro, al rispetto delle normative ambientali e all'impiego di prodotti sostenibili.

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

Il grado di idoneità di ciascun fornitore viene valutato tramite un audit, incentrato sulle tematiche di Salute e Sicurezza, Ambiente e Responsabilità Sociale. Per ciascun aspetto contenuto nelle checklist di valutazione viene assegnato un punteggio da 0 a 3, in base al grado di idoneità. Il punteggio 0 indica un'attività né effettuata né formalizzata, mentre il punteggio 3 corrisponde ad un'attività sotto controllo e attuata secondo le procedure.

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



Fornitore di Classe A

Il fornitore risulta evoluto e in grado di intraprendere un rapporto di fornitura.

Fornitore di Classe B

Il fornitore, pur manifestando delle carenze, ha le potenzialità per intraprendere un rapporto di fornitura.

Fornitore di Classe D

Il fornitore non risulta adeguato alle richieste di DiMar Group.

Fornitore di Classe C

Il fornitore, nonostante le lacune che presenta nella gestione, può migliorare ed ottenere la classe superiore e intraprendere un rapporto di fornitura.

I fornitori di pelli e di prodotti chimici non sono sottoposti a controlli da parte di DiMar Group, in quanto sono fornitori già qualificati dai clienti.

Valutazione dei fornitori

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

La Società si riserva il diritto di verificare l'aderenza ai principi del Codice di Condotta e alla legge, conducendo verifiche di conformità in qualsiasi momento e anche senza preavviso, sia con personale interno che attraverso Società esterne e/o enti di certificazione. Le verifiche sono condotte su tematiche sociali, ambientali e relative alla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro e possono essere sia documentali, che prevedere una visita al fornitore stesso.

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

In seguito alla qualifica, nel corso della collaborazione, DiMar può richiedere ai propri fornitori, in conformità con le richieste dei brand, delle autodichiarazioni, ad esempio sull'assenza di PVC nei prodotti forniti e dichiarazioni di conformità REACH.

Contratti di appalto

Nell'ambito della gestione dei rapporti con i propri appaltatori, DiMar Group adotta un approccio improntato alla massima **responsabilità, trasparenza e conformità normativa**. Tali requisiti costituiscono parte integrante dei contratti di appalto stipulati dalla Società, con cui ciascun appaltatore si impegna formalmente al rispetto di specifici obblighi in materia etica, legale, ambientale e di sicurezza.

L'appaltatore dichiara di conoscere il contenuto Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ("Modello 231") e del Codice Etico adottati da DiMar Group, e si obbliga ad astenersi da condotte che possano violarli, anche solo potenzialmente.

Si impegna al rispetto della normativa vigente in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro - con particolare riferimento al D.Lgs. 81/2008 - adottando tutte le misure necessarie per la prevenzione e la gestione dei rischi. Il contratto prevede anche precisi **obblighi in materia ambientale**, inclusa la gestione dei rifiuti, la minimizzazione dell'impatto ambientale e l'utilizzo di prodotti a basso impatto. L'appaltatore è tenuto a fornire adeguata formazione al proprio personale, a redigere la documentazione tecnica prevista dalla legge e a segnalare tempestivamente eventuali situazioni di pericolo.

Tali impegni sono ulteriormente formalizzati con la sottoscrizione del Codice di Condotta dei Fornitori, la cui osservanza può essere oggetto di verifiche da parte di DiMar Group, anche in assenza di preavviso, al fine di garantire l'adesione concreta ai principi fondanti della Società.

ESRS Standards

ESRS G1 G1-3

Prevenzione e individuazione della corruzione attiva e passiva

DiMar Group si è dotato di una procedura di Whistleblowing. Le attività in cui si articola il processo gestionale delle segnalazioni sono trasmissione, ricezione e gestione, istruttoria ed accertamento, archiviazione.

Sistema di prevenzione della corruzione

Al fine di prevenire i fenomeni di corruzione, DiMar Group ha adottato il Modello di Organizzazione Gestione e Controllo previsto dal D.Lgs. 231/2001 (“**Modello 231**”) con delibera del Consiglio di Amministrazione il 3 ottobre 2023, ed ha nominato un Organismo di Vigilanza dotato di poteri autonomi di iniziativa e controllo. Il Modello 231 definisce e orienta precie **condizioni di correttezza e trasparenza** nel compimento degli affari e delle attività aziendali, tutelando la posizione e l'immagine della Società nei confronti dei propri stakeholder.

