



BILANCIO
DI SOSTENIBILITÀ

ZAMASPORT 2022

Sommario



~ La sede storica ~

Lettera agli stakeholder.....	5
Nota metodologica.....	7
I nostri stakeholder.....	8
Analisi di Materialità.....	10
Highlights.....	13

1. La nostra Azienda

1.1 La nostra storia.....	17
1.2 Chi siamo e come lavoriamo.....	18
1.3 La nostra filosofia.....	19
1.4 Membership.....	19

2. Corporate Governance

2.1. Etica ed integrità del business.....	20
2.2. Riservatezza e sicurezza dei dati e delle informazioni.....	21

3. Performance economica finanziaria

4. L'innovazione e la qualità al servizio dei nostri clienti

4.1 Qualità dei processi e dei prodotti.....	22
4.2 Innovazione dei processi industriali e digitalizzazione.....	23
4.3 Soddisfazione del cliente.....	25

5. La nostra squadra

5.1 Attrazione e benessere dei dipendenti	30
--	----

5.2 Formazione dei dipendenti.....	32
5.3 Salute e sicurezza sul lavoro.....	35

6. La nostra filiera

6.1 Trasparenza e tracciabilità della filiera....	38
6.2 Rispetto dei diritti umani e dei lavoratori lungo la filiera.....	39
6.3 Impatto ambientale della catena di fornitura.....	43

7. La nostra attenzione per l'ambiente

7.1 Impatto ambientale della nostra sede.....	44
7.2 Impatto ambientale dei nostri prodotti.....	47
7.2.1 Sostenibilità delle materie prime.....	47
7.2.2 Gestione responsabile dei rifiuti e degli scarti.....	50
7.2.3 Packaging sostenibile.....	51

8. I nostri impegni per il futuro

.....	53
-------	----

Lettera agli stakeholder

Cari stakeholder,

Per il terzo anno consecutivo siamo lieti di condividere con voi il nostro Bilancio di Sostenibilità, che incarna la sintesi tangibile dei nostri valori e azioni, tracciando i progressi compiuti, le sfide superate e gli ambiziosi obiettivi che ancora ci attendono. In particolare, attraverso queste pagine intendiamo fornirvi una visione completa del nostro operato e degli impatti che generiamo a livello sociale, ambientale ed economico.

In questi ultimi tre anni, il mondo è stato caratterizzato da un profondo senso di incertezza, a partire dalla crisi pandemica e i suoi effetti pervasivi nei vari settori, così come nelle vite di tutti noi, fino al sorgere del conflitto in Ucraina, che ha riportato la guerra alle porte dell'Europa. In questo complesso scenario, rinnoviamo il nostro impegno ad essere un punto fermo per i nostri dipendenti e le comunità in cui operiamo, contribuendo alla promozione di una sostenibilità a 360° nella nostra sfera di influenza.

Nel corso del 2022 abbiamo proseguito nella nostra missione: il 100% dell'energia elettrica che utilizziamo proviene infatti da fonti rinnovabili e, nonostante l'incremento delle attività e l'introduzione di 40 nuove collezioni, siamo riusciti a ridurre i nostri consumi energetici del 13% rispetto all'anno precedente. Il nostro impegno nel mitigare l'impatto ambientale si concretizza attraverso innovazioni tecnologiche nella progettazione e produzione dei capi, oltre all'adozione di pratiche circolari, come dimostra la donazione di 125kg di tessuto e accessori inutilizzati all'Istituto Secoli, il tutto mantenendo al centro la soddisfazione delle richieste dei brand e del mercato della moda.

Riconosciamo di essere ancora agli inizi di un lungo percorso, fatto di progressi continui e impegni crescenti. Tuttavia, in un mondo in costante evoluzione, rimaniamo saldamente dedicati a promuovere un cambiamento positivo e un futuro più sostenibile.

Vi ringraziamo per l'attenzione e vi auguriamo una buona lettura,

Luigi Greppi Cappa, CEO Zamasport Spa



~ I nostri capi ~

Nota metodologica

Con il nostro terzo Bilancio di Sostenibilità (nel seguito anche “**Bilancio**” o “**Documento**”), in Zamasport (di seguito anche “**Società**” o “**Azienda**”) ci siamo posti l’obiettivo di presentare ai nostri stakeholder, in modo completo e trasparente, politiche e obiettivi di sostenibilità, rendicontando i risultati ottenuti nell’anno.

Il perimetro di rendicontazione coincide con Zamasport S.p.A. e, in coerenza con la nostra rendicontazione economico-patrimoniale, tutte le informazioni e i dati contenuti nel documento fanno riferimento al periodo 1° aprile 2022 – 31 Marzo 2023 (di seguito indicato come “**2022**”). Al fine di permettere la comparabilità dei dati, laddove possibile, abbiamo presentato un confronto dei dati con gli anni precedenti, ossia 1° aprile 2020 – 31 Marzo 2021 (di seguito indicato come “**2020**”) e 1° aprile 2021 – 31 Marzo 2022 (di seguito indicato come “**2021**”), in modo da rappresentare l’evoluzione della nostra performance nel tempo con periodicità annuale.

Il Documento è stato redatto in coerenza con i **Global Reporting Initiative Standards** (di seguito “**GRI Standard**”), documenti pubblicati dal *GRI – Global Reporting Initiative*, attraverso l’adeguamento alla loro nuova versione 2021, secondo l’opzione *In Accordance with*, con conseguente revisione della metodologia per l’analisi di Materialità (*GRI 3: Material Topics 2021*). Tutti i contenuti che fanno riferimento al GRI Standard sono indicati nel GRI Content Index, presentato in coda al documento. Infine, sono sempre segnalati nel testo i casi in cui si è fatto ricorso a stime.

Quest’anno è stato affinato il processo di rendicontazione attraverso il coinvolgimento diretto non solo del *management* interno, ma anche dei livelli intermedi dell’Azienda. È stata inoltre realizzata un’attività di formazione di tutto il livello medio-alto del personale Aziendale.

Sono state riviste le informazioni del paragrafo “*Diritti umani e condizioni dei lavoratori lungo la filiera*” al fine di esplicitare meglio le modalità di gestione del processo di verifica dei subappaltatori; inoltre, sono stati eliminati i KPIs presenti nel paragrafo “*Innovazione e digitalizzazione*” in quanto alcuni sono risultati poco significativi poiché troppo dipendenti dal capo realizzato (più o meno complesso) e dalle quantità di ordini ricevuti.

Tutte le informazioni presenti nel documento sono state raccolte attraverso apposite schede e interviste con i referenti di funzione, in coerenza con le *best practice* in materia di rendicontazione non finanziaria.

Per informazioni e chiarimenti sui contenuti del Bilancio di Sostenibilità, potete contattarci al seguente indirizzo: sustainability@zamasport.com



~ Reparto produzione ~

I nostri stakeholder

Definiamo *stakeholder* tutti gli individui, enti o istituzioni che nutrono in qualche modo un interesse nell'attività che svolgiamo e che possono, allo stesso tempo, esercitare un'influenza sul nostro operato.



L'attività di individuazione degli stakeholder ha prodotto una precisa mappatura delle categorie interessate con cui dialoghiamo e ci relazioniamo quotidianamente nell'operatività delle nostre attività di business. A partire da quest'anno, inoltre, abbiamo integrato i canali di ascolto e dialogo con i nostri portatori d'interesse, avviando un percorso di *stakeholder engagement* sulle tematiche di sostenibilità.

STAKEHOLDER	STRUMENTI DI ASCOLTO E COINVOLGIMENTO	INTERAZIONE CON GLI STAKEHOLDER
Clienti	Attenzione alle richieste del brand Garanzia di qualità Controllo della filiera Rispetto dei tempi di consegna	Comunicazione diretta e continua Meeting presso le sedi del cliente Riunioni presso la nostra sede Eventi personalizzati Servizi post-vendita
Azionisti ed investitori	Obiettivi e strategie di crescita	Sito web Contatti diretti Incontri dedicati
Comunità e territorio	Definire le criticità e le relative azioni correttive per poter assicurare il benessere e la crescita	Comunicazione diretta e continua Eventi mirati al confronto e al miglioramento
Dipendenti e collaboratori	Opportunità di crescita Diminuzione delle criticità Crescita del benessere Aziendale	Attività di inserimento neoassunti Iniziative welfare Modulo segnalazione reclami Incontri personali con la Direzione
Altri Fornitori di Servizi	Instaurare un rapporto di partnership e di crescita sostenibile	Comunicazione diretta Audit
Scuole e università	Allineare i bisogni e le proposte tra le scuole e l'Azienda Formazione lavorativa Proposte di crescita tecnologica	Partecipazione gruppi di lavoro Nuova scuola di specializzazione sartoriale Periodi di stage
Pubblica amministrazione	Garantire degli obiettivi per la costruzione di un programma sostenibile	Incontri mirati Newsletter Comunicazione diretta
Generazioni future	Formazione lavorativa Comprendere ed accogliere suggerimenti sulla sostenibilità	Incontro con associazioni giovanili Informazioni attraverso i canali digitali

Analisi di Materialità

A seguito dell'aggiornamento dei *GRI Universal Standards* e, in particolare dello *Standard GRI 3 - Material Topics*, è previsto che le organizzazioni rivedano il processo di analisi di materialità al fine di identificare i propri impatti più significativi sull'economia, l'ambiente e le persone, compresi gli impatti sui diritti umani.

Il processo di analisi, sintetizzabili nelle fasi qui sotto riportate, ha previsto anche il coinvolgimento degli stakeholder interni attraverso un'attività di *workshop*.

• Comprensione del contesto

È stata svolta un'analisi delle attività del Gruppo, dei rapporti di business, del contesto di sostenibilità e degli stakeholder di riferimento, con l'obiettivo di raccogliere le informazioni necessarie per poter identificare gli impatti effettivi e potenziali. Inoltre, è stata svolta una dettagliata analisi di benchmark dei principali *peer* di settore, compresi competitor, comparable, clients, per un totale di trentaquattro player.

• Identificazione della natura degli impatti

Gli impatti sono stati classificati in effettivi e potenziali, negativi e positivi, diretti e generati attraverso le relazioni commerciali, a breve termine e medio-lungo termine, previsti e non intenzionali.

• Valutazione della significatività degli impatti

Gli impatti sono stati valutati attraverso un'attività di *workshop* con le prime linee Aziendali. È stata richiesta una valutazione attraverso i seguenti parametri (sulla base di una scala da 1 a 5): scala, ambito e livello di rimediabilità (quest'ultimo solo per gli impatti negativi); nel caso di valutazione di impatti potenziali si è tenuto in considerazione il livello di probabilità del loro verificarsi. La combinazione di questi fattori ha definito il livello di gravità/magnitudo.

La tabella sottostante riporta in forma sintetica l'output dell'analisi e valorizza le dimensioni relative alla tipologia dell'impatto (negativo / positivo), il collegamento agli Obiettivi di sviluppo sostenibile (SDGs), il livello di materialità (la gravità dei suoi effettivi negativi o la magnitudo dei suoi benefici) e il collegamento agli Obiettivi di sviluppo sostenibile (SDGs):

Tema materiale	Principale impatto generato (negativo/positivo)	SDGs	Livello di materialità dell'impatto
Performance economica	Contributo economico al territorio e agli stakeholder grazie alla distribuzione del valore economico generato.		●●●
Riservatezza e sicurezza dei dati e delle informazioni	Violazione della riservatezza nel trattamento dei dati/informazioni/documenti dei clienti e/o dei fornitori.		●●○
Qualità del prodotto e soddisfazione del cliente	Insoddisfazione dei clienti a causa del peggioramento della qualità del prodotto finito (es. incremento n. prodotti fallati) e/o del mancato rispetto delle tempistiche produttive e/o di consegna.		●●○
Innovazione e digitalizzazione	Incremento della soddisfazione dei clienti grazie all'investimento in tecnologie (come RFID, WMS, piattaforma 3D, etc) che permettono una riduzione dell'impatto ambientale e interazioni più rapide con partner e clienti.		●●○
	Riduzione dell'impatto ambientale grazie a investimenti in R&D.		●●○
Partnership con i fornitori	Miglioramento della solidità e della durata delle relazioni con fornitori/subappaltatori/supporting facilities, con il conseguente rafforzamento dei partner.		●●○
Trasparenza e tracciabilità della filiera	Riduzione degli impatti ambientali e/o sociali negativi generati dalla catena di approvvigionamento attraverso la selezione di fornitori responsabili e lo sviluppo di una catena di fornitura trasparente e tracciabile.		●●○
Etica e integrità	Danni al contesto socio-economico e inefficienze per il mercato a causa di attività di corruzione e/o inadeguata osservanza di normative ambientali e fiscali e/o pratiche commerciali non etiche.		●○○
Attrazione, sviluppo e benessere dei dipendenti	Miglioramento del benessere dei dipendenti attraverso soluzioni di welfare, di assistenza alla maternità/paternità, maggior equilibrio lavoro/vita privata, sviluppo di un clima positivo, consolidamento della comunicazione interna.	 	●●●
	Valorizzazione dei dipendenti attraverso una pianificazione e una gestione strutturata delle iniziative formative e dei percorsi di carriera.		
Salute e sicurezza	Miglioramento delle condizioni lavorative attraverso la sostituzione di macchinari obsoleti e/o introduzione di tecnologie (es. sostituzione tavoli stiro per abbattimento della rumorosità, sistema ricircolo aria, etc).	 	●●○
Rispetto dei diritti umani e dei lavoratori lungo la filiera	Violazione dei diritti umani e dei lavoratori da parte di laboratori/subappaltatori/supporting facilities.		●●○

Tema materiale	Principale impatto generato (negativo/positivo)	SDGs	Livello di materialità dell'impatto
Diversità, inclusione e pari opportunità	Mancato rispetto della diversità e parità a causa di trattamenti differenziati, condizionati da fattori quali genere, orientamento sessuale, religione, etnia, lingua.	5 GENDER EQUALITY 10 REDUCED INEQUALITIES	●○○
Valorizzazione comunità locali e territorio	Contributo allo sviluppo sociale ed economico delle comunità in cui l'Azienda opera, grazie all'investimento in progetti e iniziative (es. Progetto Novara).	8 DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH	●○○
Energia ed emissioni	Contributo al cambiamento climatico a causa del mancato impegno alla riduzione della Carbon Footprint.	13 CLIMATE ACTION	●●●
Impatto ambientale della filiera	Inquinamento delle acque da parte di laboratori/subappaltatori/supporting facilities a causa di una gestione non corretta degli scarichi idrici.	13 CLIMATE ACTION	●●○
	Spreco di acqua da parte di laboratori/subappaltatori/supporting facilities.	15 LIFE ON LAND	
	Danni ambientali e sulla salute delle persone legati all'impiego di sostanze chimiche nocive.		
Gestione responsabile dei rifiuti e degli scarti	Inquinamento ambientale a causa dell'inadeguato smaltimento dei rifiuti e degli scarti.	12 RESPONSIBLE CONSUMPTION AND PRODUCTION	●●○
	Riduzione dell'impatto ambientale grazie all'ottimizzazione, riciclo e riutilizzo degli scarti. (da tenere)		
Sostenibilità materie prime	Contributo allo sviluppo e diffusione di nuove soluzioni di ecodesign nel settore attraverso investimenti in R&D (es. riduzione della quantità di fibre miste, etc).	12 RESPONSIBLE CONSUMPTION AND PRODUCTION	●●○
Packaging sostenibile	Riduzione dell'impatto ambientale negativo attraverso l'utilizzo di soluzioni di packaging primario e secondario più sostenibile e la loro diffusione presso i partner commerciali.	12 RESPONSIBLE CONSUMPTION AND PRODUCTION	●●○

Highlights

La nostra squadra



195 persone nel nostro team

84% donne

91% con contratto a tempo indeterminato

99% con contratto full-time

250 € una tantum come premio welfare

792 ore di formazione

Highlights

La nostra performance



41,9 milioni di euro di fatturato
+15% vs 2021

485.897 mila euro investiti
nel corso del 2021/2022

15 clienti
+3 vs 2021

66 collezioni
+40 vs 2021

4.198 modelli sviluppati
+2.448 vs 2021

123.887 capi sviluppati
+14.124 vs 2021

La nostra filiera



+60 dei nostri subappaltatori
oggetto di audit sul rispetto dei diritti
umani e dei lavoratori

94% dei nostri subappaltatori sono
localizzate in Italia

71% dei nostri fornitori di tessuti
e accessori sono aziende italiane

77% delle *supporting facilities* sono
aziende italiane

Highlights

La nostra
attenzione
per l'ambiente



Headquarter ad alta efficienza energetica: NZEB (Near Zero Energy Building) dotato di pannelli fotovoltaici e pompe di calore alimentate ad energia elettrica

Nuovo stabilimento NZEB di 3.700 m2

100% dell'energia elettrica da fonti rinnovabili

-13% di energia elettrica consumata

6 postazioni di ricarica per auto elettriche

125 kg donato all'Istituto Secoli di tessuti di varia composizione: 320,35 m di tessuti e fodere di varia composizione e infine 235 pezzi di accessori, come lampo, uncinelli e spalline

I. La nostra azienda

I.1 La nostra storia

La nostra storia inizia nel 1966 e negli anni Zamasport ha mantenuto la continuità della sua impronta familiare, che ne ha caratterizzato il successo.

1966



La nostra Società nasce nel 1966 dalla riconversione dell'Azienda familiare di maglieria intima Maglificio Augusto Zanetti.

1968



Il nostro primo marchio di prêt-à-porter, Callaghan, nasce sotto la guida del creativo Walter Albini. Per la prima volta uno stilista esce dal suo atelier per entrare in fabbrica e capire le dinamiche della produzione.

1971



Albini presenta al Circolo del Giardino i capi di cinque griffe, tra cui i nostri coordinati Callaghan in jersey e maglieria.

1972



La direzione creativa di Callaghan passa ad un giovane di 26 anni: Gianni Versace. La collaborazione fra la creatività dello stilista e la competenza dei nostri tecnici si concretizza in numerose innovazioni.

1985



Romeo Gigli diventa il nuovo direttore creativo di Callaghan. Il nostro marchio raggiunge il firmamento di qualità e creatività internazionale e, anticipando i tempi, un'apprazziatissima linea d'avanguardia.

Anni '90



La direzione artistica di Callaghan viene affidata a Nicolas Ghesquière. Si consolida la nostra attività di gestione delle licenze di produzione e di distribuzione di svariati marchi, quali: Helmut Lang, Norma Kamali, Katharine Hamnett, Romeo Gigli. A partire dal 1993, per sette anni, siamo licenziatari mondiali per la produzione e distribuzione di GUCCI abbigliamento donna.

Oggi



Collaboriamo con i marchi più prestigiosi del ready-to-wear, sia per lo sviluppo delle collezioni sia per la produzione industriale.

Siamo il punto di riferimento internazionale per la progettazione, l'ingegneria, lo sviluppo, la prototipazione e la produzione di linee di abbigliamento per i più prestigiosi marchi mondiali, sia per le sfilate che per le prime linee.

1.2 Chi siamo e come lavoriamo

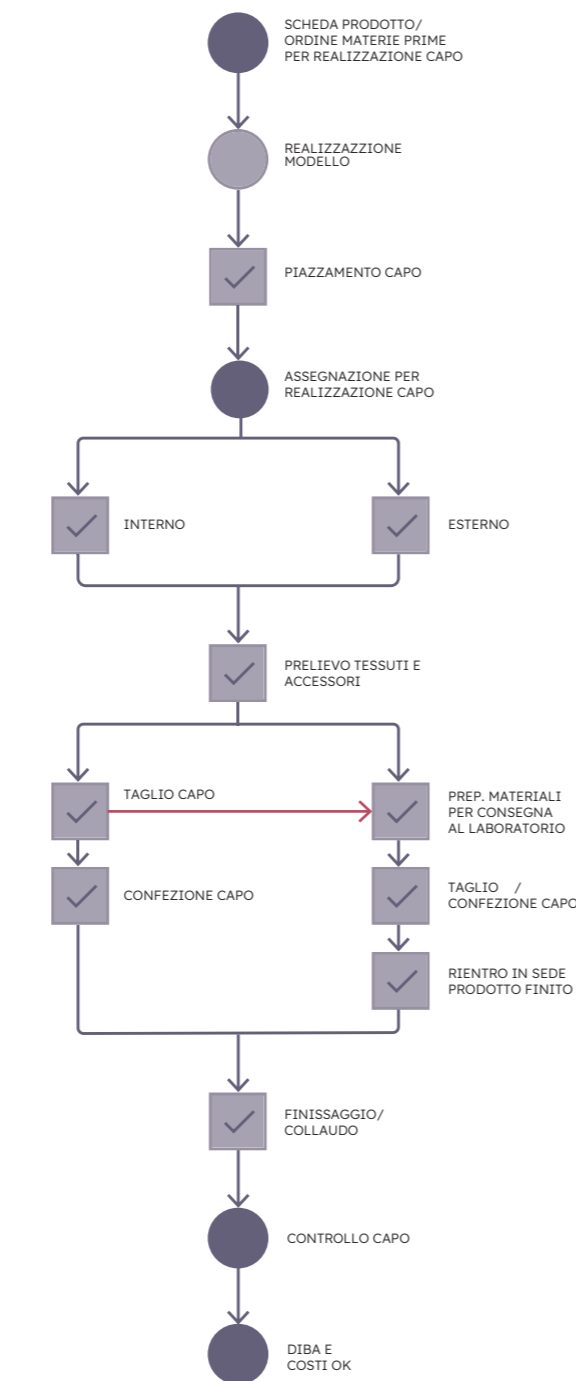
Siamo una Società leader nella gestione delle licenze di produzione e di distribuzione dei marchi più prestigiosi del *ready-to-wear*. Ai nostri clienti offriamo una collaborazione a 360°, dall'acquisto dei materiali, allo sviluppo dei prototipi e dei campioni, fino alla consegna del prodotto finito.

