



020

**BILANCIO
DI SOSTENIBILITÀ**



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

FRANCO UZZENI
PRESIDENTE U-POWER GROUP



HIGHLIGHTS

174 MLN€

di valore economico generato
+8% vs 2019

18.000

paia di scarpe
prodotte al giorno negli stabilimenti
in Francia e Tunisia

17

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



8%

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

46%

presenza femminile
nel personale del Gruppo

98%

gestione logistica
ordini consegnati on time

U-Green:

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

LETTERA AGLI STAKEHOLDER



FRANCO UZZENI
PRESIDENTE U-POWER GROUP



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

Cari stakeholder,

in tutte le mie imprese ho sempre ritenuto che le nostre azioni, gli obiettivi che ci prefissiamo e come li raggiungiamo raccontino il contributo che vogliamo dare con il nostro lavoro.

U-Power Group¹ nasce con l'obiettivo di diventare il più autentico e sicuro punto di riferimento per la sicurezza dei lavoratori contribuendo così a migliorare la qualità della vita delle persone attraverso Dispositivi di Protezione sicuri, confortevoli, innovativi e dal design distintivo. Un orientamento al futuro e il continuo desiderio di crescere e migliorare ci hanno fatto diventare una realtà internazionale, leader del mercato. Un risultato per il quale voglio innanzitutto ringraziare tutti i dipendenti e collaboratori U-Power.

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

Siamo così giunti alla pubblicazione del nostro primo Report di Sostenibilità, espressione di tutti i nostri impegni e traguardi. Questo documento rappresenta per noi il primo passo verso un percorso di consapevolezza dei nostri impatti sociali e ambientali nonché uno strumento per definire e comunicare la strategia di miglioramento e di crescita sostenibile del Gruppo.

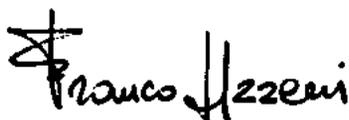
¹ "U-Invest S.r.l." al 31 dicembre 2020 ha assunto la ragione sociale "U-Power Group S.p.A.".

Il 2020, caratterizzato dalla diffusione della pandemia da Covid-19, è stato per noi un anno importante, racconta molto del nostro impegno nel tutelare la salute e la sicurezza dei dipendenti e a integrare la sostenibilità nel modo di operare. Consapevoli del valore dell'utilizzo responsabile delle risorse, in quest'ultimo anno abbiamo inoltre avviato la progettazione e la produzione di una prima linea di scarpe "green", fondata sull'utilizzo di materiali a ridotto impatto ambientale e sulla compensazione delle emissioni di CO₂ connesse alla sua produzione.

Infine, come ulteriore passo verso la creazione di valore per tutti i nostri stakeholder, abbiamo intrapreso un percorso per la definizione di un approccio sempre più strategico alle tematiche di sostenibilità, una scelta frutto della visione strategica del Gruppo che vuole impegnarsi nei prossimi anni nell'integrazione di obiettivi di impatto sociale e ambientale nel proprio modello di business.

La strada intrapresa è ben definita ma siamo consci che molto resta da fare. Noi continueremo a mettere in campo energia, umiltà e impegno per esserne all'altezza.

Ed è con queste premesse che vi auguro una buona lettura.



4.349

DIPENDENTI

174 MLN€

DI VALORE ECONOMICO
GENERATO E DISTRIBUITO

+8% vs 2019

79.796 GJ

CONSUMO TOTALE
DI ENERGIA DEL GRUPPO

-4% vs 2019

INDICE

Valori e purpose	8
La società	9
1. U-Power Group: un'azienda, un safety partner	11
1.1 Una storia di innovazione nella tradizione	14
1.2 Il business model	16
2. La gestione responsabile del business	21
2.1 Il modello di governance	22
2.2 La gestione dei rischi	23
2.3 Il nostro impegno per la sostenibilità	26
3. La nostra squadra	31
3.1 Un'azienda di persone	33
3.2 Il sistema di remunerazione	36
3.3 Diversità e pari opportunità	37
3.4 La nostra sicurezza	38
3.5 Relazioni Industriali	41
4. Innovazione e design italiani al servizio del cliente	43
4.1 L'innovazione al servizio della sicurezza	44
Red Carpet	46
Progetto U-Green	46
4.2 La vostra sicurezza	48
5. Ambiente al centro	51
5.1 La tutela dell'ambiente nella nostra creazione di valore	52
5.2 La gestione degli impatti ambientali	53
Nota metodologica	57
I principi di reporting	58
I temi materiali	59
La metodologia di calcolo	59
Dati relativi al personale	60
Dati ambientali	60
I consumi energetici	60
Le emissioni di gas ad effetto serra	60
GRI Content Index	63

VALORI E PURPOSE



U-Power Group¹ è un'azienda sempre in evoluzione, proiettata alla reinvenzione e allo sviluppo continuo, pur rimanendo sempre fedele a se stessa.

Ci piace pensare che ogni giorno possa essere l'inizio di qualcosa di meraviglioso. Una nuova sfida, una nuova opportunità, una situazione imprevista che ci mette alla prova e ci consente di mostrare tutto il nostro valore.

Siamo convinti che pensare positivo non sia un'illusione, ma un modo concreto per affrontare la vita col sorriso, sicuri di se stessi e forti delle proprie capacità.

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

¹ "U-Invest S.r.l." al 31 dicembre 2020 ha assunto la ragione sociale "U-Power Group S.p.A.".