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

e di sensibilizzare tutti gli organi sociali e il personale al rispetto dei principi cardine dell'ordinamento e della normativa di settore.

DiMar si pone come obiettivo del 2025 l'erogazione di un corso di formazione interna riguardante il Modello 231.

Gestione delle segnalazioni

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

Le attività in cui si articola il processo gestionale delle segnalazioni sono trasmissione, ricezione e gestione, istruttoria ed accertamento, archiviazione. La segnalazione, oltre a dover essere il più possibile completa sotto il profilo della descrizione del fatto oggetto della segnalazione, con una indicazione chiara delle circostanze di tempo e di luogo in cui tale fatto si è verificato, deve anche indicare in modo preciso le generalità o gli altri elementi che consentano di identificare il soggetto cui attribuire i fatti segnalati, al fine di garantirgli protezione.

ESRS Standards

ESRS 2 MDR-M

ESRS G1 G1-4

Casi di corruzione attiva o passiva

Non sono stati rilevati episodi confermati di corruzione, né risultano provvedimenti disciplinari o licenziamenti connessi a tali tematiche.

Nel periodo di riferimento, così come in quelli precedenti, non si è registrato alcun episodio di corruzione o concussione che abbia coinvolto Amministratori o dipendenti della Società. In particolare, non si sono verificate condanne né sono state comminate sanzioni per violazioni delle normative anticorruzione e antiriciclaggio. Inoltre, non sono stati rilevati episodi confermati di corruzione, né risultano provvedimenti disciplinari o licenziamenti connessi a tali tematiche.

Allo stesso modo, non si segnalano casi in cui contratti con partner commerciali siano stati risolti o non rinnovati per violazioni di questo tipo. Infine, non vi sono procedimenti legali pubblici in corso o conclusi nei confronti di DiMar o dei suoi dipendenti per questioni legate alla corruzione. Questi risultati confermano l'efficacia delle misure di prevenzione adottate dalla Società e il suo impegno costante nel promuovere una cultura di integrità, trasparenza e conformità normativa.



Indice dei contenuti ESRS

Standard ESRS	Informativa	Indicatore ESRS	Riferimenti Capitolo
Informazioni generali			
BP-1	Criteri generali per la redazione della dichiarazione sulla sostenibilità	DR 3, DR 5	Informativa generale / Criteri di redazione
BP-2	Informativa in relazione a circostanze specifiche	DR 6, DR 9, DR 10, DR 11, DR 13, DR 14, DR 15, DR 16	Informativa generale / Criteri di redazione
GOV-1	Ruolo degli organi di amministrazione, direzione e controllo	DR 19, DR 21, DR 22, AR 4	Informativa generale / Governance / Modello di governance e organi societari
GOV-2	Informazioni fornite agli organi di amministrazione, direzione e controllo dell'impresa e questioni di sostenibilità da questi affrontate	DR 24, DR 26	Informativa generale / Governance / Governance della sostenibilità
SBM-1	Strategia, modello aziendale e catena del valore	DR 40	Informativa generale / Strategia e modello di business / DiMar Group S.p.A.
		DR 38, DR 40, DR 42, AR 14	Informativa generale / Strategia e modello di business / Strategie - impegni
		DR 40	Informativa generale / Strategia e modello di business / Modello di business
SBM-2	Interessi e opinioni dei portatori di interessi	DR 43, DR 45	Informativa generale / Strategia e modello di business / Gli stakeholder: interessi e aspettative
SBM-3	Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale	DR 46, DR 48, AR 17	Informativa generale / Temi rilevanti / I temi rilevanti
IRO-1	Descrizione dei processi per individuare e valutare gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti	DR 51, DR 53	Informativa generale / Temi rilevanti / Il processo di individuazione e valutazione degli impatti, rischi e opportunità rilevanti
IRO-2	Obblighi di informativa degli ESRS oggetto della dichiarazione sulla sostenibilità dell'impresa	DR 54, DR 56, DR 59	Informativa generale / Temi rilevanti / I temi rilevanti e la rendicontazione ESRS
Informazioni ambientali			
ESRS E1 - Cambiamenti climatici			
ESRS 2 SBM-3	Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale	DR 18, DR 19	Informativa ambientale / Cambiamenti climatici / Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale
ESRS 2 IRO-1	Descrizione dei processi per individuare e valutare gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti legati al clima	DR 20, AR 9, AR 12	Informativa ambientale / Cambiamenti climatici / Impatti, rischi e opportunità rilevanti e loro interazione con la strategia e il modello aziendale
E1-2	Politiche relative alla mitigazione dei cambiamenti climatici e all'adattamento agli stessi	DR 22, DR 24, DR 25	Informativa ambientale / Cambiamenti climatici / Politiche relative alla mitigazione dei cambiamenti climatici e all'adattamento agli stessi