Il nostro supporto parte proprio dall'Ufficio Modelli, il luogo dove il nostro lavoro traduce un'idea di stile, un bozzetto, un disegno ricevuto dallo stilista, in realtà. Con il nostro *know-how* e i più avanzati software 3D per la progettazione, offriamo un perfetto connubio tra l'idea di stile del brand e le migliori lavorazioni e soluzioni. Il responsabile dello sviluppo prodotto gestisce i contatti con i clienti fin dalle prime fasi di studio, occupandosi del monitoraggio dell'avanzamento dei prototipi.

L'Area CAD, invece, realizza il piazzamento di tutti i materiali ed effettua la compilazione della disposizione di taglio. Contestualmente, il Magazzino provvede alla preparazione del pacchetto accessori e dei materiali necessari per la fase di taglio stesso. Terminato il taglio, il primo prototipo viene confezionato negli atelier interni. In seguito all'approvazione definitiva del nostro cliente, diamo vita ai campionari per le sfilate e avviamo la produzione vera e propria dei capi per i negozi.

Grazie ad una collaborazione decennale con i nostri *façonisti*, selezionati per la qualità delle loro lavorazioni e per la conformità ai più stringenti parametri etico-sociali, i capi vengono prodotti esternamente ma costantemente monitorati.

Grazie all'introduzione del PLM (*Product Lifecycle Management*), abbiamo creato una piattaforma on-line che consente il controllo in ogni fase del prodotto e la condivisione delle informazioni con i clienti. L'integrazione di questa funzione permette di gestire i flussi di attività, informazioni e dati lungo l'intero processo in maniera organizzata ed automatica, con chiari benefici in termini di riduzione dei tempi di comunicazione ed esecuzione delle operazioni e miglioramento



dell'accuratezza e della qualità del controllo. Al PLM è integrato anche il sistema RFID (identificazione a radiofrequenza) che ci permette l'identificazione e memorizzazione automatica, tramite radiomessaggi, di informazioni su tutte le fasi di avanzamento di produzione dei capi, con un presidio anche presso i nostri subappaltatori.

Su richiesta, prima del lancio produttivo, produciamo di solito il cosiddetto "capo-staffetta" allo scopo di verificare la conformità del capo finito prima della produzione. Con un presidio permanente, il nostro Team "Prodotto e Produzione" si sostituisce al cliente verificando tutte le fasi produttive ed in particolare il rispetto dei tempi e della qualità di ciascun capo ed accessorio. Tutte le fasi ed i fornitori vengono inoltre presidiati anche attraverso certificazioni di processo della supply chain mediante l'utilizzo della tecnologia RFID.

1.3 La nostra filosofia

La creatività è la linfa vitale della nostra attività, un asset strategico di fondamentale importanza. Le nuove idee sono necessarie per espandere le nostre attività, creare nuovi prodotti, affrontare le nuove sfide: dobbiamo gran parte del nostro successo ai collaboratori, al loro estro e alla loro competenza.

La creatività per essere sviluppata ha bisogno di un'atmosfera interna Aziendale positiva e che favorisca la proliferazione di nuove idee e iniziative: questo è quello che ci permette di essere innovativi. Per poter crescere è necessario, infatti, avere un'apertura mentale che permetta

Dedichiamo infine particolare cura alle fasi di collaudo finale grazie al nostro Team Qualità e ad un'area dedicata per le verifiche dei clienti. Una delle ultime fasi prima della consegna dei capi al cliente è il passaggio nell'apparecchiatura di controllo x-ray, attraverso la quale verifichiamo la presenza di residui metallici della confezione: ogni singolo capo viene infatti controllato per rilevare ed eliminare eventuali contaminazioni metalliche presenti nel capo finito.

di apprendere dagli errori e di ricercare soluzioni per migliorare continuamente la qualità, la competitività dei prodotti e del servizio che offriamo.

Il coinvolgimento di tutte le risorse umane è per noi, dunque, un elemento chiave per far sì che le nuove strategie di gestione abbiano successo. Pertanto, è vitale mantenere le nostre risorse umane informate e formate, arricchendo competenze, conoscenze e professionalità. Spazi, percorsi e ambienti sono studiati per contribuire a una migliore qualità della vita lavorativa di tutti i collaboratori.

1.4 Membership

Siamo associati a **Confindustria Novara Vercelli e Valsesia (CNVV)** che ha come missione lo sviluppo dell'industria attraverso la rappresentanza di interessi comuni nei confronti del mondo politico, istituzionale e sindacale. Nella sua attività CNVV, che aderisce a Confindustria e a Confindustria Piemonte, fornisce alle imprese associate consulenza e assistenza in materia sindacale, previdenziale, fiscale, commerciale e finanziaria, oltre a servizi nei settori ambiente, salute e sicurezza, qualità e innovazione tecnologica, orientamento e formazione professionale,

urbanistica, edilizia industriale e nell'ambito delle convenzioni con fornitori di servizi generali.

Inoltre, aderiamo a **ZDHC**, acronimo di Zero Discharge of Hazardous Chemicals, un programma nato nel 2011, a seguito della campagna Detox, lanciata da Greenpeace, che ha l'obiettivo di ridurre l'impronta chimica del settore dell'abbigliamento e delle calzature, eliminando gradualmente le sostanze chimiche pericolose e guidando verso l'implementazione e la diffusione di una chimica tessile sostenibile.

2. Corporate e Governance

In Zamasport portiamo avanti il nostro lavoro secondo una vision di *Corporate Social Responsibility* fondata su valori quali integrità, equità, correttezza etica, responsabilità, legalità e trasparenza, al fine di generare valore e rispondere alle più alte aspettative dei nostri stakeholder.

Il sistema di corporate governance della nostra Società risulta attualmente così strutturato:

- **Consiglio di Amministrazione:** è investito dei più ampi poteri per il conseguimento degli scopi sociali e per la gestione ordinaria e straordinaria della Società, fatta eccezione soltanto per quegli atti che a norma di legge e dello Statuto sono di esclusiva competenza dell'**Assemblea**. Attualmente il Consiglio è composto da 3 amministratori Zanetti Giuseppina, che è la fondatrice dell'Azienda, Greppi Cappa Luigi, Greppi Cappa Paolo.
- **Collegio Sindacale:** la gestione sociale è controllata da un organo collegiale composto da tre membri effettivi e due supplenti, a cui è affidata anche la revisione legale.

Il Bilancio di Sostenibilità è condiviso e approvato dal Consiglio di Amministrazione a cui riportate anche tutte le criticità inerenti aspetti ambientali, sociali e di governance, anche ai fini dell'ottemperanza al D.Leg 231.

Per il prossimo anno è in programma un'attività di miglioramento per rendere il processo di rendicontazione più organico e strutturato.

2.1 Etica ed integrità del business

Nel sistema di *corporate governance* della Società si inseriscono il "**Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo**" ai sensi del D. Lgs. 231/2001 e le Procedure Aziendali volti, oltre che alla prevenzione dei reati previsti dal Decreto, a rendere il più efficiente possibile il sistema dei controlli. L'adozione volontaria di tali strumenti rappresenta la volontà di esprimere una dimensione concreta della nostra integrità.

Il Modello Organizzativo 231 è in vigore dal 2020 e al suo interno sono contenuti protocolli e procedure che disciplinano nel dettaglio ciascuna delle attività svolte in Azienda con l'obiettivo di tutelare Società e dipendenti dal rischio di commettere reati nell'esecuzione delle attività a loro affidate. Negli ultimi tre anni non si sono verificati episodi di corruzione.

Per l'anno 2023 l'Azienda ha in programma una formazione ancora più specifica sulle singole procedure e una profonda revisione di quelle le-

gate al sistema operativo che subirà un radicale cambiamento nel 2024. L'obiettivo degli incontri di formazione è quello di sensibilizzare i dipendenti e adattare alla realtà di oggi le procedure.

Fondamento essenziale del Modello è il nostro **Codice Etico** che sancisce tutti i principi etici e i valori connessi all'identità Aziendale e rappresenta la base comune per orientare i comportamenti di tutti i dipendenti interni e di tutti coloro che, stabilmente o temporaneamente, instaurano con gli stessi rapporti e relazioni.

Tali valori guidano infatti tutte le nostre decisioni Aziendali, comprese le strategie di *compliance* e di *governance*, e costituiscono la base per un'autoregolamentazione etica, finalizzata al rispetto della normativa vigente.

Appare chiaro dunque come per noi, in Zamasport, il cammino verso un approccio virtuoso prosegua ben oltre il puntuale rispetto del dato normativo. Pertanto, è emerso come sia neces-

sario integrare considerazioni di carattere più ampio rispetto alla mera compliance normativa, contemplando azioni strategiche che possano

integrare la sostenibilità come un'opportunità in più per la nostra Azienda.

2.2 Riservatezza e sicurezza dei dati e delle informazioni

Da sempre in Zamasport ci siamo impegnati a proteggere i dati dei nostri stakeholder esterni e dei nostri dipendenti ben oltre i requisiti minimi di legge. Per questo la Società ha innanzitutto attuato politiche di controllo: accessi perimetrali che potessero evitare l'ingresso in Azienda di estranei e malintenzionati, monitoraggi continui sui sistemi informatici per ottenere sempre un alto standard di sicurezza.

Riteniamo che la sicurezza non sia un traguardo, ma un percorso da vivere quotidianamente.

Aggiorniamo periodicamente le infrastrutture informatiche e promuoviamo abitudini positive: le principali modalità operative sono state illustrate e condivise con i dipendenti, anche attraverso procedure ben precise.

Al fine di aumentare il livello di sicurezza, sono state introdotte una serie di iniziative:

- sostituzione del firewall aziendale e integrazione di un secondo di back-up;
- cambiato il software antivirus scegliendone uno gestito in MDR (Managed Detection & Response) al fine di avere un ulteriore livello di controllo da remoto da parte dello stesso produttore;
- modificate le regole di accesso alle reti wi-fi aziendali introducendo un ticket valido solo per il periodo di permanenza richiesto dal visitatore;

- sostituzione dell'infrastruttura server attraverso l'introduzione di due apparecchiature in iperconvergenza, che effettuano il back-up su un terzo dispositivo;
- installazione sulla nuova infrastruttura del software DataCORE che, effettuando uno snapshot temporizzato, permette in caso di ransomware¹ di ripristinare i sistemi in pochissimo tempo;
- dotazione di un UPS dedicato e monitorato da remoto per ogni dispositivo.

Anche se fino al 2022 non si sono mai verificate violazioni di dati o furti/perdite di dati che hanno comportato reclami, il nostro obiettivo è quello di introdurre ulteriori controlli che possano essere formalizzati e tracciati come, per esempio, dei test di verifica della sicurezza (*penetration test* o *vulnerability assessment*).

Nel corso dell'anno 2023 la Società ha in programma di cambiare l'infrastruttura elevando moltissimo il livello di sicurezza e di eseguire un *penetration test* che dia una fotografia del livello di protezione vera o presunta; sempre nel corso dell'anno verranno migrati alcuni sistemi Aziendali in cloud per garantire un più elevato standard di protezione.

¹. Ransomware tipo di malware che limita l'accesso del dispositivo che infetta, richiedendo un riscatto da pagare per rimuovere la limitazione.

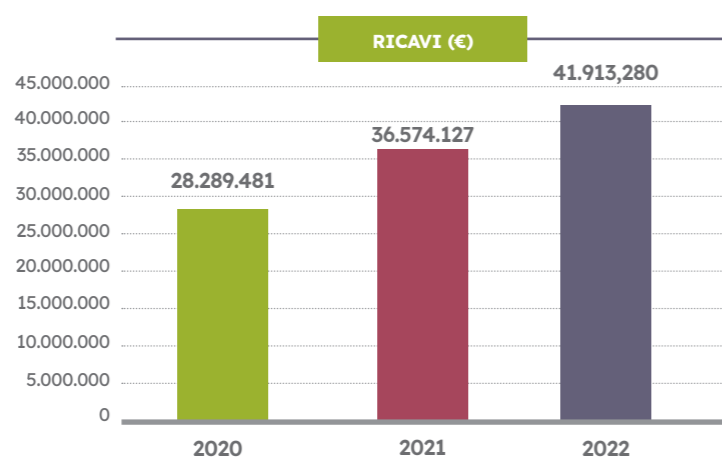
3. Performance economico-finanziaria



La sostenibilità economica riveste un ruolo cruciale in quanto, una gestione attenta e responsabile, consente di diffondere e consolidare la fiducia degli stakeholder nei confronti della Società. Una performance economica e finanziaria sostenibile ha inoltre una conseguente ricaduta positiva sul territorio, contribuendo a sua volta a generare valore nell'ecosistema produttivo e

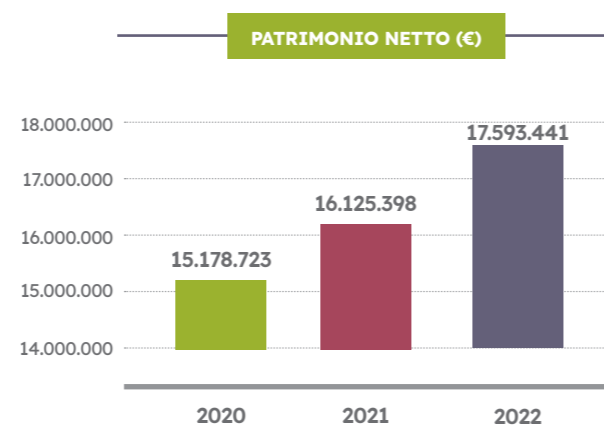
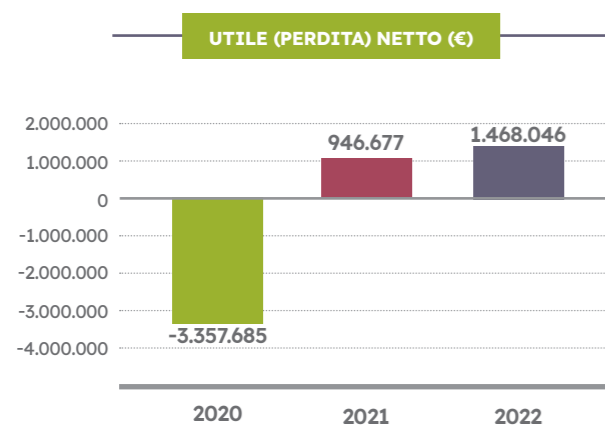
sociale di cui la Società è parte integrante.

Il Bilancio di Zamasport chiuso al 31.03.2023 conferma, infatti, un risultato positivo derivante dall'incremento dei ricavi della gestione caratteristica, in aumento del 14,6% rispetto all'anno precedente, che ha contribuito ad un deciso miglioramento del margine operativo lordo (da 1.7 milioni di euro a 2.4 milioni di euro).



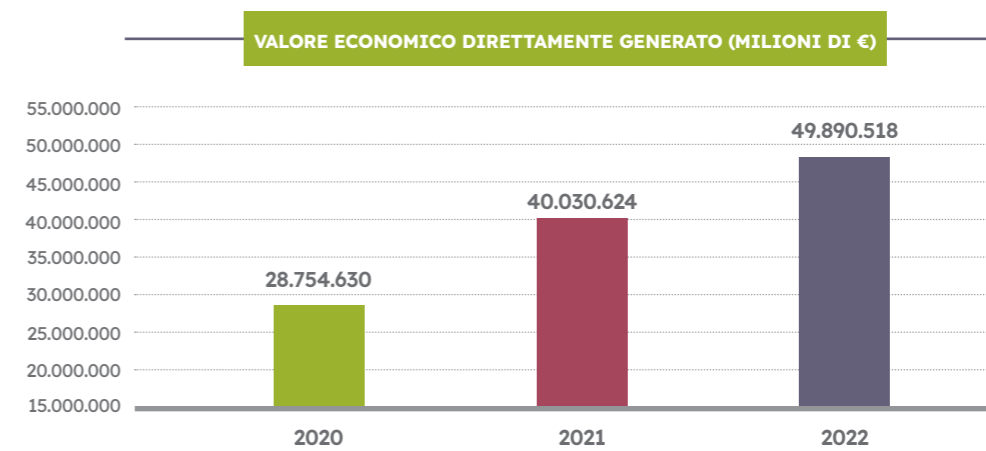
Si conferma in miglioramento anche il risultato d'esercizio che ha registrato un aumento passando da 946.677 a 1.468.046. I risultati del periodo hanno favorito un irrobustimento della struttura

patrimoniale della Società, il cui valore in termini di Patrimonio Netto è salito dai 16,1 milioni di euro del marzo 2022 ai 17,6 milioni di euro del marzo 2023.



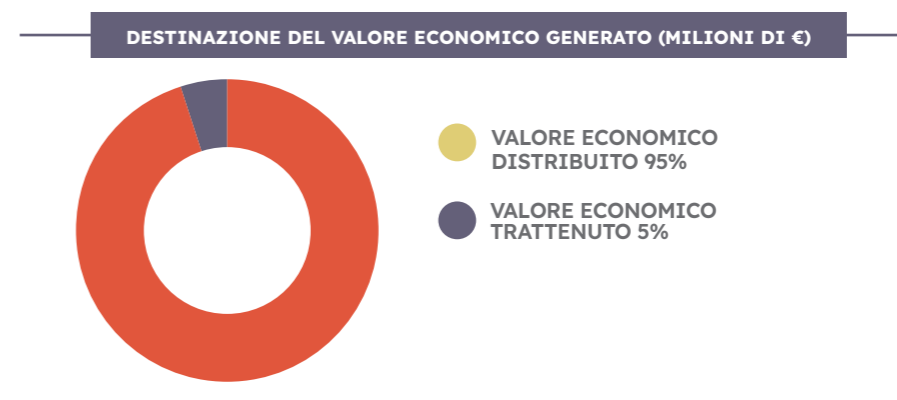
Il valore economico direttamente generato dalla Società, determinato in conformità ai requisiti dello standard di rendicontazione 201-1 dei GRI Standards, si conferma in crescita come da trend degli ultimi esercizi, passando da 40 milioni di euro nel 2021 a circa 50 milioni di euro

nel 2022 (29 milioni di euro nel 2020). Il 96% del valore economico generato dalla Società è stato distribuito agli stakeholder interni ed esterni con i quali Zamasport promuove un ascolto attivo ritenendoli interlocutori fondamentali per perseguire il successo economico Aziendale.



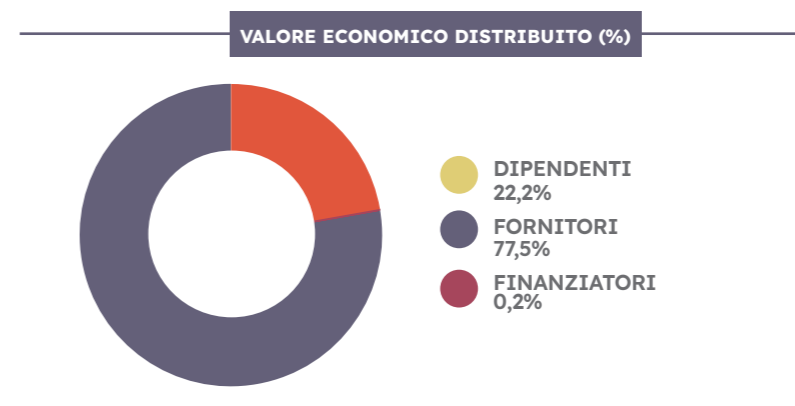
Il valore economico trattenuto nel 2022 si attesta al 5% del valore economico direttamente

generato, in incremento rispetto al dato 2021 dove si attestava al 4%.



Il prospetto di determinazione e di riparto del valore economico direttamente generato, sotto riportato, rappresenta la ricchezza complessiva creata da Zamasport, che viene successiva-

mente ripartita tra i diversi stakeholder: fornitori, dipendenti (retribuzioni e benefit), finanziatori e Pubblica Amministrazione.



Nel corso dell'esercizio chiuso il 31/03/2023 sono stati realizzati importanti investimenti; tra i principali:

- opere di completamento del nuovo stabilimento a Novara per interventi di ristrutturazione e di impiantistica (486.327 euro);
- migliorie su edifici Via Belletti 10 e 16 (261.300 euro);
- acquisizione di nuovi software e licenze (66.813 euro);
- installazione di impianti e macchine operatrici (42.512 euro);
- acquisto di nuove attrezzature (29.012 euro);
- acquisto di mobili, arredi e macchine elettroniche (86.570 euro).

Il forte calo delle vendite verificatosi nel 2020 a causa della pandemia è stato ampiamente superato dalla Società attraverso nuove iniziative nell'area della produzione e con l'incremento delle case di moda e del numero dei clienti.

L'andamento economico della Società ha dato incoraggianti segnali positivi anche quest'anno. Ad esempio, la raccolta ordini per la stagione Autunno/inverno 2023 si è conclusa nel mese di aprile con un incremento del 36% rispetto alla precedente stagione A/I 2022 che aveva risentito ancora degli effetti della pandemia.

4. L'innovazione e la qualità al servizio dei nostri clienti



4.1 Qualità dei processi e dei prodotti

Ogni nostra nuova collezione rappresenta un viaggio unico che tappa dopo tappa conduce alla definizione di un capo sfilata, per poi tradursi, in un secondo momento, in un capo industriale di qualità.

In Zamasport, grazie al *know-how* del nostro personale interno altamente qualificato, lavoriamo con impegno e dedizione alla realizzazione di capi di alta qualità, in grado di rispondere ai bisogni e alle esigenze di clienti e consumatori finali.