RICERCARE L'ECCELLENZA

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



FARE LEVA SULLA CREATIVITÀ

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



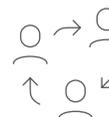
CREDERE NEL DOMANI

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



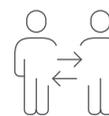
COINVOLGERE LE PERSONE

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



VIVERE LE DIVERSITÀ

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



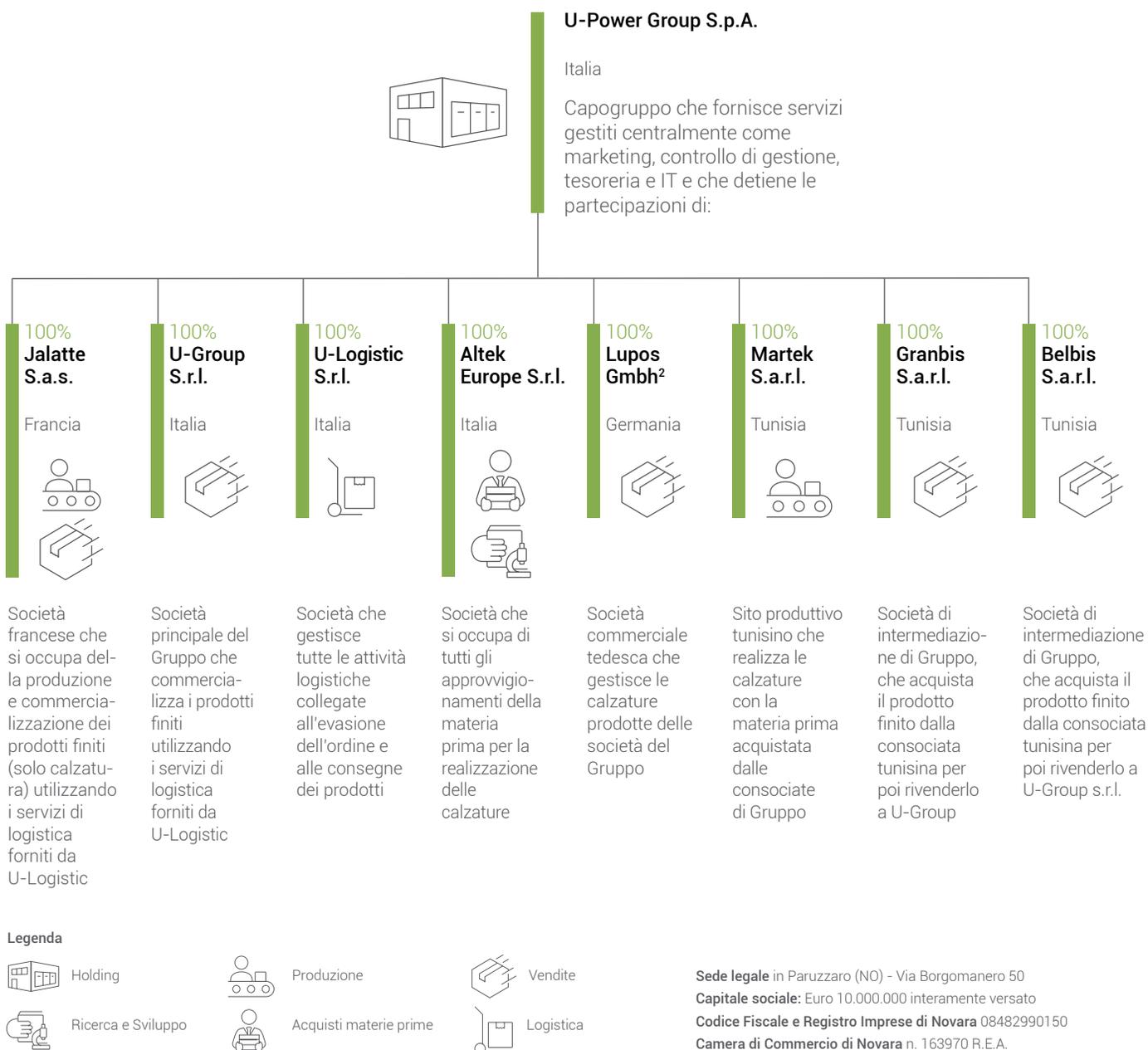
PERSEGUIRE IL SUCCESSO SOSTENIBILE

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



LA SOCIETÀ

La struttura e le Società del Gruppo al 31.12.2020 sono di seguito rappresentate:



² In data 23 dicembre 2020 si è avviata la liquidazione della controllata tedesca Lupos GmbH, trasferendo l'attività commerciale ad U-Group S.r.l.





1

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

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



U-Power Group¹ (di seguito anche "U-Power") viene fondata dall'imprenditore Pier Franco Uzzeni nel 2006, a Paruzzaro (Italia), sulla base dell'esperienza tramandata dal padre e maturata, poi, in 50 anni di attività nel settore delle calzature antinfortunistiche.

Da allora, il Gruppo è cresciuto fino a diventare uno dei principali attori del settore, leader del mercato italiano ed europeo di scarpe da lavoro. Negli ultimi anni il Gruppo è inoltre entrato, con positivi risultati, anche nel mercato dell'abbigliamento tecnico da lavoro.

U-Power nasce, infatti, con l'obiettivo di diventare il più autentico e sicuro punto di riferimento per la sicurezza dei lavoratori. Da sempre impegnato nel continuo miglioramento delle caratteristiche tecniche e qualitative dei propri prodotti, U-Power Group vuole contribuire a migliorare la qualità della vita delle persone, offrendo Dispositivi di Protezione Individuale (DPI) sicuri, confortevoli, performanti e dal design accattivante.