Standard ESRS	Informativa	Indicatore ESRS	Riferimenti Capitolo
E1-3	Azioni e risorse relative alle politiche in materia di cambiamenti climatici	DR 26	Informativa ambientale / Cambiamenti climatici / Azioni in materia di cambiamenti climatici
E1-4	Obiettivi relativi alla mitigazione dei cambiamenti climatici e all'adattamento agli stessi	DR 30, DR 32, DR 33	Informativa generale / Temi rilevanti / Temi rilevanti - Obiettivi e azioni
E1-5	Consumo di energia e mix energetico	DR 35, DR 37, DR 38, DR 39, DR 40, DR 41, DR 42, DR 43, AR 32, AR 33, AR 34, AR 36	Informativa ambientale / Cambiamenti climatici / Consumo di energia e mix energetico
E1-6	Emissioni lorde di GES di ambito 1, 2, 3 ed emissioni totali di GES	DR 44, DR 48, DR 49, DR 53, DR 54, AR 39, AR 43, AR 45, AR 46, AR 47, AR 53	Informativa ambientale / Cambiamenti climatici / Emissioni GHG
ESRS E3 - Acque e risorse marine			
ESRS 2 IRO-1	Descrizione dei processi per individuare e valutare gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti legati alle acque e alle risorse marine	DR 8	Informativa ambientale / Acque e risorse marine / Il processo di individuazione valutazione degli impatti, rischi e opportunità rilevanti
E3-1	Politiche connesse alle acque e alle risorse marine	DR 9, DR 11, DR 12	Informativa ambientale / Acque e risorse marine / Politiche relative alle acque e alle risorse marine
E3-2	Azioni e risorse connesse alle acque e alle risorse marine	DR 15, DR 19	Informativa ambientale / Acque e risorse marine / Azioni relative alle acque e alle risorse marine
E3-3	Obiettivi connessi alle acque e alle risorse marine	DR 20, DR 22, DR 23	Informativa generale / Temi rilevanti / Temi rilevanti - Obiettivi e azioni
E3-4	Consumo idrico	DR 26, DR 28, DR 29	Informativa ambientale / Acque e risorse marine / Consumo idrico
ESRS E5 - Uso delle risorse ed economia circolare			
ESRS 2 IRO-1	Descrizione dei processi per individuare e valutare gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti legati al clima	DR 11, AR 4, AR 7	Informativa ambientale / Uso delle risorse ed economia circolare / Il processo di individuazione valutazione degli impatti, rischi e opportunità rilevanti
E5-1	Politiche relative all'uso delle risorse e all'economia circolare	DR 12, DR 14, DR 15	Informativa ambientale / Uso delle risorse ed economia circolare / Politiche relative all'uso delle risorse e all'economia circolare
E5-2	Azioni e risorse relative all'uso delle risorse e all'economia circolare	DR 17, DR 19	Informativa ambientale / Uso delle risorse ed economia circolare / Azioni relative all'uso delle risorse e all'economia circolare
E5-3	Obiettivi relativi all'uso delle risorse e all'economia circolare	DR 21, DR 23, DR 24	Informativa generale / Temi rilevanti / Temi rilevanti - Obiettivi e azioni
E5-4	Flussi di risorse in entrata	DR 28, DR 30, DR 31	Informativa ambientale / Uso delle risorse ed economia circolare / Flussi di risorse in entrata