La qualità dei processi e dei prodotti, infatti, è il nostro biglietto da visita per i nostri attuali e potenziali clienti. Tutti i capi realizzati, dai "capi-staffetta" alla produzione vera e propria, rispettano gli elevati standard di qualità richiesti dai *brand*, con in quali sottoscriviamo protocolli in cui vengono definiti specifici parametri da rispettare ad ogni livello della filiera.

In Zamasport, inoltre, lavoriamo per contrastare un modello economico che si mostra essere causa dell'impoverimento delle risorse naturali, dall'inquinamento dell'ambiente e del danneggiamento di biodiversità e clima. Collaboriamo, infatti, con subappaltatori e fornitori per promuovere una maggiore sostenibilità in tutte le fasi del processo produttivo, dall'approvvigionamento, all'utilizzo, passando attraverso la prototipia e al confezionamento, comunicando a tutti gli attori della catena produttiva gli standard Aziendali sui diritti umani e rispetto dell'ambiente.

È per questa ragione che prestiamo attenzione ad ogni singola fase di produzione, sin dall'arrivo delle materie prime presso la nostra sede. Per accertarsi dell'integrità dei materiali e massimizzare l'utilizzo, incarichiamo un'Azienda esterna specializzata per analizzare i tessuti ed evidenziare eventuali difetti. La scelta e l'acquisto dei materiali rappresenta per noi un passaggio determinante per il successo del processo creativo e della produzione, che, oltre a presen-

tare elevati livelli qualitativi, deve rispettare rigorose tempistiche del ciclo produttivo e delle consegne.

Per quanto riguarda la qualità del prodotto finito, il processo inizia dalla fase di progettazione del capo, con lo studio e l'esecuzione dei prototipi. L'Ufficio Modelli rappresenta il vero e proprio centro nevralgico della nostra Azienda, l'area di studio e progettazione modellistica, dove il personale dedicato ad ogni brand ha il compito di interpretare le richieste stilistiche del cliente e renderle realizzabili sul capo in essere. Successivamente, a partire dal modello, viene piazzato il tessuto con l'utilizzo del software CAD per la realizzazione dei modelli in 3D, che permette un'ottimizzazione dei tempi e del materiale, con una riduzione delle rimanenze del 75-76%. In questo modo siamo in grado di rispondere a qualsiasi esigenza della progettazione, così da avere un riscontro immediato per l'eliminazione di eventuali imperfezioni che si verrebbero a riscontrare solo in fase di confezionamento, e di adattare la vestibilità dei capi in funzione delle caratteristiche meccaniche dei differenti tessuti utilizzati.

I modelli e i tessuti vengono successivamente inviati ai nostri terzisti, i quali, dopo l'esecuzione di un "capo-staffetta" che viene attentamente analizzato dai nostri professionisti, avviano la produzione vera e propria sotto la supervisione dei nostri tecnici. Quando il prodotto è confezionato, viene consegnato presso la nostra sede per un collaudo sulla qualità dell'esecuzione e, qualora superi i controlli, viene imballato e imbustato.

Lungo tutto il processo di produzione, ad ogni singolo capo viene associato un codice RFID che tiene traccia di tutto il processo produttivo e della movimentazione dei capi. Prima della spedizione, ogni capo viene controllato con un rilevatore di metalli a raggi X per eliminare il rischio della presenza di residui metallici usati per la confezione, come aghi e spilli.

4.2 Innovazione dei processi industriali e digitalizzazione

Negli anni, le applicazioni tecnologiche nel settore industriale hanno rivoluzionato i processi produttivi e, in Zamasport, abbiamo colto l'occasione per rinnovarci e per migliorarci sempre di più.

I temi dell'innovazione e della digitalizzazione, infatti, sono da sempre al centro dell'interesse della Società. Difatti, riconosciamo a questi aspetti un valore positivo, in quanto rappresentano un veicolo per supportare il nostro business, consentendoci di ottimizzare i processi e renderli più fluidi.

L'Azienda investe importanti risorse nella ricerca e sviluppo in nuove tecnologie per il continuo miglioramento del livello qualitativo e di efficienza dei prodotti, sia a livello di materiali, della modellistica e del cucito.

Una delle nostre prime applicazioni tecnologiche innovative è rappresentata dalla tecnologia RFID (*R.F.Id. - Radio-frequency identification*) applicata a livello produttivo dal 2015 e per il campionario dal 2017. Per l'applicazione nel processo produttivo, ad ogni capo finito viene associato un numero univoco collegato ad un'etichetta di cartone con un'antenna che viene applicata sulle grucce dei capi. Tale soluzione ci permette non solo di sapere immediatamente dove si trova il capo ma anche di avere tutte le informazioni necessarie sulla sua composizione e produzione (materiale utilizzato, terzista da cui è stato prodotto, taglia, colore, collezione, brand), dandoci una piena tracciabilità del prodotto. Per quanto riguarda la gestione dei magazzini, nel 2018 abbiamo deciso di avviare un progetto affidandoci alla tecnologia WMS (Warehouse Management System). Durante la prima fase del progetto, durata all'incirca 1 anno, abbiamo studiato e selezionato il software migliore per correggerlo e modificarlo sulla base delle nostre esigenze. Il lancio dell'applicazione è avvenuto a giugno 2020, nel momento del trasferimento del magazzino nel nuovo edificio. Collaborando con i nostri magazzinieri, siamo riusciti a creare la soluzione migliore per gestire le richieste e per mappare il luogo in cui si trova ogni tessuto e accessorio, facilitando il loro lavoro ed efficien-

tando i tempi di reperimento dei materiali.

Recentemente abbiamo investito molto nella prototipazione tridimensionale, grazie all'introduzione del sistema CAD 3D nella fase modellistica e l'inserimento di una nuova macchina 3D che si è aggiunta alle due già presenti in Azienda. Attraverso il software, che passa da simulazioni 2D in piattaforma 3D, possiamo realizzare modelli virtuali utili per un'interazione più veloce con i nostri clienti e per soddisfare le nuove esigenze del mercato della moda. La tecnologia 2D e 3D, unita ad una libreria di caratteristiche meccaniche dei principali tessuti, ci ha permesso di avere un'idea molto aderente alla realtà del capo finito, mentre una tela, per le caratteristiche intrinseche del materiale, non avrebbe reso allo stesso modo. Durante la fase di progettazione e visualizzazione del prototipo, possono essere immediatamente visualizzati gli effetti del tessuto sul modello (spessore, stampa, e altro) per verificare la resa finale del capo, calcolare il quantitativo di materiale necessario per produrlo e stabilire i piazzamenti dei tagli. Queste soluzioni hanno apportato numerosi vantaggi: il software dei piazzamenti ci ha dato la possibilità di ridurre lo spreco di tessuto e delle tele, mentre le tecnologie 2D e 3D, hanno ridotto il tempo per la progettazione dei capi e, in periodo pandemico, hanno permesso la *business continuity* delle nostre attività con i clienti.

Inoltre, la simulazione in 3D dei prototipi sta gradualmente sostituendo i tradizionali modelli in carta e in tela che, una volta esaurita la loro funzione, diventano rifiuti da smaltire. Crediamo che la riduzione degli sprechi non debba concentrarsi solo nei processi di produzione, ma anche nelle fasi di progettazione. Riteniamo quindi questo investimento ancora più strategico e volto a contribuire agli obiettivi di sostenibilità che ci siamo posti.

L'obiettivo dell'Azienda, con l'utilizzo del 3D, è quello di ridurre notevolmente gli impatti ambientali che una singola tela crea, cioè l'energia elettrica utilizzata nei vari processi, lo scarto della tela e

la tela stessa dopo aver raggiunto lo scopo finale.

Infine, con la ricollocazione di parte della produzione nel nuovo edificio, sono stati rinnovati anche i macchinari utilizzati per il taglio dei tessuti, apportando velocità ed efficienza con un netto aumento della capacità di taglio giornaliera: que-

sti macchinari supportano fino a 2,5 cm di tessuto sovrapposto, questo ci permette di tagliare maggiori quantità in minor tempo, con conseguente miglioramento dei consumi energetici e minori impatti ambientali.

OBIETTIVI FUTURI

Introduzione di una nuova sezione di sistema operativo per integrare quello già in uso all'interno dell'Azienda al fine di migliorare gestione delle attività. La digitalizzazione dei diversi processi semplificherà inoltre la condivisione tra i reparti.

4.3 Soddisfazione del cliente

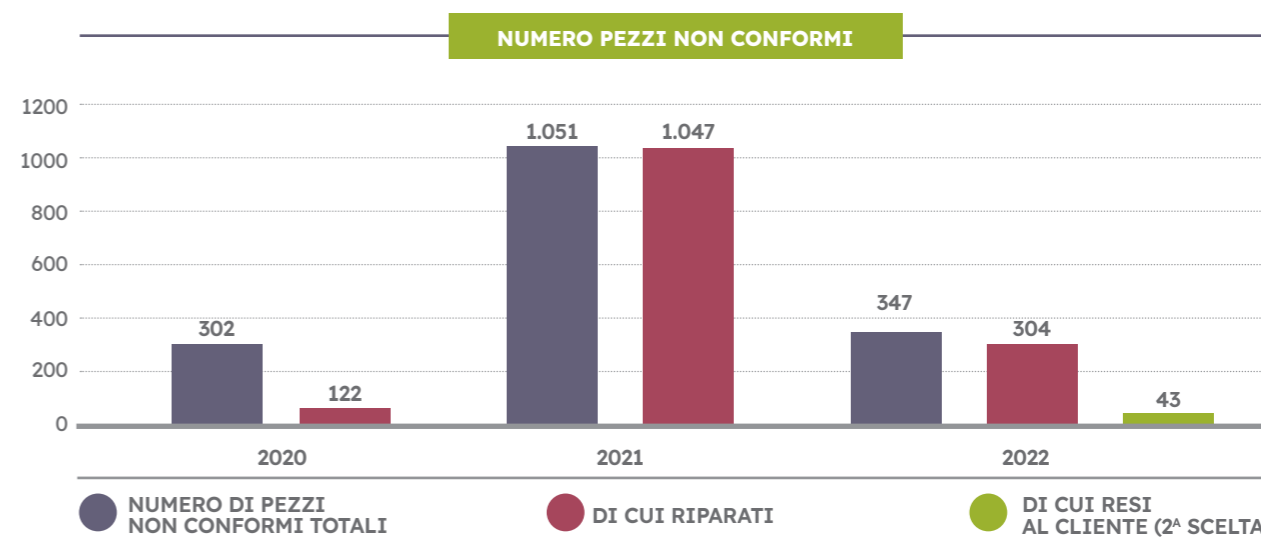
La ricerca e il mantenimento della soddisfazione dei nostri clienti sono alla base della nostra operatività e l'obiettivo a cui miriamo costantemente. L'attitudine a presentarci come partner affidabile, competente, flessibile e disponibile a soddisfare le richieste delle case di moda è certamente una delle caratteristiche che ci differenzia dai nostri *competitor*.

La capacità di rispondere in modo puntuale e soddisfacente alle richieste dei clienti comporta infatti l'instaurazione un circolo virtuoso fondamentale per la nostra organizzazione, alimentato dal nostro stesso *know-how* Aziendale che ci porta ad anticipare le richieste stesse: ciò crea un legame di fiducia che rafforza le partnership e instaura una buona prassi, sia per quanto ri-

guarda l'iniziativa stilistica, ove richiesta, sia in materia di *problem solving*.

Con ogni cliente definiamo contrattualmente tutti le fasi di produzione, dalla realizzazione dei prototipi fino alla spedizione del prodotto, personalizzando le voci secondo le loro necessità. Il nostro Ufficio Commerciale si interfaccia direttamente con il cliente, occupandosi di tutti gli aspetti amministrativi e commerciali.

Le richieste che riceviamo possono coinvolgere i nostri partner, prevedendo la conduzione di audit e ispezioni presso i loro siti, oppure riguardare la nostra stessa operatività Aziendale, in riferimento alla possibilità di ridurre il nostro impatto ambientale o migliorare la conformità ai Codici di Condotta clienti.



Una componente fondamentale della soddisfazione del cliente è data dalla verifica della qualità dei capi prodotti; anche in caso di non-conformità, il nostro obiettivo principale è quello di rispondere ad ogni reclamo proponendo soluzioni o riparazioni che incontrino le richieste del cliente.

Grazie all'attenzione particolare che prestiamo a questa fase molto delicata del processo produttivo, negli ultimi due anni abbiamo eliminato la pratica della distruzione dei capi non-conformi, una pratica altamente inquinante e poco sostenibile, sostituendola con processi di riparazione e di reso in accordo con il cliente. L'incremento delle non conformità in numero assoluto risulta meno impattante se si considera il numero di

capi coinvolti sui capi prodotti. Infatti, se si considera questo parametro nel 2021 si è registrata una difettosità dello 0,95% mentre nel 2022 è stata del 0,28%. Il solo incremento registrato è sul numero di capi non riparati e questo è dovuto principalmente, oltre che a comuni difetti qualitativi della materia prima, all'aumento degli standard qualitativi e ai parametri più stringenti richiesti e imposti dai brand.

Inoltre, con la tecnologia, l'operatività e una costante ricerca siamo riusciti a ridurre i tempi delle consegne; questo infatti risulta un ulteriore fattore per mantenere alta la soddisfazione dei nostri clienti.

Diversi sono, inoltre, gli aspetti chiave che impattano sulla *customer satisfaction*:

Timing nella gestione delle esigenze

Consegna puntuale della prototipia e del campionario come presupposto per lo sviluppo successivo della collezione.

Comunicazione efficace, tempestiva e reattiva con il cliente

In quanto responsabili della soddisfazione delle richieste del *brand*, siamo la parte operativa che in sede di produzione deve fare fronte alle varie esigenze che si manifestano lungo la filiera produttiva - ad esempio carenze da parte del fornitore di materiale o di manodopera. Anche al verificarsi di questi casi, l'esperienza ci porta ad anticipare alcune soluzioni - ad esempio allocando risorse per garantire acconti di prodotto qualora il capo si riveli particolarmente difficile da realizzare ma sia contestualmente prodotto di punta per il cliente. Normalmente il raggiungimento di una soluzione condivisa si ha grazie ad un confronto aperto e trasparente sulle tematiche in questione, e grazie ad un lavoro sinergico tra i nostri dipartimenti e le divisioni Aziendali del cliente stesso.

Garanzia di qualità

Rispettiamo lo standard qualitativo richiesto dal cliente e insieme a lui collaboriamo per migliorarlo creando team dedicati che rispondano ad esigenze particolari.

Negli ultimi anni abbiamo implementato diverse azioni per soddisfare le principali richieste e necessità dei nostri *brand* clienti:

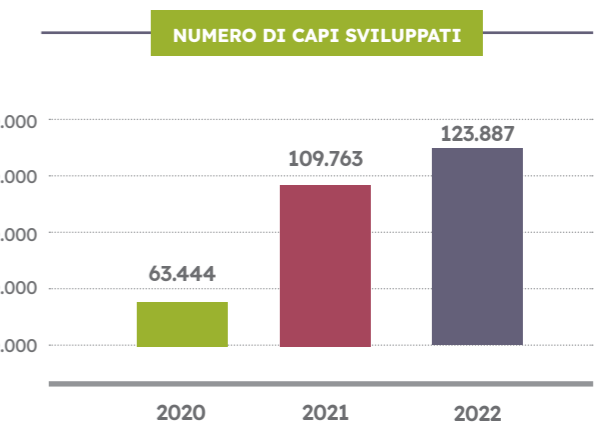
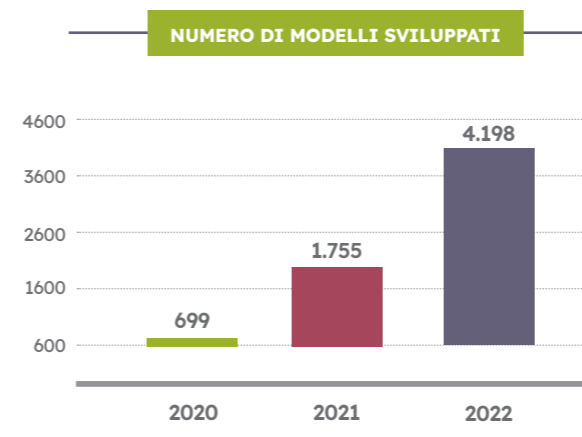
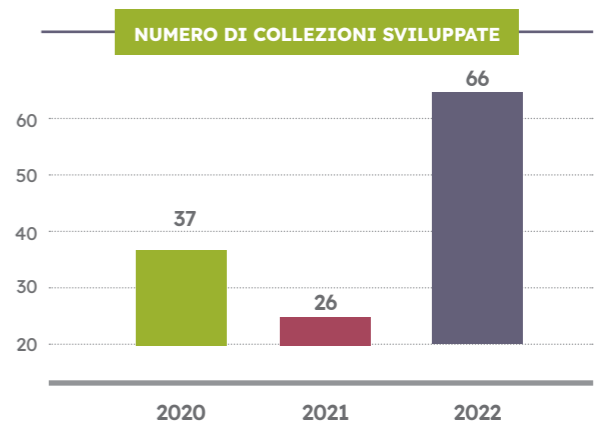
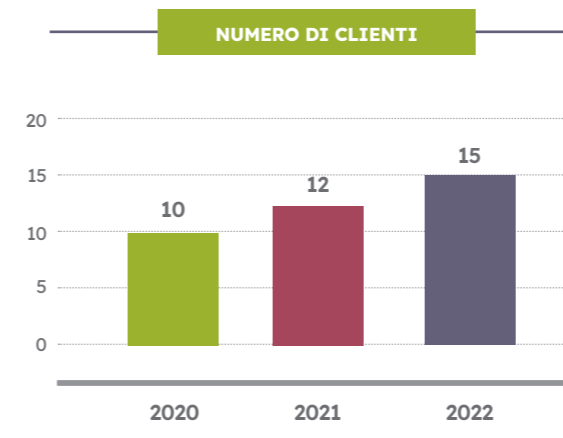
- creazione di procedure consolidate per la gestione di resi e/o reclami;
- collaborazione in progetti volti a certificare la tracciabilità nella filiera;

- monitoraggio qualitativo mediante enti terzi che certificano lo standard del prodotto;
- adeguamento a procedure specifiche dei nostri clienti mediante investimenti e cambiamenti tecnologici.

Grazie anche a questi miglioramenti nella gestione dei rapporti commerciali, nell'ultimo

triennio il numero complessivo dei nostri clienti è aumentato passando da **10** nel 2020, a **12** nel 2021 fino ad arrivare a **15** nel 2022. Inoltre, sia il numero di collezioni che di modelli sviluppati ha

registrato nel 2022 un incremento dovuto ad una sempre maggiore diversificazione di collezioni da parte dei clienti e all'ingresso di nuovi clienti multi-collezione.



OBIETTIVI FUTURI

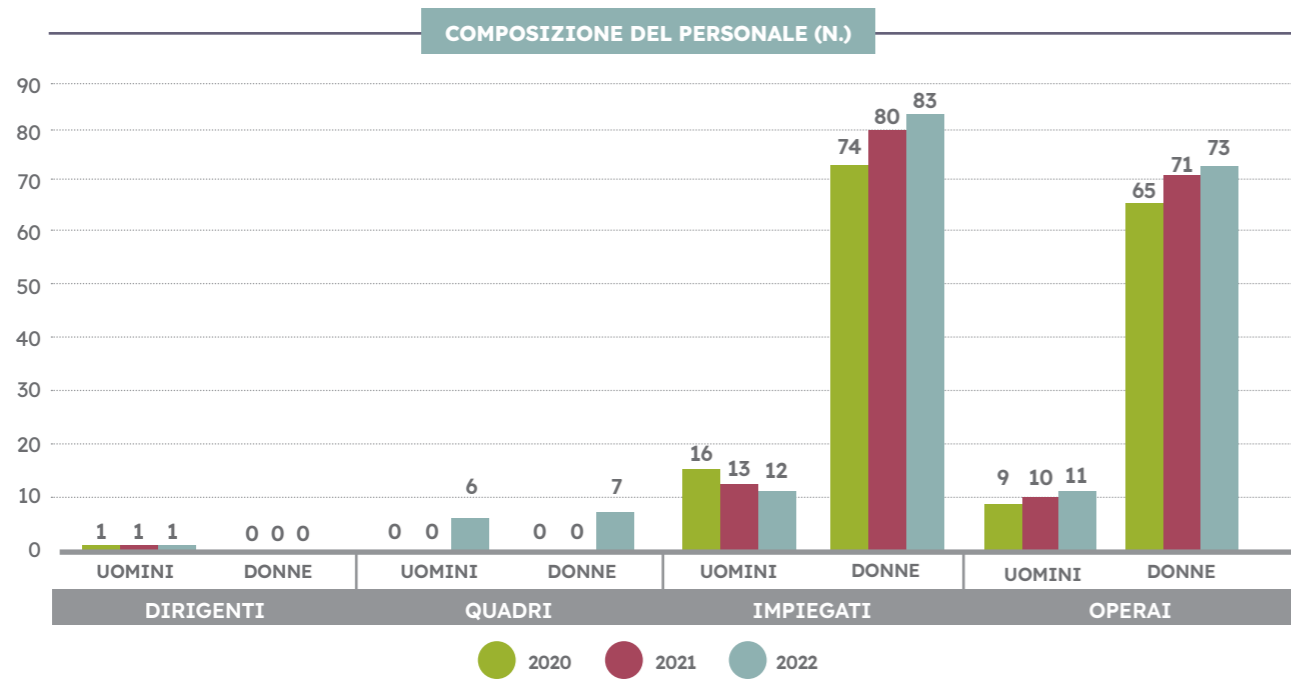
Il principale obiettivo che perseguiamo per i prossimi anni, al fine di garantire la piena soddisfazione dei nostri clienti, è quello di giungere a zero prodotti fallati, mediante una comunicazione costante e puntuale tra il team Zamasport ed il team cliente e l'instaurazione di buone prassi produttive, grazie, ad esempio, a calcoli di budget condivisi.