U-Power Group è oggi una realtà internazionale composta da 8 società, con sede in 6 diversi paesi, in grado di coprire tutte le fasi della catena del valore: dalla progettazione, alla prototipazione, alla produzione, alle vendite, fino al servizio clienti. Tale articolazione permette al Gruppo la gestione diretta e verticalizzata delle due unità produttive, in Francia e Tunisia, e consente un controllo efficace sulla qualità dei processi e dei prodotti nel rispetto dell'ambiente e delle proprie persone.

La rete distributiva, capillare e multicanale, gestita dalle società commerciali e logistiche, garantisce un'integrazione ottimale con il mercato e permette a U-Power Group di garantire ai propri clienti disponibilità del prodotto e pronta consegna, mantenendo una forte flessibilità. Le due piattaforme logistiche del Gruppo, in Gran Bretagna e Italia, gestiscono la spedizione di oltre 20.000 paia al giorno e garantiscono l'evasione dell'ordine in sole 24 ore. La gestione logistica risulta così efficiente, flessibile e perfettamente allineata con le esigenze dei clienti: il 98% degli ordini è pronto per essere consegnato *on time*.

¹ "U-Invest S.r.l." al 31 dicembre 2020 ha assunto la ragione sociale "U-Power Group S.p.A.".

REGNO UNITO

Piattaforma logistica
1 Ufficio commerciale

GERMANIA

1 Ufficio commerciale

FRANCIA

Sito produttivo
2 Uffici commerciali

ITALIA

Headquarter e piattaforma logistica

SPAGNA

1 Ufficio commerciale

TUNISIA

Sito produttivo

Situazione al 31.12.2020

VALORE ECONOMICO DIRETTO GENERATO E DISTRIBUITO (k€)	2019	2020
Valore economico generato	161.197	173.919
Valore della produzione	161.048	173.818
Proventi finanziari	149	101
Valore economico distribuito	147.825	144.205
Costi operativi	98.412	102.619
Valore distribuito ai dipendenti	27.158	28.407
Valore distribuito ai fornitori di capitale	1.925	1.189
Valore distribuito alla PA	8.080	1.990
Valore distribuito agli azionisti	12.250	10.000
Valore economico trattenuto	13.372	29.714

1.1 UNA STORIA DI INNOVAZIONE NELLA TRADIZIONE

Una lunga storia di successo



Il focus sulle calzature di sicurezza

- Almar deposita il marchio Aimont, specializzato in scarpe antinfortunistiche. È in questi anni che la produzione viene trasferita in Tunisia e si registra un significativo aumento di paia prodotte all'anno. Il prodotto è ora differenziato per caratteristiche, prezzo e area geografica.

1988
2000

1950
1987

2000
2005

Almar, i primi anni

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

Gruppo Jal



Il consolidamento

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

Gruppo U-Invest



Creazione di U-Group

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

La nuova era tecnologica

Sono gli anni di maggior crescita del Gruppo:

- U-Power lancia le nuove rivoluzionarie linee con tecnologia Infinergy® di BASF.
- I dati finanziari del Gruppo registrano una crescita per tutti i marchi.
- Nel 2020, con un fatturato in ulteriore crescita a circa 173 milioni di euro, si raddoppiano i livelli raggiunti nel 2014.

2006
2013

2017
2020

2013
2017



Acquisizione e rilancio di JAL Group

- Nel 2013, U-Power leader del settore, acquisisce i principali asset e marchi di JAL Group, che includono Jallatte, Aimont e Lupos: viene così fondato U-Power Group.
- Il 2017 è l'anno in cui i dati finanziari del Gruppo registrano una crescita sostenuta soprattutto grazie all'introduzione della linea Red Lion e si cominciano a vedere i primi risultati della ripresa dei marchi acquisiti.

1.2 IL BUSINESS MODEL

La gestione integrata dell'intera catena del valore, dalla Ricerca & Sviluppo (R&S) alla produzione e alla commercializzazione, garantisce la flessibilità e la rapidità di risposta alle esigenze del mercato.

La capacità di innovare e sviluppare prodotti sicuri e tecnologicamente all'avanguardia rappresenta infatti il punto

di forza della strategia di U-Power Group, che sceglie di seguire internamente la realizzazione dei propri prodotti fin dalla progettazione e di gestire direttamente la produzione negli stabilimenti in Tunisia e Francia. Per le calzature di fascia più bassa e per l'abbigliamento da lavoro, la decisione aziendale è di ricorrere a produttori asiatici direttamente selezionati, coordinati e periodicamente verificati.



DESIGN E SVILUPPO DEL PRODOTTO

Le attività di R&S sono condotte, a livello globale, presso i due centri del Gruppo localizzati in Italia (Trani e Paruzzaro). Le attività di R&S sono orientate, da un lato, alla costante ricerca e individuazione di materie prime, materiali e componenti di produzione e tecniche di produzione in grado di migliorare e efficientare gli standard qualitativi e tecnologici dei prodotti e, dall'altro, alla costante innovazione dei modelli

e dello stile dei prodotti offerti sul mercato. Così facendo il Gruppo riesce a stare al passo non solo con le esigenze dei propri clienti nelle diverse aree geografiche e industry, ma anche con le normative di riferimento.