Standard ESRS	Informativa	Indicatore ESRS	Riferimenti Capitolo
Informazioni sociali			
ESRS S1 - Forza lavoro propria			
ESRS 2 SBM-2	Interessi e opinioni dei portatori d'interessi	DR 12, AR 4, AR 5	Informativa sociale / Forza lavoro propria / Interessi e opinioni dei portatori d'interesse
ESRS 2 SBM-3	Impatti, rischi e opportunità rilevanti e la loro interazione con la strategia e il modello aziendale	DR 13, DR 14	Informativa sociale / Forza lavoro propria / Impatti, rischi ed opportunità rilevanti in materia di forza lavoro propria
S1-1	Politiche relative alla forza lavoro propria	DR 17, DR 19, DR 23, DR 24, AR 15	Informativa sociale / Forza lavoro propria / Politiche relative alla forza lavoro propria
S1-2	Processi di coinvolgimento della forza lavoro propria e dei rappresentanti dei lavoratori in merito agli impatti	DR 25	Informativa sociale / Forza lavoro propria / Processi di coinvolgimento della forza lavoro propria
S1-3	Processi per porre rimedio agli impatti negativi e canali che consentono alla forza lavoro propria di sollevare preoccupazioni	DR 30, DR 32, DR 33, AR 30	Informativa sociale / Forza lavoro propria / Processi per porre rimedio agli impatti negativi e canali che consentono ai lavoratori propri di sollevare preoccupazioni
S1-4	Interventi su impatti rilevanti per la forza lavoro propria e approcci per la gestione dei rischi rilevanti e il perseguimento di opportunità rilevanti in relazione alla forza lavoro propria, nonché efficacia di tali azioni	DR 35, DR 38	Informativa sociale / Forza lavoro propria / Interventi su impatti rilevanti per la forza lavoro propria e approcci per la gestione dei rischi rilevanti e il perseguimento di opportunità rilevanti in relazione alla forza lavoro propria, nonché efficacia di tali azioni
S1-5	Obiettivi legati alla gestione degli impatti rilevanti, al potenziamento degli impatti positivi nonché ai rischi e alle opportunità	DR 44, DR 46	Informativa generale / Temi rilevanti / Temi rilevanti - Obiettivi e azioni
S1-6	Caratteristiche dei dipendenti dell'impresa	DR 48, DR 50, DR 52, AR 59	Informativa sociale / Forza lavoro propria / Caratteristiche dei dipendenti
S1-7	Caratteristiche dei lavoratori non dipendenti nella forza lavoro propria dell'impresa	DR 53, DR 55, DR 56	Informativa sociale / Forza lavoro propria / Caratteristiche dei lavoratori non dipendenti nella forza lavoro propria
S1-8	Copertura della contrattazione collettiva e dialogo sociale	DR 58, DR 60, AR 66, AR 70	Informativa sociale / Forza lavoro propria / Contrattazione collettiva e dialogo sociale
S1-9	Metriche della diversità	DR 64, DR 66	Informativa sociale / Forza lavoro propria / Metriche della diversità
S1-10	Salari adeguati	DR 67, DR 69	Informativa sociale / Forza lavoro propria / Remunerazione
S1-12	Persone con disabilità	DR 77, DR 79, DR 80, AR 76	Informativa generale / Forza lavoro propria / Persone con disabilità
S1-13	Metriche di formazione e sviluppo delle competenze	DR 81, DR 83, AR 78	Informativa sociale / Forza lavoro propria / Formazione e sviluppo delle competenze
S1-14	Metriche di salute e sicurezza	DR 86, DR 88, DR 89, AR 89, AR 91	Informativa sociale / Forza lavoro propria / Salute e sicurezza

Standard ESRS	Informativa	Indicatore ESRS	Riferimenti Capitolo
S1-15	Equilibrio tra vita professionale e vita privata	DR 91, DR 93, DR 94	Informativa sociale / Forza lavoro propria / L'equilibrio tra vita professionale e vita privata
S1-16	Metriche di remunerazione (divario retributivo e remunerazione totale)	DR 95, DR 97, DR 98, AR 98, AR 99, AR 100, AR 101	Informativa sociale / Forza lavoro propria / Remunerazione
S1-17	Incidenti, denunce e impatti gravi in materia di diritti umani	DR 100, DR 103, DR 104	Informativa sociale / Forza lavoro propria / Incidenti, denunce e impatti gravi in materia di diritti umani
ESRS S2 - Lavoratori nella catena del valore			
ESRS 2 SBM-2	Interessi e opinioni dei portatori d'interessi	DR 9, AR 4	Informativa sociale / Lavoratori nella catena del valore / Interessi e opinioni dei lavoratori nella catena del valore e il loro coinvolgimento
ESRS 2 SBM-3	Impatti, rischi e opportunità rilevanti e la loro interazione con la strategia e il modello aziendale	DR 10, DR 11	Informativa sociale / Lavoratori nella catena del valore / Impatti, rischi ed opportunità rilevanti in materia di lavoratori nella catena del valore
S2-1	Politiche connesse ai lavoratori nella catena del valore	DR 14, DR 16	Informativa sociale / Lavoratori nella catena del valore / Politiche connesse ai lavoratori nella catena del valore
S2-2	Processi di coinvolgimento dei lavoratori nella catena del valore in merito agli impatti	DR 20	Informativa sociale / Lavoratori nella catena del valore / Interessi e opinioni dei lavoratori nella catena del valore e il loro coinvolgimento
S2-3	Processi per porre rimedio agli impatti negativi e canali che consentono ai lavoratori nella catena del valore di esprimere preoccupazioni	DR 25, DR 27	Informativa sociale / Lavoratori nella catena del valore / Processi per porre rimedio agli impatti negativi e canali che consentono ai lavoratori nella catena del valore di esprimere preoccupazioni
S2-5	Obiettivi legati alla gestione degli impatti negativi rilevanti, al potenziamento degli impatti positivi e alla gestione dei rischi e delle opportunità rilevanti	DR 39, DR 41	Informativa generale / Temi rilevanti / Temi rilevanti - Obiettivi e azioni
ESRS S4 - Consumatori e utilizzatori finali			
ESRS 2 SBM-2	Interessi e opinioni dei portatori d'interessi	DR 8, AR 3	Informativa sociale / Consumatori e utilizzatori finali / Il coinvolgimento dei consumatori e utilizzatori finali, i processi per porre rimedio agli impatti negativi e canali che consentono ai consumatori e agli utilizzatori finali di esprimere preoccupazioni
ESRS 2 SBM-3	Impatti, rischi e opportunità rilevanti e la loro interazione con la strategia e il modello aziendale	DR 9, DR 10, DR 11	Informativa sociale / Consumatori e utilizzatori finali / Impatti, rischi ed opportunità rilevanti in materia di consumatori e utilizzatori finali