5. La nostra squadra



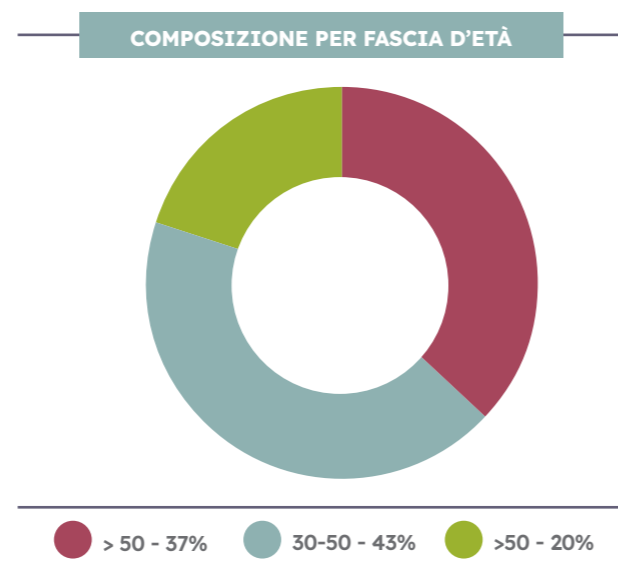
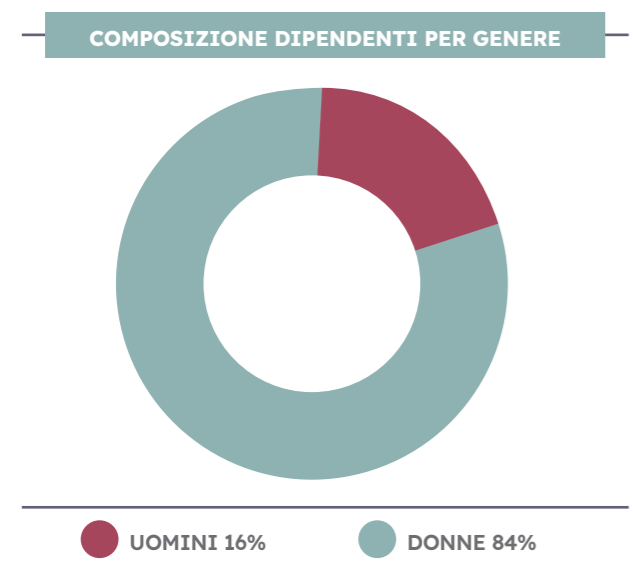
Per ogni fase del processo che porta alla creazione di un campione, dallo schizzo alla realizzazione del prototipo, ci affidiamo ai professionisti

della nostra squadra: persone competenti e con la sensibilità e l'esperienza necessarie per interpretare al meglio la volontà dei nostri clienti.



La nostra squadra, che conta **193** dipendenti, è aumentata del **10%** rispetto al 2021. Il nostro personale è assunto prevalentemente a tempo indeterminato (**91%**), con un contratto full-time (**99%**) ed è composto per l'**84%** da donne, impie-

gate soprattutto nelle aree relative alla creazione del prodotto, dalla progettazione all'esecuzione dei modelli. Inoltre, come si evince dal grafico sottostante, la maggior parte dei nostri collaboratori (**43%**) appartiene alla fascia d'età 30-50.



All'interno del nostro sistema è stata introdotta una società esterna che si occupa di gestire la reception, che permette di offrire un'accoglienza precisa e puntuale a tutti gli ospiti che arrivano in sede.

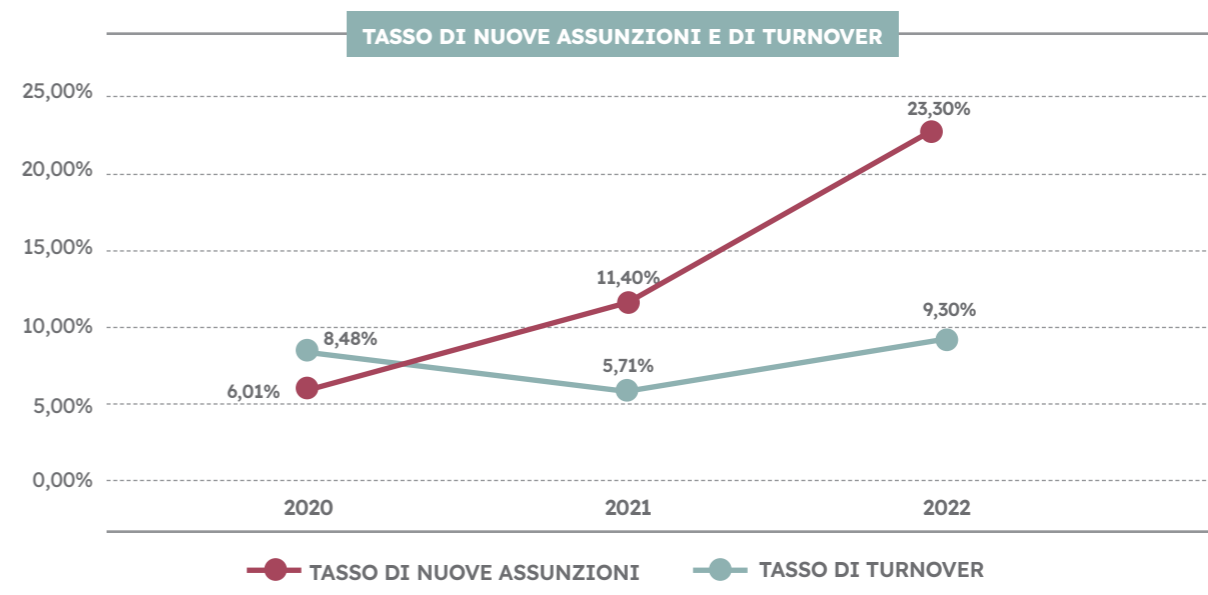
Nel 2022, sono 6 i lavoratori non dipendenti di cui 2 stagisti, 1 lavoratore somministrato e 3 addetti alla reception.

La ricerca e la selezione del personale si sviluppa nel rispetto della procedura Aziendale dedicata e ci affidiamo a strumenti aperti, trasparenti e meritocratici, senza operare alcuna discriminazione in merito al sesso, all'età o ad altre caratteristiche specifiche dei candidati. Promuoviamo, inoltre, attività di ricerca specificatamente rivolte ai giovani, inseriti in una prima fase tramite contratti di tirocinio e apprendistato, nella speranza poi di poter garantire loro la piena stabilizzazio-

ne in Azienda attraverso un contratto a tempo indeterminato, favorendo al contempo il ricambio generazionale all'interno dell'organico. Nel 2022 sono stati **45 i nuovi dipendenti** assunti in Azienda, di cui il 31% under 30 e il 94% donne. Per quanto riguarda le uscite, invece, queste si attestano a 27 unità. Il turnover complessivo è del **9,3%**.

I motivi principali relativi alla crescita del tasso di nuove assunzioni e del turnover sono:

- la crescita dell'organico dato dall'aumento di lavoro;
- la relazione con le scuole e le università;
- il personale andato in pensione;
- la presenza di industrie tessili che si trovano nello stesso quartiere che determina una maggiore facilità nella ricerca del lavoro sia in uscita che in entrata.



L'Azienda monitora il livello di soddisfazione dei propri dipendenti e valuta con attenzione ogni dimissione e le ragioni che la hanno generata. Infatti, ogni volta si effettua un colloquio di uscita, in modo da valutare le problematiche e impegnarsi per costruire un programma di miglioramento.

All'interno dell'organico è presente un solo dirigente per il quale viene applicato il CCNL Dirigenti industria a cui si aggiunge una parte di retribuzione a raggiungimento obiettivi (MBO).

Gli obiettivi sono concordati con la Direzione

ad inizio anno ed i risultati verificati a fine anno finanziario.

Per il resto dei dipendenti si applica il CCNL Tessili e Abbigliamento - Industria più un premio mensile fisso concordato con l'Azienda.

Inoltre, nel corso del periodo osservato abbiamo mantenuto i contatti con le società di somministrazione per confrontarsi e valutare una possibile assunzione di personale disabile; attualmente è in corso una collaborazione con il centro per l'impiego che ha già portato al colloquio per possibile inserimento di una risorsa.



5.1 Attrazione e benessere dei dipendenti

Ci impegniamo ad offrire un luogo di lavoro sicuro e ad accogliere con flessibilità le richieste provenienti dai nostri dipendenti. Nel 2021 abbiamo individuato una figura interna responsabile delle Risorse Umane, per consentirci di gestire in modo più strutturato ed efficace tutti gli aspetti connessi ai nostri dipendenti e alle loro esigenze.

Nel corso del 2022 l'Azienda ha ripreso un'intensa attività di contrattazione sindacale con l'obiettivo di riformulare l'accordo di secondo livello per l'erogazione del PdR (Premio di Risultato) di cui beneficiano tutti i dipendenti sia a tempo determinato che a tempo indeterminato. In particolare, ha erogato nel dicembre 2022 un premio di 250€ sotto forma di buoni acquisto. Per l'anno 2023 l'Azienda ha proprio in programma la ridefinizione dell'accordo.

Per valorizzarne la disponibilità e l'impegno profuso durante i periodi lavorativi più intensi, oltre al riconoscimento di bonus e premi di produzione, stiamo valutando l'inserimento di un piano di welfare ad hoc rivolto al personale, che tenga conto soprattutto del loro benessere e dell'equilibrio tra vita familiare e lavorativa. Registrando una forte componente femminile nell'organico aziendale, ci stiamo inoltre attivando per offrire delle convenzioni con strutture per la prima infanzia, contribuendo alla ripresa dell'attività lavorativa dopo l'assenza per maternità delle madri lavoratrici. Al momento, in caso di tale

eventualità, le previsioni a cui ci rifacciamo sono quelle previste dal CCNL Tessili e Abbigliamento - Industria, recentemente rinnovato. Le forme di tutela e i congedi cambiano a seconda del lavoro svolto: in particolare le nostre modelliste e le nostre addette al reparto confezione, in quanto esposte ad un maggior rischio, risultano allontanate anticipatamente da macchinari o strumenti rischiosi per il loro stato. Per quanto riguarda la Salute e Sicurezza, invece, l'Azienda dal 2019 ha aderito al Fondo Sanitario istituito dal CCNL di cui beneficiano tutti i dipendenti assunti con contratto a tempo indeterminato o apprendistato.

Per quanto concerne i percorsi di carriera, l'attenzione costante rivolta al singolo lavoratore ci consente di valutare quotidianamente le performance di ciascuno e di contribuire alla loro crescita professionale. Negli ultimi anni, in particolare, siamo stati coinvolti in attività di potenziamento di alcune figure a diretto contatto con i brand che gestiamo, nonché di figure con competenze informatiche e manageriali per supportare il cambio di software gestionale in corso.

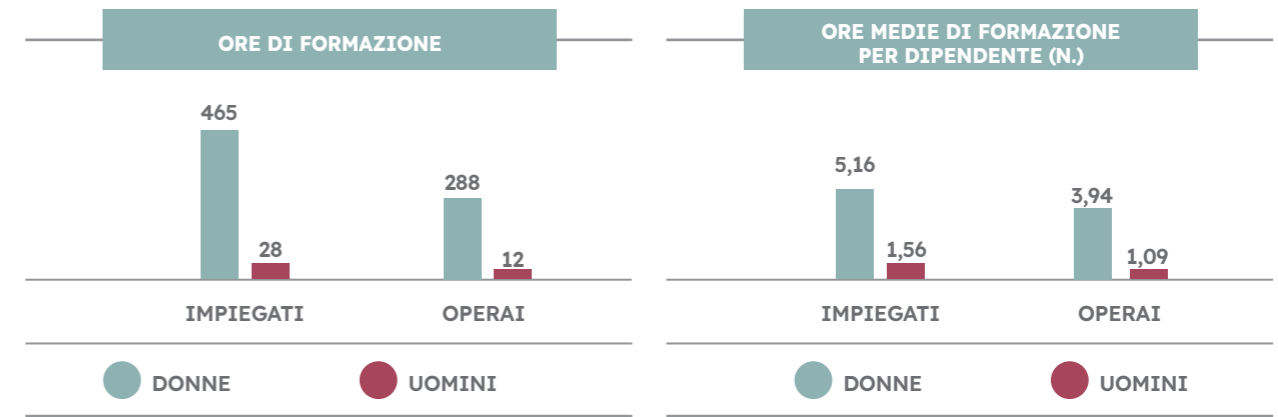
L'Azienda ha sottoposto una survey a una piccola parte dei dipendenti in Azienda, per iniziare ad analizzare quali fossero le sensazioni e le percezioni da parte dei dipendenti. Essendo stato un campione piccolo, la Direzione ha deciso che fosse fondamentale ampliarlo per poter avviare un progetto di miglioramento Aziendale.



5.2 Formazione dei dipendenti

Per noi la formazione rappresenta uno strumento cardine di sviluppo, che ci consente di rimanere aggiornati sulle novità in un'ottica di continua innovazione e, al tempo stesso, di dare valore alle nostre risorse e garantire elevati standard qualitativi e competenze. Investiamo

molto infatti sull'inserimento e la formazione dei giovani talenti perché ci permette di applicare in Azienda nuove conoscenze e competenze utili per un settore esposto a processi di continua innovazione.



L'Azienda da anni ha in essere un programma di formazione e training on the job che garantisce ai propri dipendenti una buona occupabilità nel mercato del lavoro.

Durante l'ultimo anno abbiamo erogato 792 ore di formazione. Un numero inferiore a quello dell'anno precedente, in quanto si erano accumulati corsi da seguire che non potevano essere erogati a causa del covid-19. In particolare, nell'ultimo anno, molte ore della formazione sono state utilizzate per corsi sulla sicurezza all'interno dell'Azienda. Questo ha permesso e permette di far crescere tra i dipendenti la consapevolezza sulla sicurezza del lavoro; e per questo l'Azienda ha definito un gruppo di persone che si occupano di monitorare le scadenze e di controllare che tutti abbiano ricevuto adeguata formazione.

Inoltre, abbiamo continuato ad erogare corsi di lingua inglese.

La formazione continua rappresenta un aspet-

to fondamentale per la nostra operatività: le competenze delle nostre risorse del reparto produzione, infatti, sono rare ed estremamente specifiche. Per questa ragione, l'Azienda ha deciso di intraprendere un percorso di formazione per sei stagisti. Due sarte esperte hanno condiviso con loro il tempo e le conoscenze, grazie alla supervisione attenta dei nostri professionisti storici, il prezioso *know-how* che ci contraddistingue per garantire e mantenere elevati i nostri standard qualitativi. Al termine di questo percorso di stage, queste sei persone sono diventati parte dell'organico dell'Azienda.

Ogni anno verificiamo quali siano i corsi di formazione più adeguati e necessari a migliorare le performance dei nostri dipendenti e ne verificiamo periodicamente i risultati, per scegliere sempre le modalità di gestione e gli strumenti più efficaci da attuare nelle attività formative stesse.

IL PROGETTO NOVARA – THE FASHION MAKERS’ SCHOOL

In seguito al ricambio generazionale, il settore della moda soffre la mancanza di figure tecniche, sempre più ricercate e difficili da formare. Nello specifico, abbiamo bisogno di «prototipisti», figure tecniche che richiedono un’accurata formazione da parte dell’Azienda, con conseguente investimento di tempo e risorse.

Abbiamo dunque deciso di aderire, congiuntamente ad altre primarie aziende del lusso presenti sul territorio, al progetto dell’Istituto Secoli, polo di eccellenza della formazione nel settore moda, per la creazione di una scuola di alto livello dedicata alla formazione di prototipisti provenienti dal territorio, con l’obiettivo di soddisfare le esigenze presenti e future delle aziende stesse.

Ci siamo dunque predisposti a sostenere questo progetto supportando l’Istituto Secoli nella fase di analisi della figura del prototipista, definendo competenze, conoscenze e abilità di base richieste. Inoltre, ci siamo resi disponibili a fornire sia supporto economico, mettendo a disposizione materiali e modelli, sia a dedicare parte del nostro tempo a questo progetto, individuando ogni anno le figure da formare. Questo progetto dimostra di essere un’iniziativa di grande interesse e prestigio culturale alla città di Novara, creando una realtà educativa professionale unica al mondo, frutto del Made in Italy.

Il percorso, partito a Ottobre 2022 e che terminerà a Luglio 2023, è diviso in trimestri con differenti obiettivi da raggiungere; al termine dell’anno gli studenti avranno le conoscenze necessarie per intraprendere il cammino in Azienda da prototipista. La società ha già prefissato l’assunzione di tre studenti.

OBIETTIVI FUTURI

L’implementazione del nuovo sistema informatico determina che nell’anno 2023/2024 ci saranno dei corsi specifici per tutta l’Azienda per poterne comprendere al meglio il suo utilizzo.



5.3 Salute e sicurezza sul lavoro

In Zamasport diamo molta importanza agli aspetti di salute e sicurezza sul lavoro e cerchiamo di trasmettere alla nostra squadra un modo di operare che permetta di ridurre al minimo il rischio di infortuni sul lavoro.

In particolare, in Azienda prestiamo particolare attenzione alla sicurezza nell’area magazzino, dove vengono utilizzati mezzi semoventi, e nei reparti cucito e taglio, poiché vi sono forbici, macchine da cucito e oggetti appuntiti.

Tutte le tematiche relative alla salute e sicurezza sul lavoro sono gestite col supporto di un RSPP (Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione) esterno, che si occupa inoltre di monitorare periodicamente la situazione nei reparti, nei magazzini e negli uffici, e di supportare il datore di lavoro nell’aggiornamento periodico del DVR (Documento di Valutazione Rischi), in conformità con quanto previsto dal D.Lgs 81/2008.

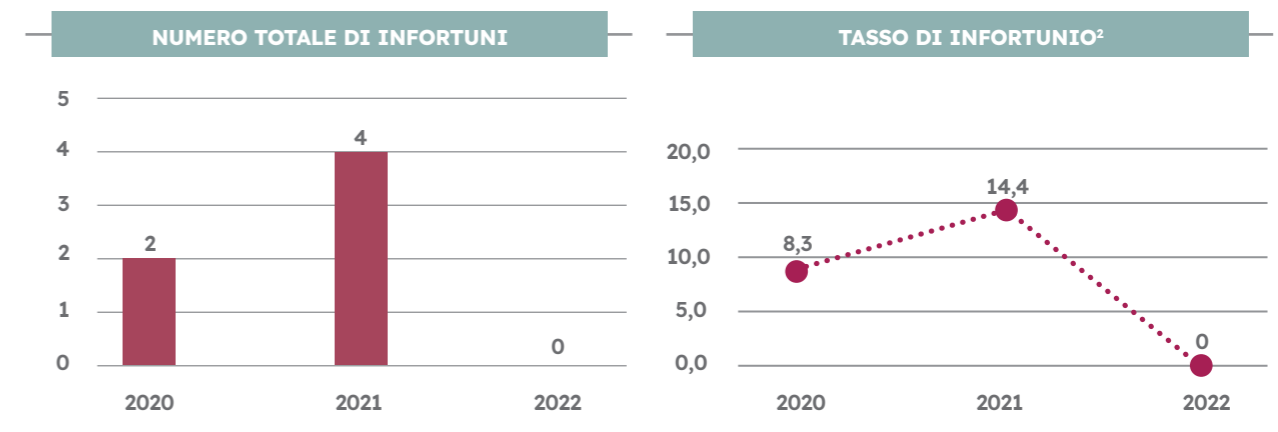
Tutti i dipendenti, prima dell’assunzione, sono sottoposti ad una prima visita con il Medico Competente e, in base alla mansione ricoperta e allo specifico scadenziario predisposto, vengono sottoposti ciclicamente ad una visita di controllo.

È riconosciuta, inoltre, a tutti i dipendenti la possibilità di richiedere un incontro con il RSPP e il Medico Competente per discutere eventuali situazioni pericolose riscontrate in Azienda.

Altra figura chiave della gestione della salute e sicurezza in Zamasport è rappresentata dal RLS (Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza) nominato dai dipendenti, il quale partecipa attivamente ai programmi del RSPP e del Medico Competente con riunioni periodiche fissate anticipatamente o richieste dall’RLS stesso. A sua volta l’RLS convoca, a seconda delle necessità, delle riunioni con il personale, per raccogliere eventuali segnalazioni e suggerimenti di miglioramento, che vengono successivamente riportate alle figure competenti.

I pericoli sul posto di lavoro vengono individuati e determinati con un sopralluogo dall’ RSPP e dai responsabili di reparto. Ogni singola postazione lavorativa è stata ispezionata e valutata dai possibili tipi di rischi di infortunio; in base a questi vengono presi provvedimenti. Nel reparto del magazzino sono state consegnate delle scarpe antinfortunistiche, per evitare che i lavoratori si facciano male durante l’utilizzo di bancali, mentre nel reparto del taglio sono stati consegnati dei guanti protettivi per evitare che si taglino durante l’utilizzo della sega a nastro.

Per quanto riguarda la formazione obbligatoria in tema di Salute e Sicurezza, ciascun dipendente Zamasport, all’atto dell’assunzione, è tenuto a consegnare eventuali attestati di for-



2. Tasso di decessi risultanti da infortuni sul lavoro = Numero di decessi risultanti da infortuni sul lavoro / Numero di ore lavorate * 1.000.000

mazione precedentemente svolti per altre organizzazioni, altrimenti sarà obbligato a svolgere 4 ore di formazione generale e 12 ore di formazione specifica svolti da personale esterno presso la nostra sede.