Lo sviluppo dei prodotti include più fasi tra cui: l'ideazione e design dei modelli, la prototipazione, la creazione dei modelli, le attività di controllo e di testing di conformità alle normative di riferimento, sino all'approvazione finale del nuovo modello.

Show room dedicati.



APPROVVIGIONAMENTI

Il Gruppo svolge un'attenta attività di ricerca, qualificazione e monitoraggio dei propri fornitori, della loro affidabilità, anche dal punto di vista finanziario, e della conformità delle consegne, dal punto di vista tecnico e qualitativo, nonché del rispetto delle scadenze. Lo screening dei fornitori include prevalentemente analisi finanziarie e questionari di valutazione che includono il rispetto delle normative e la verifica delle certificazioni.

PRODUZIONE, CONTROLLO QUALITÀ

La produzione delle calzature antinfortunistiche – ad eccezione delle calzature antinfortunistiche delle linee base – è realizzata negli stabilimenti siti in Tunisia e in Francia, nei quali, a fine 2020, il Gruppo impiega circa 4.300 persone. L'unità produttiva principale è rappresentata dagli stabilimenti siti in Tunisia che coprono circa l'87% della produzione del Gruppo. Il restante 6% della capacità produttiva è rappresentato dallo stabilimento sito in Francia.

Presso lo stabilimento francese, si concentrano essenzialmente le attività di assemblaggio delle suole con le tomaie prodotte in Tunisia, con una produzione totale giornaliera di circa 1.200 paia. Presso gli stabilimenti tunisini, sono collocati impianti all'avanguardia, sia per la produzione delle tomaie che per il loro assemblaggio, che consentono al Gruppo di avere una produzione totale giornaliera di circa 16.500 paia. Successivamente all'assemblaggio del prodotto, il Gruppo provvede a collaudare e controllare la qualità delle calzature e l'efficienza del processo produttivo.

Controllo qualità.



COMUNICAZIONE, MARKETING E VENDITE

Il Gruppo commercializza i propri prodotti prevalentemente tramite agenti in favore di distributori e rivenditori, attraverso i quali i prodotti vengono poi venduti agli utilizzatori finali: artigiani, piccoli imprenditori e lavoratori di imprese medio-grandi operanti nel mercato europeo. Nel 2020 il Gruppo si è avvalso della collaborazione di oltre 70 agenti di vendita di cui 31 in Italia, uno in Germania, due nel Regno Unito, 22 in Spagna e 14 in Francia.

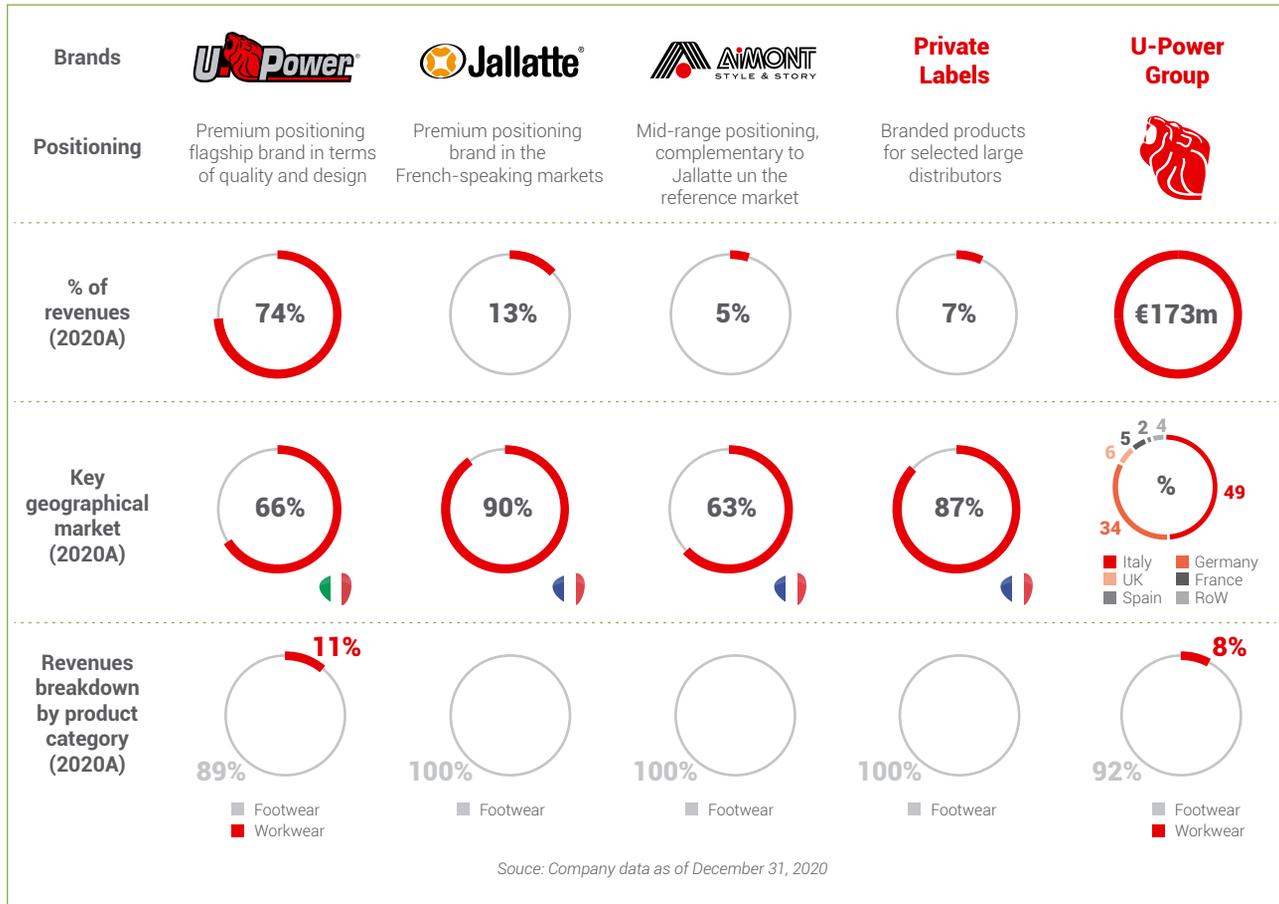
La strategia di U-Power Group è di creare consapevolezza del marchio direttamente nel consumatore finale in un'ottica di tutela del marchio stesso nel lungo periodo comunicando pertanto le caratteristiche tangibili di qualità e design del prodotto così come un senso di esclusività ed appartenenza alla tradizione del Gruppo.