Standard ESRS	Informativa	Indicatore ESRS	Riferimenti Capitolo
S4-1	Politiche connesse ai consumatori e agli utilizzatori finali	DR 13, DR 15	Informativa sociale / Consumatori e utilizzatori finali / Politiche connesse ai consumatori e agli utilizzatori finali
S4-2	Processi di coinvolgimento dei consumatori e degli utilizzatori finali in merito agli impatti	DR 18	Informativa sociale / Consumatori e utilizzatori finali / Il coinvolgimento dei consumatori e utilizzatori finali, i processi per porre rimedio agli impatti negativi e canali che consentono ai consumatori e agli utilizzatori finali di esprimere preoccupazioni
S4-3	Processi per porre rimedio agli impatti negativi e canali che consentono ai consumatori e agli utilizzatori finali di esprimere preoccupazioni	DR 23, DR 25, DR 26	Informativa sociale / Consumatori e utilizzatori finali / Il coinvolgimento dei consumatori e utilizzatori finali, i processi per porre rimedio agli impatti negativi e canali che consentono ai consumatori e agli utilizzatori finali di esprimere preoccupazioni
S4-4	Interventi su impatti rilevanti sui consumatori e gli utilizzatori finali, approcci per gestire rischi rilevanti e conseguire opportunità rilevanti in relazione ai consumatori e agli utilizzatori finali, e efficacia di tali azioni	DR 28, DR 30, DR 31, DR 32, DR 34, AR 35	Informativa sociale / Consumatori e utilizzatori finali / Consumatori e utilizzatori finali: le azioni
S4-5	Obiettivi legati alla gestione degli impatti rilevanti negativi, al potenziamento degli impatti positivi e alla gestione dei rischi e delle opportunità rilevanti	DR 38, DR 40	Informativa generale / Temi rilevanti / Temi rilevanti - Obiettivi e azioni

Informazioni di governance

ESRS G1 - Condotta delle imprese

ESRS 2 IRO-1	Descrizione dei processi per individuare e valutare gli impatti, i rischi e le opportunità rilevanti	DR 6	Informativa di governance / Condotta delle imprese / Impatti, rischi e opportunità rilevanti in materia di governance
G1-1	Politiche in materia di cultura d'impresa e condotta delle imprese	DR 7, DR 9, DR 10	Informativa di governance / Condotta delle imprese / Politiche in materia di cultura d'impresa e condotta delle imprese
G1-2	Gestione dei rapporti con i fornitori	DR 10	Informativa di governance / Condotta delle imprese / Benessere degli animali
G1-3	Prevenzione e individuazione della corruzione attiva e passiva	DR 12, DR 15	Informativa di governance / Condotta delle imprese / Gestione dei rapporti con i fornitori
G1-4	Casi di corruzione attiva o passiva	DR 16, DR 18, DR 20	Informativa di governance / Condotta delle imprese / Prevenzione e individuazione della corruzione attiva e passiva
		DR 22, DR 24, DR 25	Informativa di governance / Condotta delle imprese / Casi di corruzione attiva o passiva