Zamasport prende con serietà il tema di Salute e Sicurezza e ha provveduto, inoltre, alla formazione di addetti di primo soccorso, addetti antincendio e carrellisti con certificazione. Negli ultimi anni, il numero di infortuni dei dipendenti si è mantenuto sempre su livelli ridotti, a riprova della costante attenzione verso la salute e la sicurezza del nostro personale. In particolare, nel 2022 non ci sono stati infortuni e non è stata mai rilevata alcuna malattia professionale.

Nel 2022 abbiamo realizzato alcuni interventi migliorativi delle condizioni di salute e sicurezza in aggiunta a quelli previsti per legge.

Le principali azioni intraprese sono:

- promozione di un'attività di sorveglianza e formazione sui carichi trasportati e sull'impatto esercitato sull'apparato muscolo-scheletrico per i magazzinieri;
- sostituzione di una macchina taglia rotoli di cartone e di due tavoli da stiro per l'abbattimento dei decibel che superano i limiti consentiti;
- attività di *coaching* rivolti ai responsabili dell'area per la gestione delle risorse a loro assegnate.



6. La nostra filiera

Prestiamo un'attenzione particolare alla nostra filiera, affrontando insieme ai fornitori e ai subappaltatori con cui collaboriamo tutte le tematiche di particolare interesse e rilievo, al fine di garantire trasparenza e tracciabilità su tutta la nostra catena del valore. Per la nostra operatività è essenziale avere rapporti basati su fiducia e sostegno reciproci.

I nostri collaboratori esterni possono essere suddivisi nelle seguenti categorie:

- Subappaltatori capi leggeri
- Subappaltatori capi pesanti
- *Supporting facilities*: aziende che operano sul materiale semilavorato
- Fornitori di materiali

Tutti i nostri fornitori vengono coinvolti, in un'ottica di crescita reciproca, in un processo di miglioramento continuo, finalizzato al raggiungimento di performance durature nel tempo. Lavoriamo per creare e valorizzare conoscenze e iniziative in grado di creare valore competitivo, sia per l'Azienda, sia per gli stessi fornitori, accrescendo l'affidabilità dei rapporti di partnership a vantaggio della qualità finale del prodotto.

Per assicurare che tutti i nostri fornitori siano allineati a elevati standard etici, con particolare riferimento alla sicurezza e alle condizioni di lavoro, nonché al trattamento equo e rispettoso dei dipendenti, richiediamo la sottoscrizione del nostro "Codice di Condotta per i fornitori" che contempla al suo interno anche la conformità

alla certificazione GOTS (*Global Organic Textile Standard*), espressamente richiesta da un nostro cliente strategico. La Società, infatti, pienamente consapevole delle proprie responsabilità nei confronti dei suoi clienti e partner, si è dotata di una serie di standard etici che la guidano nell'esercizio delle attività e nella gestione dei rapporti con i propri dipendenti e si aspetta che tutti i suoi fornitori, sub-fornitori, terzisti e relativi fornitori rispettino gli stessi standard etici a cui la Società si ispira.

Tutti i processi aziendali, inoltre, risultano essere orientati al perseguimento della massima sostenibilità ambientale e all'eliminazione delle sostanze chimiche nocive rilasciate nell'ambiente.

Infatti, oltre al rispetto delle restrizioni previste dal Regolamento europeo n.1907/2006, il cosiddetto REAC³, tutti i nostri fornitori di materie prime sono tenuti a sottoscrivere sia la Product Restricted Substances List (PRSL)⁴ dei brand per cui lavoriamo, sia la ZDHC⁵ *Manufacturing Restricted Substances List*⁶, sancendo il loro impegno ad eliminare dai propri processi le sostanze chimiche soggette a restrizioni, sostanze cancerogene, mutagene, dannose per la salute umana e per l'ambiente, sostanze chimiche non biodegradabili, pericolose o fortemente allergiche.

I nostri collaboratori, con la sottoscrizione dei documenti sopra citati, manifestano dunque il proprio impegno verso l'innovazione sostenibile di tutti i processi e la riduzione degli impatti ambientali e sociali nella propria catena di approvvigionamento.

3. Si tratta di una normativa integrata per la registrazione, valutazione e autorizzazione delle sostanze chimiche, che mira ad assicurare un maggiore livello di protezione della salute umana e dell'ambiente, aspirando al contempo a mantenere e rafforzare la competitività e le capacità innovative dell'industria chimica europea.

4. Ogni *brand* può scegliere di pubblicare e/o condividere una PRSL, ovvero una propria lista di sostanze chimiche vietate applicabili al prodotto finito e che implicano un adeguarsi da parte dei partner del marchio.

5. L'acronimo ZDHC sta per Zero Discharge of Hazardous Chemicals. Si tratta di un programma internazionale che vuole orientare le catene del valore del settore tessile, dell'abbigliamento e calzaturiero verso l'uso di sostanze chimiche più sicure per l'uomo e l'ambiente.

6. La ZDHC *Manufacturing Restricted Substances List* è la lista di sostanze chimiche il cui uso intenzionale è proibito nella produzione di articoli tessili, pelle naturale e sintetica, nonché di finiture per prodotti tessili e calzature. La conformità con la ZDHC MRSL è parte integrante di un approccio globale alla gestione delle sostanze chimiche finalizzato a promuovere la sostenibilità nel settore moda e a ridurre la dispersione di sostanze pericolose nell'ambiente

Ad oggi, dunque, il nostro impegno per una gestione responsabile e sostenibile della catena di fornitura si traduce concretamente in:

- collaborazioni solide con fornitori certificati GOTS ed Oeko-Tex;
- attività di verifica e monitoraggio presso i nostri fornitori più rilevanti;
- adesione al programma “ZDHC-Supplier to Zero” e raggiungere il livello “*Foundational*”⁷.



6.1 Trasparenza e tracciabilità della filiera

Il nostro sistema di tracciabilità della *supply chain*, che in passato riguardava solo alcuni brand, oggi comprende la totalità dei soggetti con cui collaboriamo e ci permette di ridurre i rischi ambientali e sociali lungo la filiera.

La spinta principale proviene soprattutto dai clienti più esigenti ed attenti agli aspetti di trasparenza e sostenibilità ambientale e sociale. Infatti, tramite piattaforme dedicate o apposite schede di compilazione, i principali brand clienti sono in grado di schedare e tener traccia di tutti gli attori della loro filiera. Questo richiede un costante impegno e collaborazione da parte di tutti a favore di una filiera sempre più trasparente.

Inoltre, prevediamo per i prossimi anni di cambiare il nostro *Product Lifecycle Management System* interno con un sistema più strutturato, capace di raccogliere in modo efficace specifici dati e contri-

buire a garantire la piena trasparenza e tracciabilità della filiera sotto il nostro diretto controllo.

Per quanto riguarda invece i materiali, la localizzazione dei nostri fornitori è molto variabile e dipende dalla creatività stagionale delle collezioni dei brand clienti; per questo la catena di fornitori di materia prima può definirsi altamente flessibile. Difatti, nonostante per alcuni materiali di utilizzo frequente ci si affidi a fornitori storici che si contraddistinguono per capacità di innovazione e qualità del prodotto, non è rara la possibilità di affidarci a nuovi fornitori che prediligono materie prime sostenibili.

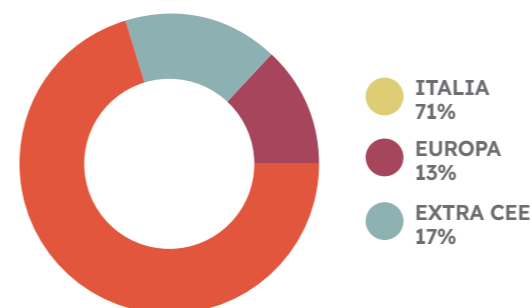
Con riferimento i nostri subappaltatori, **31** si occupano della produzione di capi leggeri e **13** di capi pesanti. Per la produzione di capi leggeri, il **94%** di loro è localizzato in Italia; per la produzione di capi pesanti, la totalità dei subappaltatori è italiana, con una quota maggiore presente in centro Italia (**54%**).

Nel 2022, dei **512** fornitori di tessuti e accessori (71 in più rispetto all'anno scorso), il **71%** è localizzato in Italia, il **12%** nei confini europei e il restante **17%** fuori dall'Europa.

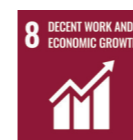
Le *supporting facilities* con le quali collabora-

mo sono monitorate da noi (nel caso di selezione diretta del fornitore) o dai clienti (nel caso in cui siano state selezionate dagli stessi clienti). Nel periodo di riferimento abbiamo collaborato con **13 supporting facilities**, di cui **10** localizzate in Italia e **3** all'estero.

TOTALE FORNITORI DI MATERIALI (TESSUTI E ACCESSORI) 2022 (%)



TOTALE SUPPORTING FACILITIES 2022 (%)



6.2 Rispetto dei diritti umani e dei lavoratori lungo la filiera

In Zamasport consideriamo la manodopera e l'artigianalità il punto chiave della nostra attività e il sinonimo privilegiato della qualità dei nostri prodotti. Tutti i dipendenti, nostri e dei nostri subappaltatori, lavorano per produrre capi di alta moda e, pertanto, incarnano una manodopera specializzata e ricca di esperienza e competenze da attenzionare e proteggere sotto tutti i punti di vista. Per questo motivo, ci impegniamo e lavoriamo per garantire il pieno rispetto dei diritti dei lavoratori lungo tutta la nostra filiera.

Con i nostri subappaltatori abbiamo sviluppato negli anni un rapporto di condivisione delle tematiche di responsabilità sociale, formalizzate in codici etici e di condotta, sia nostri, sia dei *brand*, che richiedono di lavorare in piena conformità normativa e di assicurare un ambiente sano e sicuro per tutti i lavoratori.

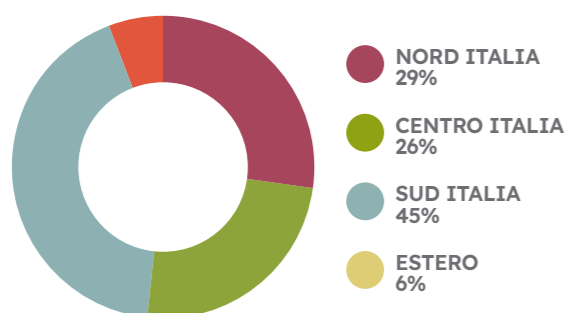
Un primo importante strumento di condivisione è rappresentato dal nostro **Codice di Condotta fornitori**, che ogni subappaltatore è tenuto a

implementare e rispettare. In particolare, il nostro Codice prevede specifici principi e regole di comportamento relativamente al rispetto dei diritti umani (condizioni di lavoro, salari e benefit, lavoro forzato, lavoro minorile, orario di lavoro, libertà di associazione, diversità, salute e sicurezza) e alla lotta alla corruzione.

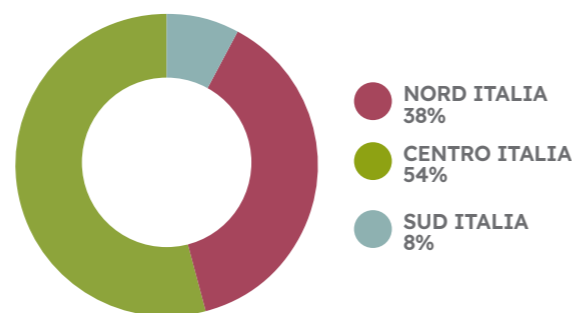
Inoltre, al fine di contribuire al raggiungimento dei più elevati standard di responsabilità sociale del settore, abbiamo individuato una figura interna che garantisce un costante monitoraggio etico e sociale dei subappaltatori. Tale attività si concretizza, sia in attività di auditing per la verifica di conformità alle regole di condotta, sia in un continuo supporto ai subappaltatori nell'attività di implementazione interna delle stesse.

Tutti i nostri laboratori vengono quindi sottoposti ad audit, annunciati e non a seconda della richiesta del *brand* cliente, sia al momento dell'attivazione del rapporto commerciale, sia periodicamente con cadenze diverse:

TOTALE SUBAPPALTATORI CAPI LEGGERI 2022 (%)



TOTALE SUBAPPALTATORI CAPI PESANTI 2022 (%)



7. Il livello “*Foundational*” si basa sui principi del sistema di gestione delle sostanze chimiche proposto dal ZDHC. Il raggiungimento di questo livello dimostra la consapevolezza e l'attuazione della gestione sostenibile dei prodotti chimici ZDHC.

Esito ultimo audit	Frequenza delle attività di audit rivolte ai subappaltatori			
	Ogni tre mesi	Ogni sei mesi	Ogni anno	Ogni due anni
Critical	●			
Major		●		
Minor			●	
Excellent				●

Generalmente, durante gli audit effettuati lungo tutta la filiera vengono verificati i seguenti aspetti:

- tipologia di contratto presente (full-time o part-time, determinato o indeterminato)⁸;
- mansioni adeguate al livello di inquadramento;
- permessi di soggiorno in corso di validità per tutti i lavoratori stranieri;
- orario di lavoro;
- corretta tracciabilità e corrispondenza in busta paga delle ore lavorate;
- salario minimo in linea con il CCNL di riferimento;
- ferie e permessi;
- retribuzione del fermo produttivo;
- tracciabilità e pagamento puntuale dello stipendio mensile;
- correttezza di dimissioni ed eventuali licenziamenti.

Le aziende con le quali lavoriamo sono principalmente in Italia, solo 5 sono all'estero e si trovano in Bulgaria, Romania e Ungheria.

All'interno dell'**ITUC** (*International Trade Union Confederation*) **Global Rights Index 2022** si trovano elencate e differenziate le condizioni lavorative dei diversi Paesi.

Il report documenta le violazioni dei diritti del lavoro riconosciuti a livello internazionale da parte di governi e datori di lavoro; in particolare, utilizza una scala di classificazione in base al grado di rispetto dei lavoratori, che va da 11 - *Sporadica violazione della legge a 5 - Nessuna garanzia dei diritti a causa del crollo dello Stato di diritto*. La classifica ci mostra che:

- l'Italia è presente nel primo gruppo - *Sporadica violazione della legge*
- la Bulgaria nel terzo - *Violazione regolare dei diritti*
- l'Ungheria nel quarto - *Sistematica violazione dei diritti*

In base a queste informazioni, possiamo notare che la situazione risulta più critica in Ungheria e Bulgaria perché sono Paesi dove il rischio di sfruttamento e violazione dei diritti è effettivamente più elevato.

La misura di controllo che attua la Società è l'audit, attraverso questo tipo di controllo si può verificare se l'Azienda sub fornitrice rispetta i diritti e le condizioni dei lavoratori.

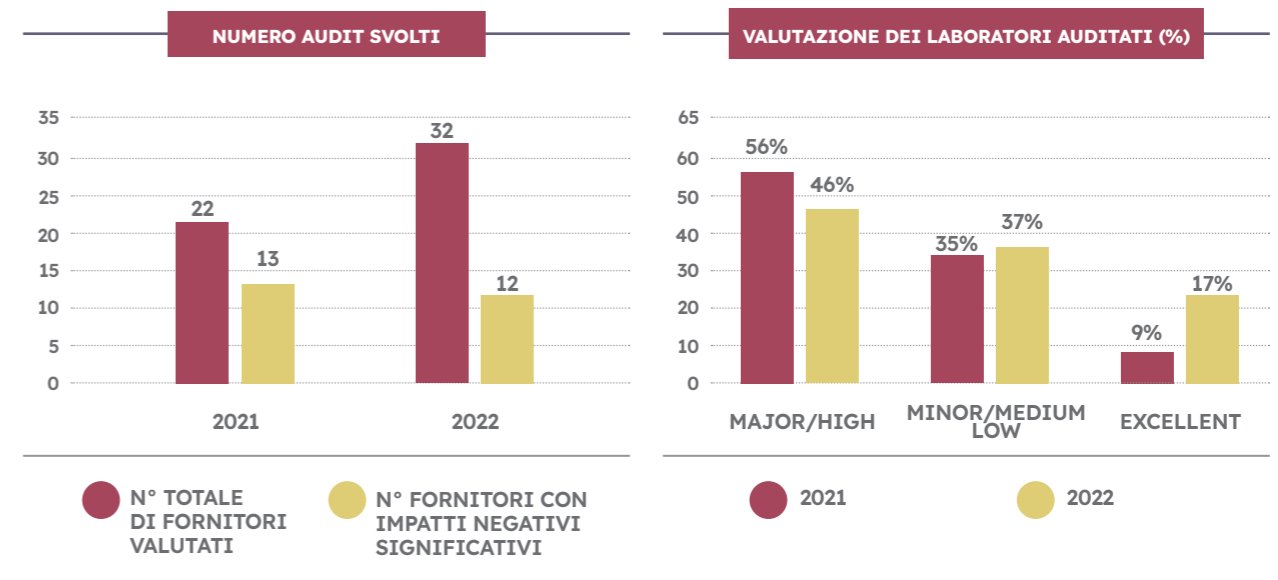
A seconda delle non conformità rilevate, le azioni correttive dell'Azienda possono essere differenti. Se si riscontrano problematiche importanti l'azione ultima è quella di interrompere il rapporto con il subfornitore.

Durante i controlli si procede anche alla verifica del CCNL di riferimento e a quella dei cedolini dei dipendenti per controllare che vengano rispettate le ore di ferie, dei permessi e degli straordinari. Insieme a controlli documentali, è importante anche condurre delle interviste ai laboratori per accertarsi che l'ambiente di lavoro sia sano e sicuro.

Gli audit etico-sociale, che sono il mezzo fondamentale per il controllo delle attività dei subfornitori, determinano il livello di rischio dei subfornitori. In base alla quantità e al grado di non conformità, si definisce il livello *Major*, *Minor* e *Excellent*.

Nel 2022 i laboratori sono stati verificati sia da personale interno sia tramite soggetti terzi. Il numero di audit svolti risulta essere di 32, 10 in più rispetto all'anno precedente. Il numero di laboratori con una valutazione *Excellent* è cre-

sciuto, mentre quello con valutazione *Major/High* è diminuito, proprio grazie all'attività di verifica che ormai viene svolta da diversi anni e che ha permesso ai nostri partner di migliorare.



Lavoriamo in sinergia con i nostri subappaltatori e li incoraggiamo ad introdurre buone prassi a supporto del personale dipendente, formato in gran parte da donne con elevato *know-how*: il vero e proprio tesoro del Made in Italy. Grazie all'iniziativa di alcuni di loro, nella filiera sono stati attuati progetti di supporto alle lavoratrici, garantendo flessibilità negli orari di lavoro e sostegno nel raggiungimento di una emancipazione economica.

È possibile suddividere le non conformità in ambientali, sociali e relative alla salute e sicurezza sul luogo di lavoro:

- **non conformità ambientali:** sono poco frequenti e fanno soprattutto riferimento a un metodo non corretto di gestione dei rifiuti.

Come area di miglioramento, soprattutto nelle lavanderie, si potrebbero sviluppare progetti per diminuire lo spreco dell'acqua;

- **non conformità sociali:** sono frequenti e si riferiscono soprattutto ad un totale di ore ferie alto, livelli contrattuali non adeguati all'esperienza, metodi di registrazione dell'entrata e dell'uscita dei dipendenti non adeguati;
- **non conformità salute e sicurezza:** sono maggiormente riferite alla mancanza di corsi di aggiornamento e di piani di manutenzione adeguati e alla mancanza di valutazione del rischio chimico nel DVR.

Nelle aziende dove si sono riscontrate non conformità sono state attuate azioni correttive in modo da stabilire e creare piani di miglioramento.

OBIETTIVI FUTURI

Di seguito i principali obiettivi che miriamo a raggiungere nei prossimi anni e che coinvolgono i nostri subappaltatori:

- riduzione del 5% dei laboratori della propria filiera “Major/High” entro il 2023 attraverso un monitoraggio più frequente, diffuso e capillare;
- aumento percentuale laboratori con valutazione “Excellent”:
 - nel 2023 al 22-25%
 - nel 2024 al 28%

Inoltre, si vuole introdurre un sistema di tracciabilità fisico e trasparente verso l'esterno per ogni modello prodotto - entro 2024.



6.3 Impatto ambientale della catena di fornitura

Come già anticipato, la qualifica e la valutazione dei nostri fornitori non si basa soltanto sulla verifica di requisiti di qualità tecnica, economica e organizzativa, ma anche e soprattutto sul rispetto di criteri di sostenibilità ambientale ed etica.

Valutiamo attentamente tutti i nuovi fornitori, sottoponendoli a un processo di *onboarding* all'inizio del nostro rapporto. Secondo la nostra visione aziendale, un fornitore può essere selezionato in base al livello di sostenibilità che caratterizza la propria offerta di prodotti, al possesso di un proprio sistema di gestione ambientale e/o all'ottenimento di certificazioni specifiche.

La valutazione e la selezione dei fornitori rappresenta per noi una fase chiave poiché consente di maturare collaborazioni con partner che siano in grado di fornire prodotti che:

- siano compatibili con i requisiti di produzione richiesti dal mercato;
- siano in linea con gli obiettivi aziendali di riduzione dell'impatto ambientale;
- non rappresentino un rischio per la salute e sicurezza di tutti i lavoratori coinvolti.

Inoltre, provvediamo annualmente ad aggiornare l'elenco dei nostri fornitori, individuando successivamente i più rilevanti in termini di

metraggi acquistati al fine di effettuare attività di verifica e monitoraggio del sito produttivo e dei processi implementati. Per quanto riguarda la tutela dell'ambiente, riceviamo dai nostri clienti richieste specifiche, tra cui il monitoraggio delle sostanze chimiche e l'ottenimento di alcune tra le più diffuse certificazioni tessili (ad esempio la certificazione GOTS e la certificazione Oeko-Tex), a cui rispondiamo puntualmente. Il nostro approccio prevede che la maggior parte delle richieste provenienti dal singolo *brand* vengano estese a tutti i nostri clienti, permettendoci così di trasformare la *compliance* a richieste puntuali in un sistema di gestione interna organico.