La politica di marketing e comunicazione si svolge attraverso campagne di sponsorizzazione in trasmissioni televisive «prime time», sui social media e canali digitali nonché di società sportive durante le relative manifestazioni ed attività, il tutto supportato da un elevato livello di servizio ai clienti.

U-Power Group produce e commercializza sia prodotti con marchi di proprietà, che rappresentano oltre il 90% del fatturato, sia prodotti con marchi di clienti, ossia "private label", pari a meno del 10% del fatturato. U-Power Group ha progressivamente esteso le proprie vendite nei principali mercati europei, come Germania, Francia e BeNeLux, Gran Bretagna, Spagna, Polonia e paesi scandinavi. L'obiettivo, per i prossimi anni, è quello di aumentare le vendite implementando nuove e diverse strategie commerciali e di marketing.

Spot linea RED360 primavera 2021.





FCS - FATTORI CRITICI DEL SUCCESSO DI U-POWER GROUP

Elementi chiave della strategia U-Power Group alla base del suo successo competitivo: "Perché il cliente acquista il prodotto U-Power Group e non altri?". I FCS possono essere sintetizzati come segue:

- Catena del valore integrata con piattaforma logistica flessibile
- Riconoscibilità del marchio
- Percezione del valore da parte del consumatore nei confronti del prodotto acquistato, rispetto all'origine di produzione del prodotto stesso
- Contenuto tecnologico e di design della calzatura antinfortunistica in relazione a differenti "occasioni d'uso", differenziato in relazione ai mercati e paesi di destinazione
- Qualità del servizio nei confronti del cliente/distributore: capacità di garantire tempi ridottissimi di consegna ed evasione dell'ordine e di "refill" dell'assortimento dei clienti in termini di ampiezza e profondità di gamma
- Portafoglio ben diversificato di marchi complementari con un'ampia gamma di prodotti
- Portafoglio clienti altamente diversificato



FOCUS: IL MERCATO EUROPEO DEI DPI

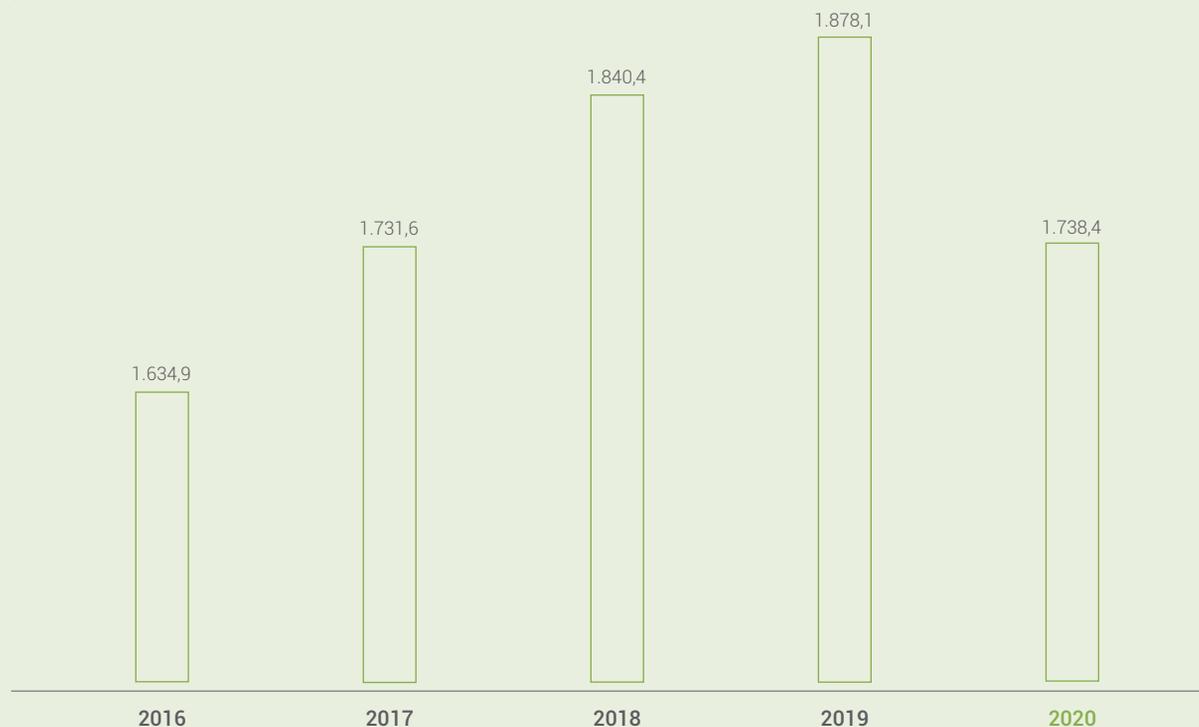
In Europa, il volume d'affari del mercato dei DPI, settore di riferimento di U-Power Group, è stimato essere pari a oltre 10 miliardi di euro² e comprende quattro macrocategorie: protezione delle mani, dei piedi, abbigliamento da lavoro e altri dispositivi di sicurezza, quali caschi e occhiali.

La domanda di tali prodotti è elevata e attesa in crescita nelle industrie caratterizzate da alto rischio di infortuni sul lavoro, tra cui industria manifatturiera, farmaceutica, petrolifera, edilizia, trasporti e chimica. Ecco perché U-Power Group progetta, sviluppa, produce e commercializza soluzioni innovative, a misura di ogni esigenza, ponendosi come *Safety Partner* attento ai bisogni dei propri clienti.

In particolare, il settore delle scarpe antinfortunistiche in Europa ha visto negli ultimi anni una progressiva crescita in gran parte guidata dall'introduzione di standard di sicurezza sul lavoro più elevati e dal rispetto di rigide normative che impongono l'utilizzo di calzature di sicurezza nell'ambiente lavorativo. I dati storici, infatti, mostrano una solida tendenza del mercato sostenuta da un quadro legislativo omogeneo in tutti gli Stati membri dell'Unione Europea.

Circa tre quarti delle scarpe antinfortunistiche prodotte sono vendute nel mercato europeo da produttori europei, mentre la restante parte è rappresentata da prodotti importati da Cina e India.

DIMENSIONI DEL MERCATO EUROPEO DELLE CALZATURE ANTINFORTUNISTICHE DAL 2016 AL 2020 (MILIONI DI EURO)³



² Fonte EuromonitorConsulting Research Febbraio 2021.

³ Euromonitor International from trade interviews and published sources.





2

**LA GESTIONE
RESPONSABILE
DEL BUSINESS**

2. LA GESTIONE RESPONSABILE DEL BUSINESS

Il business più etico e sostenibile è quello in grado di conciliare gli obiettivi economici con quelli sociali e ambientali del territorio. Nel 2020, U-Power Group ha intrapreso un percorso di sempre maggiore impegno sui temi della Responsabilità Sociale d'Impresa (CSR), consapevole delle opportunità che da essi possono derivare a favore dell'azienda e di tutti i suoi stakeholder.

L'analisi di materialità e la redazione del Report di Sostenibilità completate nel 2020, la costituzione dell'Unità Sustainability nei primi mesi del 2021 nonché l'avvio di un processo per la produzione di una prima linea di scarpe con la completa compensazione della CO₂ e per la definizione delle principali aree d'impegno di sostenibilità del Gruppo sono le principali attività sviluppate in questo ambito.

Abbigliamento U-Power.



L'Unità Sustainability è inserita nella Funzione Investor Relations e svolge un ruolo di gestione, pianificazione e programmazione tra le diverse unità operative del Gruppo, promuovendo l'adozione dei principi di CSR nelle politiche di sviluppo e nelle strategie di business, intervenendo anche nei processi produttivi e aziendali.

Ad ulteriore conferma che la sostenibilità è un approccio condiviso e promosso dai più alti vertici aziendali, a livello di Consiglio di Amministrazione è stato costituito il Comitato Controllo, Rischi e Sostenibilità e Operazioni parti correlate.

Al Comitato, composto da 3 Amministratori non esecutivi e indipendenti, è stata affidata dal Consiglio di Amministrazione la supervisione delle tematiche di sostenibilità connesse all'esercizio dell'attività di impresa e alle sue dinamiche di interazione con gli stakeholder, l'esame e la valutazione delle linee strategiche di sostenibilità e del relativo piano d'azione.

2.1 IL MODELLO DI GOVERNANCE

Legalità, trasparenza, correttezza, imparzialità, integrità, reciproco rispetto e valorizzazione delle risorse umane sono i valori e i principi etici che hanno caratterizzato U-Power Group fin dalla sua fondazione, contribuendo a farlo diventare uno dei principali attori nel mercato delle calzature di sicurezza.

Tali principi fondanti sono stati riassunti nel Codice Etico di U-Power Group, finalizzato ed approvato nei primi mesi del 2021, i cui valori sono applicati a tutte le società del Gruppo affinché vengano osservati da organi sociali, dipendenti e da tutti coloro che contribuiscono al perseguimento degli obiettivi aziendali.

Per rispondere in maniera efficace alle sfide del mercato di riferimento e offrire una gestione coordinata delle attività, U-Power Group ha sviluppato un modello di governance a

tutela del valore dell'azienda nel lungo periodo e strutturato su due principali organi:

- Consiglio di Amministrazione (CdA), l'organo amministrativo incaricato di provvedere alla corretta gestione aziendale e di guidare la società nel raggiungimento dei propri obiettivi strategici e organizzativi;
- Collegio Sindacale con il compito di vigilare sull'osservanza della legge e controllare l'adeguatezza della struttura organizzativa e del sistema di controllo interno della Società.

Il Consiglio di Amministrazione, in carica al 31 dicembre 2020, comprende complessivamente 1 Presidente e 2 Consiglieri.