Per ridurre l'impatto ambientale della nostra filiera, verificiamo innanzitutto, con un processo di due diligence, la conformità dei materiali in ingresso alle *Product Restricted Substances Lists* (PRSL) dei clienti, una lista di sostanze vietate con soglie di accettabilità, alla quale ogni fornitore è chiamato ad aderire se intende lavorare nella filiera del *brand*.

Inoltre, in quanto responsabili delle materie prime che fanno ingresso in Azienda, abbiamo aderito all'iniziativa internazionale *Zero Discharge of Hazardous Chemicals* (ZDHC) e implementato un sistema di gestione, che abbraccia l'intera filiera, improntato alla riduzione delle sostanze

chimiche nocive utilizzate per la produzione delle materie prime, allargando il monitoraggio alle acque di scarico (*Wastewater Program*).

Ø ZDHC

La ZDHL va oltre i tradizionali approcci legati alle restrizioni chimiche, che si applicano solo ai prodotti finiti (*Product Restricted Substances*

List - PRSL) e rappresenta quindi garanzia di maggior protezione per i lavoratori, le comunità locali e l'ambiente. Come già sottolineato, la ZDHC MRSL rappresenta un elenco di sostanze vietate all'uso durante i processi produttivi: un livello più elevato di conformità riflette una maggiore sicurezza che il prodotto chimico soddisfi i requisiti richiesti, dunque una minore probabilità che contenga sostanze pericolose.

OBIETTIVI FUTURI

Di seguito i principali obiettivi che miriamo a raggiungere nei prossimi anni e che coinvolgono i nostri fornitori di materiali:

- aumentare del 5% il numero di fornitori GOTS entro il 2030, come richiesto da uno dei nostri clienti;
- collaborare con +10% dei fornitori certificati (GOTS, OEKO-TEX e non solo) entro il 2030;
- favorire progressivamente l'adesione di tutti i nostri fornitori al programma “ZDHC-Supplier to Zero” entro il 2030.



7. La nostra attenzione per l'ambiente

In Zamasport, l'attenzione alla sostenibilità ambientale è fortemente integrata nel business, allo scopo di creare valore condiviso per la Società e tutti i suoi stakeholder. Gestiamo in modo attento e costante gli impatti ambientali generati dai nostri impianti e processi, misurandone capillarmente i consumi e sviluppando politiche di efficientamento.

Il miglioramento continuo sotto il profilo ambientale rappresenta quindi per noi un obiettivo irrinunciabile, attuato efficacemente mediante specifiche analisi ambientali.

Riteniamo inoltre il paesaggio verde e l'armonia con il linguaggio storico degli edifici esistenti come una componente fondamentale per la nostra strategia ambientale. Pertanto, abbiamo attuato negli anni importanti progetti di ristrutturazione aziendale verso progetti sostenibili, ponendo al centro dell'attenzione la qualità del vivere e dell'ambiente.

7.1 Impatto ambientale della nostra sede

Le nostre attività si svolgono tutte a Novara, in una sede con una superficie complessiva di 7.700 m² che nel 2020 è stata ulteriormente ampliata con la costruzione di una nuova struttura di 3.700 m², destinata ad accogliere gli ambienti produttivi e direzionali - uffici, atelier creativi, sale prova e una parte della produzione - e ideata seguendo le linee guida dell'“Architettura Slow” e della riduzione dell'impatto ambientale.

La nuova struttura, meglio conosciuta come “Delta”, viene definita NZEB (*Near Zero Energy Building*) in quanto è un edificio ad elevata efficienza energetica che impiega fonti rinnovabili, come l'energia solare da pannelli fotovoltaici da 50 kW.

L'involucro esterno rievoca il tessuto e quella combinazione di tecnica e creatività che contraddistingue da sempre il lavoro di Zamasport. Spazi, percorsi e ambienti sono studiati per contribuire a una migliore qualità della vita lavorativa dei dipendenti, il cui benessere è perseguito in ogni aspetto della progettazione: dall'impiego di luce naturale alla presenza del verde, fino al comfort

acustico e alla definizione di microclimi interni.

Ci stiamo inoltre impegnando per ridurre l'impatto ambientale delle altre strutture della nostra sede (Edifici “Alfa” e “Beta”) attraverso diverse soluzioni: le caldaie obsolete sono state sostituite e ridotte in numero per avere meno punti di entrata per il gas metano e i macchinari per il riscaldamento e il raffreddamento dei locali sono tutti in corso di sostituzione con soluzioni alimentate esclusivamente ad energia elettrica proveniente da fonti di energia rinnovabile.

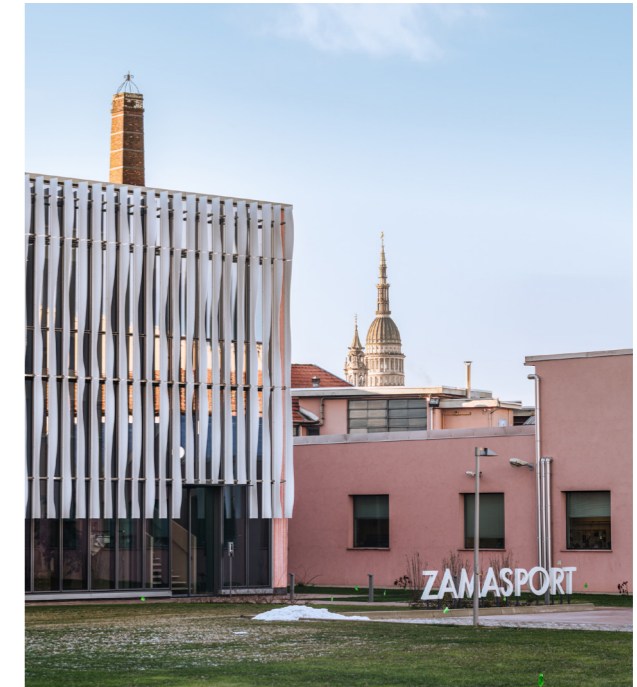
Lo scopo è quello di azzerare l'impatto ambientale di tutte le nostre sedi eliminando l'impiego di fonti non rinnovabili.

Per l'illuminazione sono stati scelti apparecchi a LED con elevata efficienza e resa cromatica, il cui numero è aumentato rispetto al 2020, grazie a nuove installazioni presso i magazzini, il reparto collaudo e in parte dei reparti produttivi.

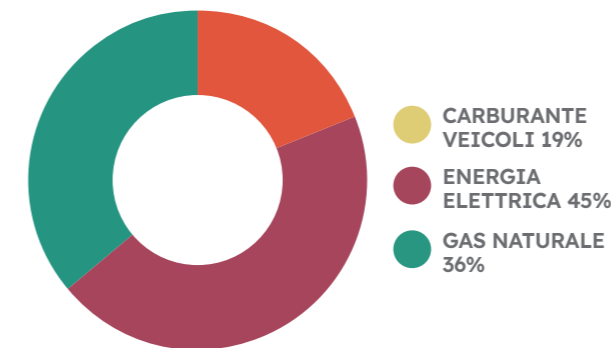
In termini di performance energetiche, l'acquisto di energia elettrica esclusivamente da fonti rinnovabili, nonché l'installazione di un sistema

fotovoltaico di ultima generazione e di pompe di calore per il riscaldamento, ha permesso un rilevante risparmio sui costi energetici e la riduzione delle emissioni di CO₂. Nel 2022¹⁰, infatti, il consumo totale di energia elettrica nella nostra Società è stato pari a **820.877 kWh**, mentre i consumi di gas metano utilizzato per gli impianti di riscaldamento non ancora sostituiti con un'alimentazione ad energia elettrica sono aumentati del 29% poiché, quest'anno, l'Azienda ha finalmente ripreso l'attività produttiva a pieno regime, dopo gli anni di rallentamento a causa della pandemia di Covid-19.

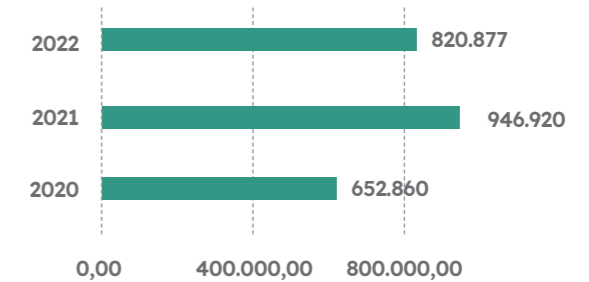
L'elettricità risulta la principale tipologia di energia consumata (45%), seguita quindi dal gas naturale (36%) e dal carburante per alimentare i veicoli aziendali (19%).



ENERGIA CONSUMATA COMPOSIZIONE GJ



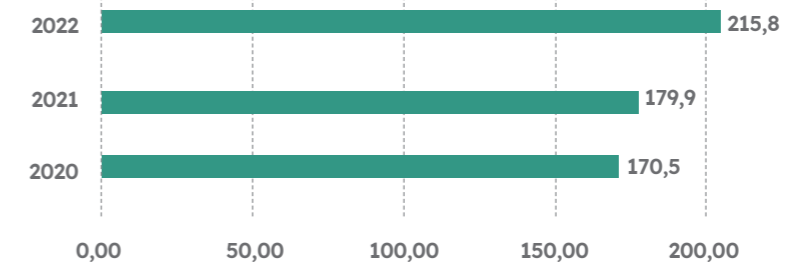
ENERGIA ELETTRICA CONSUMATA (KWH)



Nel corso dello stesso anno, le emissioni dirette prodotte dalla nostra Società (*Scope 1*) legate al consumo di combustibili (gas metano per riscal-

damento e carburante per la flotta aziendale) sono state pari a **215,8 tonCO₂**.

EMISSIONI DIRETTE SCOPE 1 (TON CO₂)



9. La nostra sede si articola in tre diverse strutture. Edificio Alfa: magazzini; Edificio Beta: mensa e gran parte dei reparti operativi; Edificio Delta: quartier generale dell'Azienda, atelier creativi, sale prova e una parte della produzione.

10. I dati relativi al consumo energetico del 2020 e del 2021 sono stati rivisti attraverso un approccio più puntuale nel calcolo dei litri di carburante consumati dal parco mezzi aziendale.

Per quanto riguarda le emissioni connesse al trasporto merce, invece, la Società, oltre ad orientarsi verso mezzi più sostenibili (ibridi e/o elettrici), mira ad ottimizzare il più possibile i viaggi, aumentando la giacenza della merce presso i terzi ed avviando un trasporto più massiccio verso le stesse destinazioni connesse al sistema logistico.

I mezzi di proprietà e responsabilità della Società sono in totale 8, di cui 6 auto aziendali. Volendo incentivare i nostri collaboratori ad utilizzare mezzi di trasporto sostenibili, abbiamo installato 6 colonnine per la ricarica delle auto elettriche a disposizione di dipendenti e clienti in visita nel nostro *headquarter* e stiamo valutando di mettere a disposizione macchine aziendali di tipo ibrido per le trasferte.

Usfruiamo dell'acqua proveniente dall'acquedotto per uso sanitario e professionale, in par-

ticolare per produrre vapore per attività quali lo stiro o il lavaggio, quando richiesto. Gran parte dell'acqua utilizzata per l'irrigazione deriva dal pozzo interrato presente nell'*headquarter* a Novara. Per evitare gli sprechi utilizziamo rubinetteria con sensori e, nel 2020, abbiamo iniziato la collaborazione con un'Azienda specializzata per ridurre progressivamente l'uso della carta nei servizi igienici, sostituendola con asciugatori ad aria.

Inoltre, da circa due anni, il nostro *headquarter* è completamente *plastic free*: oltre alla sostituzione nella mensa di tutta la plastica con materiale biocompostabile, le stesse bottiglie d'acqua in plastica sono state interamente sostituite da erogatori di acqua depurata, refrigerata e gasata presenti in vari punti dell'edificio, contribuendo in questo modo alla riduzione del consumo di plastica in favore di un più sostenibile accesso ad una materia prima importante come l'acqua.

OBIETTIVI FUTURI

Stiamo lavorando per calcolare la nostra *carbon footprint*, con l'obiettivo di diventare *carbon neutral* entro il 2024, in modo da azzerare le nostre emissioni e ridurre ulteriormente la nostra impronta sull'ambiente.



7.2 Impatto ambientale dei nostri prodotti

Per la nostra Azienda è assolutamente doveroso avere un occhio di riguardo all'impatto ambientale dei materiali di produzione e del packaging, che accompagna il capo nel processo produttivo fino al cliente finale. Oggi, sempre più *brand* si mostrano attenti nella scelta di materiali con composizioni ecosostenibili e riciclabili.

La selezione delle materie prime avviene generalmente da parte dei *brand* clienti, che ne approvano qualità e caratteristiche, ma il controllo della conformità è diretta responsabilità di

Zamasport. Tutto il materiale di produzione viene verificato e certificato da enti terzi e sottoposto a verifica visiva all'interno dell'Azienda prima dell'invio ai subappaltatori per la lavorazione.

Attenersi alle normative vigenti risulta fondamentale ma non sufficiente. È necessario, infatti, che sempre più aziende agiscano individualmente e proattivamente, a seconda del settore in cui operano, con processi ed iniziative ad hoc finalizzate allo sviluppo e ad una produzione sostenibile.

7.2.1 Sostenibilità delle materie prime

Negli ultimi anni è aumentata esponenzialmente l'attenzione da parte dei nostri clienti nei confronti della qualità, la sostenibilità e l'utilizzo responsabile delle materie prime. In Zamasport abbiamo sempre cercato di accogliere tutte le richieste relative alla sostenibilità delle materie prime: comprendiamo bene quanto sia importante andare in questa direzione e siamo convinti che tale impegno si trasformerà in un vantaggio competitivo futuro.

Per questo motivo cerchiamo di ottenere, per un numero sempre crescente di materie prime in ingresso, le più rilevanti certificazioni di sostenibilità, tra cui **GOTS** (Global Organic Textile Standard) sul contenuto di fibre naturali da agricoltura biologica dei prodotti, sia intermedi, sia finiti e sul mantenimento della tracciabilità lungo l'intero processo produttivo, **BCI** (Better Cotton Initiative), **Oeko-tex** e **Detox**.

La certificazione GOTS



Il **Global Organic Textile Standard (GOTS)** è stato sviluppato da organizzazioni internazionali leader nell'agricoltura biologica al fine di garantire al consumatore che i prodotti tessili biologici sono ottenuti nel rispetto di stringenti criteri ambientali e sociali applicati a tutti i livelli della produzione, dalla raccolta in campo delle fibre naturali alle successive fasi manifatturiere, fino all'etichettatura del prodotto finito.

Il Global Organic Textile Standard, rispondendo al crescente consumo di fibre tessili da agricoltura biologica e alla forte richiesta di criteri di produzione comuni da parte dell'industria e della distribuzione, ha ottenuto un vasto riconoscimento internazionale. Questo importante risultato consente, a chi produce e vende prodotti tessili biologici, di avere a disposizione una certificazione accettata in tutti i principali mercati.

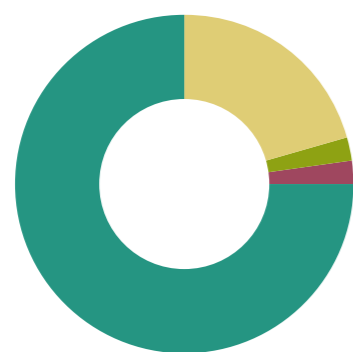
In particolare, di fronte al desiderio di uno dei nostri principali clienti di certificare GOTS il 100% della sua filiera di cotone e denim entro il 2030, insieme a 14 dei laboratori con cui collaboriamo, ci siamo dotati a nostra volta della certificazione, adattandoci alle richieste previste dallo Standard. Inoltre, in conformità con il Global Organic Textile Standard, abbiamo provveduto ad elaborare una nostra **politica ambientale** interna e un **protocollo di gestione del materiale certificato GOTS**, nonché uno strumento per definire le modalità operative per la gestione dei prodotti tessili certificati secondo tale standard.

Anche i nostri fornitori si stanno man mano adeguando alla richiesta di certificazioni provenienti dai *brand*. Grazie all'impegno sinergico con i nostri clienti e i nostri fornitori siamo infatti convinti di poter creare una filiera sempre più sostenibile.

I principali materiali di composizione dei tessuti acquistati e inviati ai nostri terzisti per la realizzazione dei capi nell'ultimo anno possono essere suddivisi in tre categorie:

- Fibre di origine vegetale: 37%
- Fibre di origine animale: 32%
- Fibre sintetiche/artificiali: 31%

FIBRE DI ORIGINE VEGETALE 2022 %



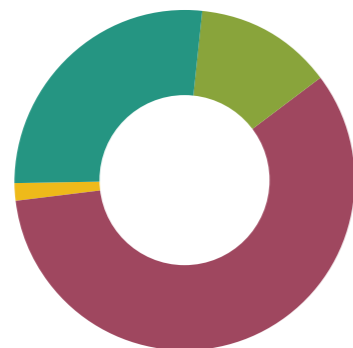
- 100% COTONE 75,10%
- 100% VISCOSA 20,50%
- 100% LINO 2,20%
- MISTO 2,20%

FIBRE DI ORIGINE ANIMALE 2022 %



- 100% LANA + LANA 57,80%
- 100% LANA 42,20%

FIBRE DI ORIGINE SINTETICA 2022 %



- 100% POLIAMMIDE 26,90%
- 100% ACETATO 13,10%
- 100% POLIESTERE 58,20%
- MISTO SINTENTICO 1,90%

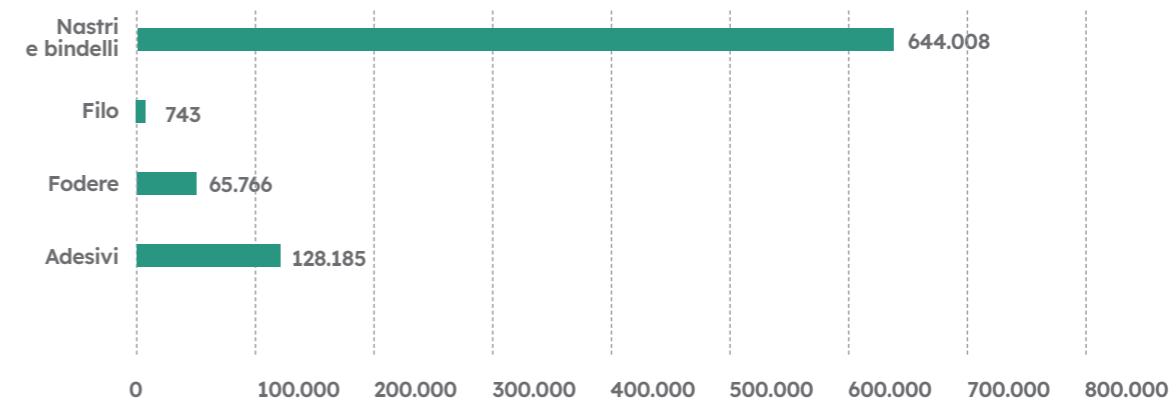
La percentuale di composizione vegetale dei tessuti è stata del 43% nel 2020, 53% nel 2021 e 37% nel 2022.

Il contenuto di fibre di origine animale conferma la sua diminuzione passando dal 41% nel 2020 al 32% nel 2021 e 32% nel 2022.

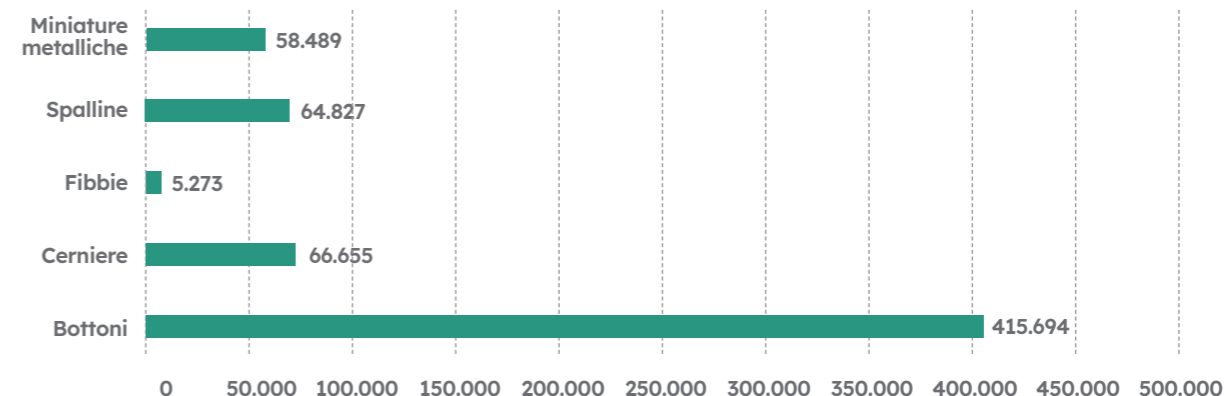
La percentuale di fibre artificiali e sintetiche è aumentata dal 16% nel 2020, al 15% nel 2021, fino al 31% nel 2022.

Oltre ai tessuti, la fetta più consistente dei nostri acquisti è rappresentata dagli accessori.

ACCESSORI 2022 (MT)



ACCESSORI 2022 (PZ)



OBIETTIVI FUTURI

Nel 2023, in collaborazione con uno dei nostri clienti, svilupperemo il **Life Cycle Assessment** di alcuni prodotti al fine di quantificare i potenziali impatti sull'ambiente e sulla salute umana associati, a partire dal rispettivo consumo di risorse e dalle emissioni, per poter implementare future azioni migliorative.