MEMBRI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

(al 31 dicembre 2020)

Presidente	Pier Franco Uzzeni
Consiglieri	Michela Lacota Giovanni Falco

A decorrere dal mese di marzo 2021, inoltre, con delibera del Consiglio di Amministrazione, U-Power Group ha adottato il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.lgs. 231/01, applicato a tutte le sedi italiane del Gruppo. L'approvazione di tale Modello organizzativo farà seguito ad una attività di mappatura dei rischi di commissione dei reati rilevanti di cui al D.lgs. 231/2001 analizzati rispetto alle attività operative delle società rilevanti; numerosi dei reati presupposto, oggetto di mappatura, sono rilevanti anche sotto il profilo della sostenibilità; ci si riferisce in particolare alla lotta alla corruzione attiva e passiva, alla tutela della salute e sicurezza dei lavoratori nonché alla tutela dell'ambiente. Conseguentemente, con l'approvazione dei Modelli organizzativi da parte delle società italiane, la *governance* del Gruppo si arricchirà di regole e di presidi, oltre a quelli già previsti dal Codice Etico, che costituiranno la base per la gestione delle tematiche di responsabilità sociale.

Infine, vista l'applicabilità dei Modelli 231 al solo territorio italiano, il Gruppo ha deciso di dotarsi di una policy anti-corruzione, formalizzata nel 2021, estesa, nella sua applicabilità a tutte le società del Gruppo, anche aventi sede legale in territori stranieri. L'obiettivo è quello di prevenire fenomeni di corruzione da parte e nei confronti di tutto il personale U-Power Group a maggiore garanzia di tutti gli stakeholder.

Al 31 dicembre 2020, come nel corso degli esercizi precedenti, non sono state ricevute segnalazioni rilevanti riguardanti incidenti di corruzione o sanzioni per non conformità a leggi e regolamenti in ambito sociale o economico. Nel corso del triennio, 2018-2020, inoltre, non si sono verificati episodi di discriminazione.

2.2 LA GESTIONE DEI RISCHI

Nel corso del 2020, U-Power Group ha svolto un'analisi dei rischi non finanziari che sono stati identificati, classificati e successivamente valutati qualitativamente sulla base delle modalità di gestione e mitigazione in essere.

I rischi sono stati identificati sulla base delle risultanze di un'analisi di benchmark, delle interviste svolte con il management e delle analisi di contesto e dei rischi già svolte ai fini dei sistemi di gestione. Al fine di identificare i rischi non finanziari che caratterizzano il settore in cui opera il Gruppo, sono state inoltre analizzate le informative non finanziarie di alcune società competitor e comparabile di U-Power Group appartenenti al settore fashion e footwear. Successivamente, nell'ambito delle interviste al management, sono state approfondite le principali aree di rischio che caratterizzano i diversi ambiti di sostenibilità. A valle delle interviste sono stati poi analizzati i documenti interni del Gruppo al fine di identificare le modalità di gestione e di mitigazione dei principali rischi connessi a tematiche ambientali, sociali e agli aspetti di gestione delle risorse umane.

I rischi di sostenibilità sono stati inseriti nella più ampia analisi dei rischi finanziari svolta parallelamente, che ha portato all'identificazione di ulteriori 21 rischi connessi alle attività di U-Power Group, suddivisi in quattro macroaree: rischi operativi, di compliance, finanziari e strategici.

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

Area	Rischio	Descrizione del rischio	Modalità di gestione e mitigazione
 Occupazione	Incapacità di retention dei dipendenti	<ul style="list-style-type: none"> • Aumento dei tassi di turnover come conseguenza dell'assenza di politiche di welfare e sviluppo dei dipendenti 	<ul style="list-style-type: none"> • L'elevata fidelizzazione del personale testimonia un adeguato welfare anche in assenza di politiche formalizzate
	Mancanza di personale adeguatamente qualificato e carenza di expertise nei lavoratori	<ul style="list-style-type: none"> • Assenza di adeguate competenze sia tecniche che manageriali dei dipendenti • Incapacità di trasmissione del know-how aziendale 	<ul style="list-style-type: none"> • Presenza di formazione on the job dei lavoratori appartenenti a tutte le funzioni aziendali
	Incapacità di garantire la salute e la sicurezza dei dipendenti	<ul style="list-style-type: none"> • Mancata osservanza, da parte del personale, di policy/procedure/legislazione inerente la salute e sicurezza sul lavoro • Mancato aggiornamento delle procedure di sicurezza a fronte di nuovi rischi o obblighi normativi • Infortuni sul luogo di lavoro di dipendenti o lavoratori esterni 	<ul style="list-style-type: none"> • Presenza di un sistema di gestione certificato secondo lo standard ISO 18001 (Tunisia) • Utilizzo di impianti e macchinari in linea con le norme di legge e i più recenti parametri di sicurezza
	Casi di discriminazione, disegualianza o mancato rispetto delle pari opportunità	<ul style="list-style-type: none"> • Mancato rispetto delle pari opportunità o di altre disegualianze nel personale lavoratore 	<ul style="list-style-type: none"> • Codice Etico
	Assenza di strumenti per la continuità del business nelle funzioni chiave	<ul style="list-style-type: none"> • Assenza di piani di successione per le funzioni chiave aziendali o di altri strumenti di mitigazione 	<ul style="list-style-type: none"> • Avviato un progetto per la selezione di figure professionali qualificate per rafforzare l'attuale gruppo di manager aziendali
 Ambiente	Incapacità di soddisfare richieste e pressioni da parte dei clienti	<ul style="list-style-type: none"> • Impossibilità di far fronte alle richieste dei clienti in termini di innovazione di prodotto (ad es. prodotti a ridotto impatto ambientale, utilizzo di materiali riciclati e riciclabili) 	<ul style="list-style-type: none"> • Sviluppo di una linea di prodotto a ridotto impatto ambientale (U-Green)
	Gestione non adeguata dei rifiuti	<ul style="list-style-type: none"> • Mancata osservanza dei requisiti normativi • Impatti ambientali legati ad una non corretta gestione dei rifiuti • Danni reputazionali dovuti a una scorretta gestione dei rifiuti 	<ul style="list-style-type: none"> • Presenza di un sistema di gestione certificato secondo lo standard ISO 14001 (Tunisia)
	Mancato rispetto della normativa ambientale lungo la catena di fornitura	<ul style="list-style-type: none"> • Mancata osservanza dei requisiti normativi • Impatti ambientali legati ad una non corretta gestione ambientale da parte dei fornitori • Danni reputazionali dovuti agli impatti ambientali generati dai propri fornitori 	<ul style="list-style-type: none"> • Visite in sito presso gli stabilimenti dei fornitori, ad opera della funzione Acquisti di Gruppo, legate alla qualità delle materie prime acquistate
	Gestione non adeguata dei consumi energetici	<ul style="list-style-type: none"> • Mancata opportunità di riduzione dei costi operativi attraverso l'implementazione di progetti di efficientamento energetico • Impreparazione ad evoluzioni normative (ad es. aumento del costo dell'energia) 	<ul style="list-style-type: none"> • Presenza di un sistema di gestione certificato secondo lo standard ISO 14001 (Tunisia)