7.2.2 Gestione responsabile dei rifiuti e degli scarti

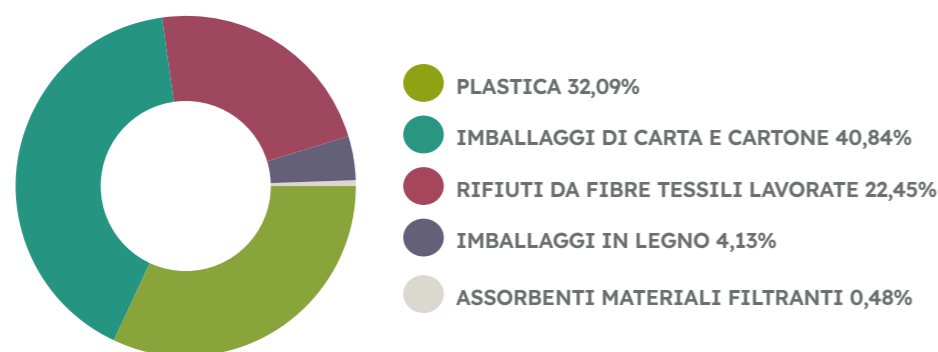
Nonostante ogni subappaltatore e fornitore sia responsabile dei rifiuti generati dalla propria attività, il nostro obiettivo primario è di contenere il più possibile la produzione di scarti e rifiuti, sia internamente, sia presso i nostri collaboratori.

I rifiuti generati dall'attività di Zamasport si riferiscono principalmente a materiale da imballaggio, a rifiuti da ufficio (carta) e a lavorazione

di tessuti.

Nel 2022, abbiamo generato 42 tonnellate di rifiuti, costituiti prevalentemente da materiali in larga parte riciclabili: carta e cartone (40%), plastica (32%), scarti da fibre tessili lavorate (22%), imballaggi in legno (3,9%) e assorbenti e materiali filtranti (0,1%). La totalità di rifiuti è stata destinata al recupero.

RIFIUTI GENERATI 2022 (%)



Gli uffici e tutte le aree produttive sono provvisti di apposite zone con contenitori per la raccolta differenziata, i dipendenti sono sensibilizzati sull'importanza dell'applicazione di pratiche corrette, in modo che i rifiuti possano essere avviati al riciclo/recupero o, in modo residuale, a smaltimento. Sono raccolti in modo differenziato: carta, cartone, legno, plastica e materiali assorbenti.

Per quanto riguarda i rifiuti riciclabili non pericolosi, ci affidiamo ad una società specializzata nella raccolta, trasporto, trattamento, lavorazione e riciclaggio dei rifiuti. In particolare:

- materiale cartaceo;
- materiali plastici riciclabili;
- altri materiali riciclabili non pericolosi (ferro, alluminio, rame, leghe metalliche e materiali legnosi).

Anche per i rifiuti speciali pericolosi, lo smalti-

mento è affidato a una società leader nel settore, che si avvale contestualmente di automezzi speciali idonei al trasporto e di impianti ad alta tecnologia per lo stoccaggio e lo smaltimento dei rifiuti.

Infine, per quanto concerne gli scarti tessili, dal 2020 la società a cui ci affidiamo è incaricata del trattamento, della raccolta e del riciclo dei rifiuti tessili dell'Azienda, successivamente selezionati e lavorati in base alla loro composizione e destinazione.

Nel 2022, abbiamo donato all'**Istituto Secoli** 125 Kg di tessuti di varia composizione, 320,35 m di tessuti e fodere di varia composizione e infine 235 pezzi di accessori, come lampo, uncinelli e spalline.

Per tutti i flussi in uscita garantiamo una registrazione puntuale attraverso documentazione specifica e registri di carico e scarico.

OBIETTIVI FUTURI

Entro il 2023 miriamo al coinvolgimento dell'intera filiera nel recupero dello scarto tessile per attività di riciclo, attraverso la stipula di accordi commerciali che risultino essere vantaggiosi per tutti i fornitori.



7.2.3 Packaging sostenibile

Ci impegniamo a ridurre il nostro impatto ambientale anche sul fronte del packaging. Benché gran parte delle scelte finali sul capo vengano prese dai nostri clienti, cerchiamo di supportarli nella ricerca delle soluzioni migliori per efficientare i loro trasporti, assicurando al tempo stesso l'integrità finale del capo.

Per quanto riguarda invece il trasporto interno dei capi, dai nostri fornitori alla nostra sede, la selezione dei materiali da utilizzare per il packaging è di nostra competenza, per cui siamo sempre alla ricerca della soluzione migliore dal punto di vista ambientale, privilegiando la riciclabilità e la provenienza da fonti riciclate:

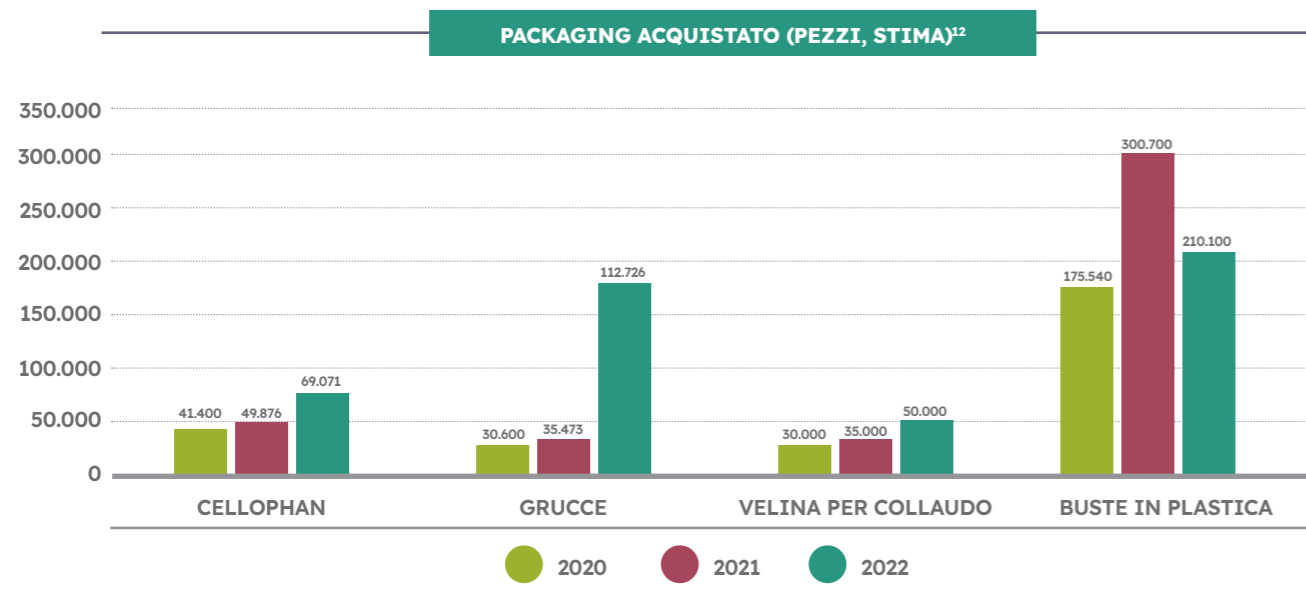
- il cellophane protettivo e le buste di plastica sono completamente riciclabili e PVC free;
- le grucce porta capi che utilizziamo, oltre ad essere riciclabili, sono anche provenienti da fonti riciclate; il nostro fornitore è infatti certificato GBS (*Global Recycled Standard*), standard internazionale che ne garantisce la provenienza;

- tutte le tipologie di carta velina in utilizzo sono pienamente riciclabili; inoltre, la velina utilizzata per proteggere i capi finiti è composta per il 50% da fonti riciclate ed è certificata OEKO-TEX Standard 100, certificazione che garantisce un'elevata ed efficace sicurezza di prodotto dal punto di vista del consumatore;
- il cartone degli imballaggi è interamente certificato FSC (*Forest Stewardship Council*)¹¹;
- il nastro adesivo in carta impregnata avana, utilizzato per chiudere gli imballaggi, è hot-melt privo di solventi.

In rispetto della normativa vigente italiana, quello che è di proprietà di Zamasport rispetta i requisiti dell'etichettatura ambientale.

La società vuole migliorare e proseguire la crescita dell'utilizzo di prodotti riciclati e riciclabili; il nostro obiettivo per il futuro è di continuare ad offrire soluzioni innovative e a ridotto impatto ambientale per i nostri clienti

¹¹ Il Forest Stewardship Council è una ONG internazionale senza scopo di lucro che tramite un sistema di certificazione riconosciuto a livello internazionale promuove in tutto il mondo una gestione delle foreste rispettosa dell'ambiente, socialmente utile ed economicamente sostenibile.



12. I dati sul volume di packaging acquistato sono frutto di una stima.

8. I nostri impegni per il futuro

TEMA DI RIFERIMENTO	OBIETTIVO	DESCRIZIONE	TIMING
FORMAZIONE	Formazione interna	Continuo legame con la scuola Secoli per accogliere studenti in tirocinio presso gli Uffici di prototipia, grazie al supporto di ex-personale specializzato	2023
GESTIONE DEI RIFIUTI E DEGLI SCARTI	Coinvolgimento dell'intera filiera nel recupero dello scarto tessile	Conferimento degli scarti tessili derivanti dalla produzione dell'intera filiera per attività di riciclo	2023
GESTIONE DEI RIFIUTI E DEGLI SCARTI	Life Cycle Assessment	In collaborazione con uno dei nostri principali clienti, partecipare ad un progetto di Life Cycle Assessment dei prodotti	2023
ENERGIA	Riqualficazione di tutti gli impianti di riscaldamento rimanenti	Sostituzione delle caldaie esistenti e dei condizionatori con soluzioni più efficienti alimentate ad energia elettrica	2023
EMISSIONI	Significativa riduzione delle emissioni di CO ₂	Efficientamento dei trasporti lungo la filiera per ridurre le emissioni di CO ₂	2023
TRASPARENZA E TRACCIABILITÀ	Tracciamento della supply chain con un sistema di blockchain	Introduzione di un sistema di tracciabilità fisico e trasparente verso l'esterno per ogni modello prodotto in Zamasport	2023
DIRITTI UMANI E DEI LAVORATORI LUNGO LA FILIERA	Valutazione "Major" e "Critical" dei nostri laboratori	Miriamo a ridurre del 5% il numero di laboratori valutati "Major" e di azzerare quelli valutati "Critical"	2023

TEMA DI RIFERIMENTO	OBIETTIVO	DESCRIZIONE	TIMING
INNOVAZIONE E DIGITALIZZAZIONE	Sostituzione e ammodernamento del sistema informatico	Introduzione di un sistema ERP - Enterprise Resource Planning - che consentirà una gestione integrata delle attività Aziendali e integrerà alcuni sistemi attualmente in uso, come WMS usato per la logistica e gli inventari di magazzino, e richiederà l'aggiornamento di quelli esistenti (PLM)	2024
DIRITTI UMANI E DEI LAVORATORI LUNGO LA FILIERA	Valutazione "Excellent" dei nostri laboratori	Miriamo ad aumentare del 10% il numero dei nostri laboratori valutati "Excellent", per contribuire ad una gestione più responsabile delle condizioni e dei diritti dei lavoratori lungo la filiera.	2024
IMPATTO AMBIENTALE DELLA SUPPLY CHAIN	Riduzione degli impatti ambientali negativi	Azzerare il numero di fornitori di materiali classificati come "RED" (impatti ambientali negativi accertati)	2024
GOVERNANCE	Processo di approvazione del bilancio di sostenibilità	Rendere più sistematico e documentato il processo di approvazione del Bilancio di sostenibilità	2024
GOVERNANCE	Miglioramento processo di gestione della sostenibilità	Per il 2023 è in programma un'attività di miglioramento per rendere questo processo più organico, strutturato e sistematico.	2024
IMPATTO AMBIENTALE DELLA SUPPLY CHAIN	Aumento dei fornitori certificati e delle adesioni al programma ZDHC	Miriamo ad aumentare del 5% il numero dei nostri attuali fornitori certificati GOTS e del 10% la collaborazione con nuovi fornitori certificati (GOTS, OEKO-TEX o altro). Inoltre, puntiamo a favorire l'adesione di tutti i nostri fornitori al programma "ZDHC - Supplier to Zero"	2030
SODDISFAZIONE DEI CLIENTI	Zero prodotti fallati	Garantire la piena soddisfazione dei nostri clienti riducendo progressivamente il numero di prodotti fallati	Nei prossimi anni

Dati ed informazioni di dettaglio

Presentiamo di seguito il dettaglio delle informazioni e dei dati raccolti per la Società in scope Zamasport S.p.A., secondo l'approccio GRI - *In Accordance with*.

ANTICORRUZIONE

GRI 205-1 Operazioni valutate per determinare i rischi relativi alla corruzione

Esercizio di riferimento	2020	2021	2022
Operazioni valutate per i rischi legati alla corruzione	15	15	15
% sul totale delle operazioni valutate	80%	80%	80%

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

Comunicazione Modello 231		2020	2021	2022
Membri organi di governo	n. totale	1	1	1
	%	100%	100%	100%
Dirigenti	n. totale	12	15	15
	%	100%	100%	100%
Impiegati*	n. totale	10	15	15
	%	0	0	0
Operai	n. totale	0%	0%	0%
	%	-	-	-

Formazione Modello 231		2020	2021	2022
Membri organi di governo	n. totale	0	0	0
	%	-	-	-
Dipendenti	n. totale	0	31	31
	%	-	17%	16%

PERFORMANCE ECONOMICA

GRI 201-1 Valore economico generato e distribuito

Esercizio di riferimento	2021	2022
VALORE ECONOMICO DIRETTAMENTE GENERATO	40.035.197	49.899.658
Vendite nette	40.023.681	49.874.860
Ricavi da investimenti finanziari	11.516	24.763
Ricavi da vendita di beni	-	35
VALORE ECONOMICO DISTRIBUITO	38.494.694	47.463.332
COSTI OPERATIVI	28.769.479	37.066.616
Costi operativi per beni e servizi	28.769.479	37.066.616
RETRIBUZIONI E BENEFIT	9.742.918	10.637.779
Retribuzioni personale dipendente	9.611.365	10.481.948
Benefit personale dipendente	131.553	155.831
PAGAMENTI AI FORNITORI DI CAPITALI	101.721	107.866
Pagamenti a banche e istituzioni finanziarie	101.721	107.866
PAGAMENTI ALLA P.A.	-119.424	-348.928,93
VALORE ECONOMICO TRATTENUTO	1.540.503	2.431.456
Ammortamenti	593.826	657.684
Utile (perdita) d'esercizio	946.677	1.773.772

LA NOSTRA SQUADRA

GRI 2-7 Informazioni dipendenti

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

n. dipendenti per contratto di lavoro	2020			2021			2022		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Indeterminato	31	128	159	29	141	170	29	147	176
Determinato	1	5	6	1	4	5	1	16	17
Totale	32	133	165	30	145	175	30	163	193

2022

n. dipendenti per contratto di lavoro	Italia		Europa (esclusa Italia)		Extra-Europa		Totale
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	
Indeterminato	27	131	1	11	1	5	176
Determinato	0	10	0	4	1	2	17
Totale	27	141	1	15	2	7	193

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

n. dipendenti per tipologia di impiego	2020			2021			2022		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Full Time	32	131	163	30	143	173	30	162	192
Part Time	0	2	2	0	2	2	0	1	1
Totale	32	133	165	30	145	175	30	163	193

2022

n. dipendenti per contratto di lavoro	Italia		Europa (esclusa Italia)		Extra-Europa		Totale
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	
Indeterminato	27	131	1	11	1	5	176
Determinato	0	10	0	4	1	2	17
Totale	27	141	1	15	2	7	193

GRI 2-8 Informazioni su lavoratori non dipendenti¹³

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

n. altri lavoratori per categoria di impiego	2021			2022		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Stagisti	0	2	2	0	2	2
Lavoratori Somministrati	0	1	1	0	1	1
Altri Collaboratori (continuativi / accordo specifico)	0	0	0	0	0	0
Altre categorie (specificare)	0	0	0	1	2	3
Totale	0	3	3	1	5	6

¹³ Nel 2020 non erano presenti altri lavoratori.

2022							
n. dipendenti per contratto di lavoro	Italia		Europa (esclusa Italia)		Extra-Europa		Totale
	Uomini	Donne	Uomini	Donne	Uomini	Donne	
Indeterminato	27	131	1	11	1	5	176
Determinato	0	10	0	4	1	2	17
Totale	27	141	1	15	2	7	193

GRI 2-8 Informazioni su lavoratori non dipendenti¹⁴

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

n. altri lavoratori per categoria di impiego	2021			2022		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Stagisti	0	2	2	0	2	2
Lavoratori Somministrati	0	1	1	0	1	1
Altri Collaboratori (continuativi / accordo specifico)	0	0	0	0	0	0
Altre categorie (specificare)	0	0	0	1	2	3
Totale	0	3	3	1	5	6

OCCUPAZIONE**GRI 401-1** Numero totale di nuove assunzioni per fascia d'età e genere

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

NUOVE ASSUNZIONI									
n. nuove assunzioni	2020			2021			2022		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
<30	2	7	9	1	10	11	0	14	14
30-50	0	0	0	0	7	7	2	16	18
>50	1	0	1	0	2	2	1	12	13
Totale	3	7	10	1	19	20	3	42	45

14. Nel 2020 non erano presenti altri lavoratori.

GRI 401-1 Numero totale di persone che hanno terminato o interrotto il rapporto di lavoro, per fascia d'età e genere

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

DIPENDENTI USCITI									
n. dipendenti usciti	2020			2021			2022		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
<30	1	2	3	1	3	4	0	5	5
30-50	3	7	10	1	1	2	1	7	8
>50	0	1	1	1	3	4	2	12	14
Totale	4	10	14	3	7	10	3	24	27

GRI 401-1 Tasso di turnover complessivo per fascia d'età, genere

% TURNOVER COMPLESSIVO ¹⁵									
% Turnover	2020			2021			2022		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
<30	20,0%	6,3%	8,1%	20,0%	7,9%	9,3%	0,0%	13,5%	12,8%
30-50	25,0%	11,9%	14,1%	10,0%	1,6%	2,8%	5,9%	10,6%	9,6%
>50	0,0%	2,1%	1,8%	11,1%	5,9%	6,9%	18,2%	20,0%	19,7%
Totale	15,4%	7,2%	8,5%	12,5%	4,6%	5,7%	10,0%	14,7%	14,0%

DIVERSITÀ E PARI OPPORTUNITÀ**GRI 405-1** Diversità negli organi di governo e tra i dipendenti

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

FASCE D'ETÀ									
2022 (%)	<30			30 - 50			>50		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Componenti degli organi di governo	-	-	-	-	-	-	67%	33%	100%

15. Il tasso di turnover complessivo è calcolato come rapporto tra: (numero assunzioni nell'anno + numero uscite nell'anno/organico a tempo indeterminato e determinato al 31/03) *100.

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

FASCE D'ETÀ									
2022	<30			30 - 50			>50		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Dirigenti	0	0	0	1	0	1	0	0	0
Quadri	0	0	0	2	2	4	4	5	9
Impiegati	1	27	28	7	39	46	4	17	21
Operai	1	10	11	7	25	32	3	38	41
Totale	2	37	39	17	66	83	11	60	71

FORMAZIONE E ISTRUZIONE

GRI 404-1 Ore medie di formazione annua per dipendente

n. ore di formazione (1)	2020			2021			2022		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Dirigenti	0	0	0	2	0	2	0	0	0
Quadri	5	0	5	41	50	91	0	0	0
Impiegati	3	43	46	104	407	511	28	465	493
Operai	3	1	4	72	139	211	12	288	300
Altri lavoratori (specificare)			0	0	0	0	0	0	0
Totale	11	44	55	1.219	596	815	40	752	792

GRI 404-1 Ore medie di formazione erogate ai dipendenti per categoria professionale e genere

ore medie di formazione per dipendente	2020			2021			2022		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Dirigenti	0,00		0,00	2,00		2,00	0,00		0,00
Quadri									
Impiegati	0,19	0,58	0,51	8,00	5,09	5,49	1,56	5,16	4,56
Operai	0,33	0,02	0,05	7,20	1,96	2,60	1,09	3,94	3,57
Altri lavoratori (specificare)	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Totale	0,42	0,32	0,33	9,13	3,95	4,66	1,33	4,61	4,10

SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

GRI 403-9 Numero e tasso di infortuni sul lavoro

Salute e sicurezza dei dipendenti	2020	2021	2022
Morti sul lavoro	0	0	0
Infortuni	2	4	0
<i>Di cui infortuni gravi</i>	0	0	0
Totale ore lavorate	239.691	277.675	324.536
Tasso di Infortunio	8,34	14,41	0

ENERGIA

GRI 302-1 Energia consumata all'interno dell'organizzazione

Consumi di energia elettrica	u.m.	2020	2021	2022
Totale energia elettrica acquistata	kWh	637.240	895.100	753.609
	Gj	2.294	3.222	2.713
<i>Di cui da fonti rinnovabili</i>	kWh	637.240	895.100	753.609
	Gj	2.294	3.222	2.713
Totale energia elettrica autoprodotta (da pannelli fotovoltaici)	kWh	15.630	51.920	68.184
	Gj	2.350	3.409	2.958
<i>Di cui ceduta in rete</i>	kWh	10	100	916
	Gj	0,04	0,36	3,30
Totale energia elettrica consumata	kWh	652.860	946.920	820.877
	Gj	2.350	3.409	2.955
<i>Di cui da fonti rinnovabili</i>	kWh	652.860	946.920	820.877
	Gj	2.350	3.409	2.955

Consumi energetici da combustibili non rinnovabili	u.m.	2020	2021	2022
Gas naturale	smc	56.150	50.639	65.967
	Gj	1.981	1.787	2.327
Carburante veicoli (gasolio e benzina)	litri	23.354	32.078	34.695
	Gj	833	1.141	1.214

Consumi energetici totali	u.m.	2020	2021	2022
Totale consumo di energia (energia elettrica, gas naturale, carburante)	Gj	5.165	6.337	6.496
Di cui da fonti rinnovabili	Gj	2.350	3.409	2.955

Il Joule è unità di misura del lavoro e dell'energia ed è "pari al lavoro compiuto dalla forza di 1 newton per spostare un corpo di 1 m lungo la sua linea d'azione; si identifica con l'energia che si dissipa in 1 secondo sotto forma di calore" (Oxford Languages).

Fonti fattori di conversione: Energia elettrica ENEA; Metano Ministero Ambiente Italia - Parametri Nazionali EU ETS - Italia: News (minambiente.it) Carburanti ed altri fonti di emissione - DEFRA UK - Greenhouse gas reporting: conversion factors 2021 - GOV.UK (www.gov.uk) / DEFRA.

EMISSIONI

GRI 305-1 Emissioni dirette, GHG (Scope 1)

Emissioni dirette da Consumi di carburante - SCOPE 1 (tonCO ₂)	u.m.	2020	2021	2022
Gasolio	tonCO ₂ e	57	72	64
Benzina	tonCO ₂ e	2	7	21
Gas Naturale	tonCO ₂ e	111	100	131
Totale	tonCO₂e	170	180	216

Fonti fattori di emissione: Metano Ministero Ambiente Italia - Parametri Nazionali EU ETS - Italia: News (minambiente.it) Carburanti ed altri fonti di emissione - DEFRA UK - Greenhouse gas reporting: conversion factors 2021 - GOV.UK (www.gov.uk) / DEFRA

GRI 305-2 Emissioni indirette, GHG (Scope 2)

Emissioni indirette da Consumi di Energia Elettrica acquistata - SCOPE 2 (tonCO ₂)	u.m.	2020	2021	2022
Da energia elettrica acquistata da fonti non rinnovabili	tonCO ₂ e	-	-	-

RIFIUTI

GRI 306-3 Rifiuti generati

Tipologia di rifiuti generati ¹⁶ (Ton)	2020	2021	2022
Plastica	11,80	8,71	13,35
Imballaggi di carta e cartone	24,86	25,66	16,99
Rifiuti da fibre tessili lavorate	6,92	7,66	9,34
Imballaggi in legno	3,18	-	1,72
Apparecchiature fuori uso	0,96	-	-
Assorbenti materiali filtranti	1,42	3,18	0,20
Ferro e acciaio	1,3	-	-

¹⁶ I rifiuti generati dalla Società sono tutti non pericolosi. I dati sono stati rivisti anche per gli anni passati perché è migliorata la modalità di monitoraggio.

Imballaggi materiali misti	5,4	-	-
Pitture e vernici	-	0,08	-
Tubi fluorescenti	-	0,20	-
Totale	56	45	42

MATERIALI

GRI 301-1 Materiali utilizzati per peso o volume

Materie prime di composizione	Quantità acquistata (MT)		
	2020	2021	2022
100% Seta	28.822	43.443	47.499
100% Lana, lana vergine, cashmere	24.910	29.092	64.960
Misto lana, seta	7.740	2.754	-
Misto lana, cotone	2.614	909	-
Misto lana, sintetico	12.665	13.627	-
Misto seta, cotone	560	2.322	-
Misto seta, sintetico	6.636	1.817	-
100% Cotone	64.533	87.251.05	124.303
100% Lino	-	500	3.657
100% Viscosa	2.432	22.439	33.843
Misto cotone, lino	496	544	-
Misto cotone, sintetico	12.979	24.993	-
Misto viscosa, sintetico	6.430	16.008	3.682
Misto lino e sintetico	15.449	8.738	18.795
100% Poliammide	40	0	9.170
100% Acetato	72	550	-
100% Modal	9.142	21.190	40.723
100% Poliestere	361	15	-
100% Cupro	8.604	11.789	1311
Misto sintetico	28.822	43.443	47.499

ACCESSORI

Tipologia	u.m.	Quantità acquistata	
		2021	2022
Bottoni	pz	454.764	415.694
Cerniere	pz	53.901	66.655
Adesivi	mt	133.545	128.185,24
Fibbie	pz	7.111	5.273
Fodere	mt	60.126	65.766,09
Filo	mt	21.295	743,4
Spalline	pz	75.938	64.827
Nastri e bindelli	mt	605.376	644.008
Miniature metalliche	pz	122.796	58.488,5

PACKAGING¹⁷

Tipologia	Quantità acquistata (PZ)		
	2020	2021	2022
Cellophane	41.400	49.876	69.071
Grucce	30.600	35.473	112.726
Veline per collaudo	30.000	35.000	50.000
Buste in plastica	175.540	300.700	210.100

VALUTAZIONE DELLA CATENA DI FORNITURA

RISULTATI RIEPILOGATIVI DEGLI AUDIT CONDOTTI PRESSO LABORATORI

LIVELLO	2021	2022
Major/High	56%	46%
Minor/Medium Low	35%	37%
Excellent	9%	17%

17. I valori inseriti sono frutto di una stima.

GRI 308-2 / 414-2 Impatti ambientali e sociali negativi nella catena di fornitura e azioni intraprese

	Fornitori auditati da Zamasport	Fornitori auditati da terze parti
2020		
N° totale di fornitori valutati	2	
N° di fornitori con impatti negativi significativi		
Impatti negativi significativi nella catena di fornitura (breve descrizione)		
% di fornitori con impatti negativi significativi e con cui sono stati concordati dei miglioramenti		
% di fornitori con impatti negativi significativi e con cui i rapporti sono stati risolti		
2021		
N° totale di fornitori valutati	13	9
N° di fornitori con impatti negativi significativi	7	6
Impatti negativi significativi nella catena di fornitura (breve descrizione)	14 NC MAGGIORI NC SOCIALI: 1. Non adeguato livello contrattuale dei dipendenti, 2. molte ore di ferie accumulate, 3. non adeguato metodo di registrazione del personale in entrata, 4. pagamento non corretto degli straordinari. NC SICUREZZA: mancanza di aggiornamenti della squadra di emergenza	3 NC MAGGIORI NC SOCIALI: 1. Non adeguato controllo del monte ore, delle ferie. NC SICUREZZA: 1. Mancanza della riunione periodica NC AMBIENTALI: 1. mancanza di un monitoraggio corretto dello smaltimento dei rifiuti
% di fornitori con impatti negativi significativi e con cui sono stati concordati dei miglioramenti	79%	0%
% di fornitori con impatti negativi significativi e con cui i rapporti sono stati risolti	21%	100%
2022		
N° totale di fornitori valutati	20	12
N° di fornitori con impatti negativi significativi	6	6
Impatti negativi significativi nella catena di fornitura (breve descrizione)	11 NC MAGGIORI NC SOCIALI: 1. non adeguato livello contrattuale dei dipendenti, 2. molte ore di ferie accumulate, 3. non adeguato metodo di registrazione del personale in entrata, 4. pagamento non corretto degli straordinari. NC SICUREZZA: mancanza di aggiornamenti della squadra di emergenza	12 NC MAGGIORI NC AMBIENTALI: 1. mancanza di un monitoraggio corretto dello smaltimento dei rifiuti 2. non corretta registrazione dei rifiuti sui registri NC SICUREZZA: 1. non corretta formazione dei dipendenti che utilizzano prodotti chimici, potenzialmente pericolosi 2. non adeguato stoccaggio del materiale chimico. 3. mancanza di procedure e formazione per stoccaggio, trasporto e utilizzo di materiale chimico. 4. Mancanza di formazione del corretto utilizzo di DPI.
% di fornitori con impatti negativi significativi e con cui sono stati concordati dei miglioramenti	99%	100%
% di fornitori con impatti negativi significativi e con cui i rapporti sono stati risolti	1%	1%

GRI 204-1 Proporzione della spesa effettuata a favore di fornitori locali

	2020	2021	2022
Spesa a favore dei fornitori locali* (mln€)	5,48	6.66	10.70
% di spesa a favore di fornitori locali	53,6%	57,9%	68,5%

*Fornitori locali identificati con quelli localizzati nel Nord Italia. Dati relativi ai soli fornitori di materiali, non ai subappaltatori.

GRI Content Index

GRI Standard	Indicatori	Riferimento nel testo	Commenti
GRI 2 - INFORMATIVA GENERALE (2021)			
L'ORGANIZZAZIONE E LE SUE PRASSI DI RENDICONTAZIONE			
2-1	Dettagli organizzativi	Nota Metodologica	
2-2	Entità incluse nella rendicontazione di sostenibilità dell'organizzazione	Nota Metodologica	
2-3	Periodo di rendicontazione, frequenza e punto di contatto		Via Belletti 16, 28100 NOVARA - Italia
2-4	Revisione delle informazioni	Nota Metodologica	
2-5	Assurance esterna		Il presente Bilancio non è soggetto ad Assurance esterna.
ATTIVITÀ E LAVORATORI			
2-6	Attività, catena del valore e altri rapporti di business	1.2 Chi siamo e come lavoriamo	
2-7	Dipendenti	5.La nostra squadra; Appendice	
2-8	Lavoratori non dipendenti	5.La nostra squadra; Appendice	
GOVERNANCE			
2-9	Struttura e composizione della governance	2. Corporate Governance	
2-10	Nomina e selezione del massimo organo di governo		La nomina del Consiglio di Amministrazione è di competenza dell'Assemblea degli azionisti, in conformità all'art. 2383 del Codice Civile.
2-11	Presidente del massimo organo di governo		Il Presidente del Consiglio di Amministrazione non è un alto dirigente della Società.
2-12	Ruolo del massimo organo di governo nella gestione degli impatti		L'approvazione e l'aggiornamento delle dichiarazioni di scopo, valore o missione della Società, delle strategie, delle politiche e degli obiettivi relativi allo Sviluppo Sostenibile, nonché la gestione degli impatti sull'economia, sull'ambiente e sulle persone è competenza del Consiglio di Amministrazione.
2-13	Delega di responsabilità per la gestione di impatti		Ref. 2-12
2-14	Ruolo del massimo organo di governo nella rendicontazione di sostenibilità		Il Bilancio di Sostenibilità 2022 è condiviso con il Consiglio di Amministrazione ed approvato dai tre amministratori.
2-15	Conflitti di interesse	2.1 Integrità ed etica del business	Il conflitto d'interesse è gestito secondo quanto disposto dal Codice civile.
2-16	Comunicazione delle criticità	2.1 Integrità ed etica del business	
2-17	Conoscenze collettive del massimo organo di governo		Attualmente non vengono adottate misure per sviluppare le conoscenze del Consiglio di Amministrazione.

2-18	Valutazione delle performance del massimo organo di governo		Per i componenti del massimo organo di governo i compensi sono definiti annualmente.
2-19	Norme riguardanti le remunerazioni		La gestione delle remunerazioni del Consiglio di amministrazione è decisa e verbalizzata durante il Consiglio di amministrazione. L'Azienda ha un solo dirigente per il quale viene applicato il CCNL Dirigenti industria a cui si aggiunge una parte di retribuzione a raggiungimento obiettivi (MBO). Gli obiettivi sono concordati con la Direzione ad inizio anno ed i risultati verificati a fine anno finanziario.
2-20	Procedura di determinazione della retribuzione		Ref. 2-19
2-21	Rapporto di retribuzione totale annuale		Informazione riservata
STRATEGIA, POLITICHE E PRASSI			
2-22	Dichiarazione sulla strategia di sviluppo sostenibile	Lettera agli stakeholder	
2-23	Impiego in termini di policy	2.1 Integrità ed etica del business	
2-24	Integrazione degli impegni in termini di policy		Ref. 2-23
2-25	Processi volti a rimediare impatti negativi		Nel corso del 2022 non sono state ricevute segnalazioni in merito ad impatti negativi relativamente alla gestione delle tematiche ESG.
2-26	Meccanismi per richiedere chiarimenti e sollevare preoccupazioni		L'indirizzo e-mail sustainability@zamasport.com può essere utilizzato per chiedere chiarimenti sull'attuazione delle politiche e delle pratiche dell'Ente per una condotta responsabile.
2-27	Conformità a leggi e regolamenti		Durante il periodo di rendicontazione non sono stati registrati casi di non conformità con leggi e regolamenti.
2-28	Appartenenza ad associazioni	1.4 Membership	
COINVOLGIMENTO DEGLI STAKEHOLDER			
2-29	Approccio al coinvolgimento degli stakeholder	I nostri stakeholder	
2-30	Contratti collettivi		Il 100% dei dipendenti è inquadrato nei seguenti CCNL: - Abbigliamenti industria - Dirigenti industria. Tutti i documenti contrattuali sono archiviati e disponibili presso l'ufficio Risorse Umane.
GRI 3 – GESTIONE DEI TEMI MATERIALI (2021)			
3-1	Processo di determinazione dei temi materiali	Analisi di materialità	
3-2	Elenco di temi materiali	Analisi di materialità	

Tema Materiale: PERFORMANCE ECONOMICA			
3-3	Gestione del tema materiale		Cap. 3, Performance economico-finanziaria
GRI 201 PERFORMANCE ECONOMICA			
201-1	Valore economico diretto generato e distribuito		Cap. 3, Performance economico-finanziaria; Appendice
Tema Materiale: SOSTENIBILITÀ DELLE MATERIE PRIME			
3-3	Gestione del tema materiale		Cap. 7.2, Impatto ambientale dei nostri prodotti
GRI 301 MATERIALI			
301-1	Materiali utilizzati per peso o volume		Cap. 7.2.1 Sostenibilità delle materie prime; Packaging sostenibile; GRI Content Index
301-2	Materiali utilizzati che provengono da riciclo		Ad oggi i dati non sono disponibili; la Società sta lavorando per raccogliarli in maniera puntuale.
301-3	Prodotti recuperati e i relativi materiali di confezionamento		Ad oggi i dati non sono disponibili; la Società sta lavorando per raccogliarli in maniera puntuale.
Tema Materiale: PACKAGING SOSTENIBILE			
3-3	Gestione del tema materiale		Cap. 7.2.3 Packaging sostenibile; GRI Content Index
GRI 301 MATERIALI			
301-2	Materiali utilizzati che provengono da riciclo		Ad oggi i dati non sono disponibili; la Società sta lavorando per raccogliarli in maniera puntuale.
301-3	Prodotti recuperati e i relativi materiali di confezionamento		Ad oggi i dati non sono disponibili; la Società sta lavorando per raccogliarli in maniera puntuale.
Tema Materiale: ENERGIA ED EMISSIONI			
3-3	Gestione del tema materiale		Cap 7.1 Impatto ambientale della nostra sede
GRI 302 ENERGIA			
302-1	Energia consumata all'interno dell'organizzazione		Cap 7.1, Impatto ambientale della nostra sede; GRI Content Index
GRI 305 EMISSIONI			
305-1	Emissioni dirette di GHG (Scope 1)		Cap 7.1, Impatto ambientale della nostra sede; GRI Content Index
305-2	Emissioni indirette di GHG da consumi energetici (Scope 2)		Cap 7.1, Impatto ambientale della nostra sede; GRI Content Index
305-3	Altre emissioni di gas a effetto serra (GHG) indirette (Scope 3)		Attualmente le emissioni Scope 3 non sono calcolate.

Tema Materiale GESTIONE RESPONSABILE DEI RIFIUTI DEGLI SCARTI

3-3	Gestione del tema materiale	Cap. 7.2.2, Gestione responsabile dei rifiuti e degli scarti
-----	-----------------------------	--

GRI 306 RIFIUTI

306-1	Produzione di rifiuti e significativi impatti generati	Cap. 7.2.2, Gestione responsabile dei rifiuti e degli scarti
306-2	Gestione dei principali impatti generati relativi ai rifiuti	Cap. 7.2.2, Gestione responsabile dei rifiuti e degli scarti
306-3	Rifiuti generati	Cap. 7.2.2, Gestione responsabile dei rifiuti e degli scarti; GRI Content Index
306-4	Rifiuti non conferiti in discarica	La Società si impegna a rendicontare puntualmente questo indicatore a partire dal 2023.
306-5	Rifiuti conferiti in discarica	La Società si impegna a rendicontare puntualmente questo indicatore a partire dal 2023.

Tema Materiale: ATTRAZIONE, SVILUPPO E BENESSERE DEI DIPENDENTI

3-3	Gestione del tema materiale	Cap. 5 La nostra squadra
-----	-----------------------------	--------------------------

GRI 401 OCCUPAZIONE

401-1	Nuove assunzioni e turnover	Cap. 5 La nostra squadra; Appendice
401-2	Benefici per i dipendenti a tempo pieno che non sono disponibili per i dipendenti a tempo determinato o part-time	Cap. 5.1 Attrazione e benessere dei dipendenti
401-3	Congedo parentale	La Società sta lavorando per migliorare le modalità di raccolta dei dati, dal prossimo report si renderanno i dati relativi al congedo parentale.

GRI 404 FORMAZIONE ED ISTRUZIONE

404-1	Ore medie di formazione annua per dipendente	Cap. 5.2, Formazione dei dipendenti; Appendice
404-3	Percentuale di dipendenti che ricevono periodicamente valutazioni delle loro performance e dello sviluppo professionale	Non esiste una modalità strutturata di valutazione delle performance dei dipendenti.

Tema materiale: DIVERSITÀ, INCLUSIONE E PARI OPPORTUNITÀ

3-3	Gestione del tema materiale	Cap. 5, La nostra squadra
-----	-----------------------------	---------------------------

GRI 405 DIVERSITÀ E PARI OPPORTUNITÀ

405-1	Diversità negli organi di governo e tra i dipendenti	Appendice
405-2	Rapporto tra salario di base e retribuzione delle donne rispetto agli uomini	La Società sta lavorando per migliorare le modalità di raccolta dei dati, dal prossimo report si renderà puntualmente questa informativa.

GRI 406 NON DISCRIMINAZIONE

406-1	Episodi di discriminazione e misure correttive adottate	Nessun episodio registrato.
-------	---	-----------------------------

Tema Materiale: SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

3-3	Gestione del tema materiale	Cap. 5, Salute e sicurezza sul lavoro
-----	-----------------------------	---------------------------------------

GRI 403 SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

403-1	Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	
403-2	Identificazione dei pericoli, valutazione dei rischi e indagini sugli incidenti	
403-3	Servizi di medicina del lavoro	
403-4	Partecipazione e consultazione dei lavoratori e comunicazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro	Cap. 5.3, Salute e sicurezza sul lavoro; Appendice
403-5	Formazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza sul lavoro	
403-6	Promozione della salute dei lavoratori	
403-7	Prevenzione e mitigazione degli impatti in materia di salute e sicurezza sul lavoro all'interno delle relazioni commerciali	
403-8	Lavoratori coperti da un sistema di gestione della e sicurezza sul lavoro	
403-9	Infortuni sul lavoro	
403-10	Malattia professionale	

Tema Materiale: QUALITÀ DEL PRODOTTO E SODDISFAZIONE DEL CLIENTE

3-3	Gestione del tema materiale	Cap. 4, Qualità dei processi e dei prodotti; Soddisfazione del cliente
-----	-----------------------------	--

Tema materiale: DIRITTI UMANI E CONDIZIONI DEI LAVORATORI LUNGO LA FILIERA

3-3	Gestione del tema materiale	Cap. 6.2 Rispetto dei diritti umani e dei lavoratori lungo la filiera
414-1	Nuovi fornitori che sono stati selezionati utilizzando criteri sociali	100% (1 laboratorio)
414-2	Impatti sociali negativi nella catena di fornitura e azioni intraprese	GRI Content Index

Tema Materiale: INNOVAZIONE E DIGITALIZZAZIONE

3-3	Gestione del tema materiale	Cap. 4.2, Innovazione dei processi industriali e digitalizzazione
-----	-----------------------------	---

Tema Materiale: RISERVATEZZA E SICUREZZA DEI DATI E DELLE INFORMAZIONI

3-3	Gestione del tema materiale	
418-1	Fondati reclami riguardanti violazioni della privacy dei clienti e perdita di loro dati	Cap. 2.2, Riservatezza e sicurezza dei dati e delle informazioni

Tema Materiale: PARTNERSHIP CON I FORNITORI

3-3	Gestione del tema materiale	6. La nostra filiera
-----	-----------------------------	----------------------

204-1	Proporzione della spesa effettuata a favore di fornitori locali	GRI Content Index
-------	---	-------------------

Tema Materiale: TRASPARENZA E TRACCIABILITÀ DELLA FILIERA

3-3	Gestione del tema materiale	6. La nostra filiera
-----	-----------------------------	----------------------

Tema Materiale: IMPATTO AMBIENTALE DELLA FILIERA

3-3	Gestione del tema materiale	6.3 Impatto ambientale della catena di fornitura
-----	-----------------------------	--

308-1	Nuovi fornitori che sono stati selezionati utilizzando criteri ambientali	100% (1 laboratorio)
-------	---	----------------------

308-2	Impatti ambientali negativi nella catena di fornitura e azioni intraprese	GRI Content Index
-------	---	-------------------

Tema Materiale: ETICA ED INTEGRITÀ

3-3	Gestione del tema materiale	2.1 Etica ed integrità
-----	-----------------------------	------------------------

205-1	Operazioni valutate per determinare i rischi relativi alla corruzione	Appendice
-------	---	-----------

205-2	Comunicazione e formazione su normative e procedure anticorruzione	Appendice
-------	--	-----------

205-3	Incidenti confermati di corruzione e misure adottate	Appendice
-------	--	-----------