continua >>

<< segue

Area	Rischio	Descrizione del rischio	Modalità di gestione e mitigazione
 Sociale	Casi di comportamenti corruttivi messi in opera o subiti dai lavoratori e dai fornitori	<ul style="list-style-type: none"> Casi di comportamenti corruttivi attivi o passivi messi in opera dai dipendenti del Gruppo o dai fornitori 	<ul style="list-style-type: none"> Policy anticorruzione di Gruppo (approvata nel 2021)
	Mancato rispetto di norme e regolamenti nell'ambito della sicurezza di prodotto	<ul style="list-style-type: none"> Mancata osservanza dei requisiti normativi Casi di difettosità di prodotto 	<ul style="list-style-type: none"> I principali siti del Gruppo hanno implementato un sistema di gestione della qualità certificato secondo lo standard ISO 9001 Il Gruppo monitora e gestisce periodicamente il rispetto delle certificazioni di prodotto legate alla sicurezza (ad es. ISO 20345)
	Mancato rispetto della normativa socio-economica lungo la catena di fornitura	<ul style="list-style-type: none"> Mancata osservanza dei requisiti normativi Impatti legati ad una non corretta gestione dei diritti dei lavoratori, dei diritti umani e degli aspetti sociali da parte dei fornitori Danni reputazionali dovuti agli impatti generati dai propri fornitori in tali ambiti 	<ul style="list-style-type: none"> La funzione Acquisti di Gruppo svolge visite in sito presso gli stabilimenti dei fornitori legate alla qualità delle materie prime acquistate
	Incapacità di proporre prodotti innovativi per tecnologia e in linea con i trend del mercato	<ul style="list-style-type: none"> Incapacità del Gruppo di essere motore di innovazione tecnologica in linea con le richieste del mercato e dello stato dell'arte del settore 	<ul style="list-style-type: none"> Investimenti in R&S e continua ricerca di innovazioni di prodotto (ad es. nuovi materiali, design)

Giostra iniezione.



2.3 IL NOSTRO IMPEGNO PER LA SOSTENIBILITÀ

La redazione del presente Report di Sostenibilità si pone l'obiettivo di comunicare le performance sociali e ambientali nonché di mantenere e migliorare costantemente la trasparenza verso tutti gli stakeholder di U-Power. Per questo motivo, una prima fase del processo ha visto la ricognizione dei principali portatori di interesse del Gruppo e l'identificazione dei temi più rilevanti da rendicontare all'interno del documento.

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

I NOSTRI PRINCIPALI STAKEHOLDER SUDDIVISI PER FASE DELLA CATENA DEL VALORE

Fase della catena del valore	Stakeholder	Principali aspettative	Modalità e strumenti di coinvolgimento
 <p>Design e sviluppo del prodotto</p>	Competitor	<ul style="list-style-type: none"> • Coinvolgimento in iniziative e attività di analisi sull'andamento del settore per la definizione di eventuali strategie comuni • Implementazione di modelli di business e strategie aperte, lecite e trasparenti • Rispetto completo della libera concorrenza 	<ul style="list-style-type: none"> • Partnership • Collaborazione con associazioni di settore e di categoria • Partecipazioni ad eventi e tavoli di lavoro tecnici • Incontri diretti
	Enti regolatori e di controllo	<ul style="list-style-type: none"> • Adesione e rispetto di norme e regolamenti • Partecipazione alla definizione di normative e linee guida 	<ul style="list-style-type: none"> • Dialogo con le istituzioni e partecipazione a gruppi di lavoro • Consultazione periodica e progetti congiunti, audit di certificazione
 <p>Approvvigionamenti</p>	Produttori di semilavorati	<ul style="list-style-type: none"> • Puntuale e corretto rispetto delle condizioni contrattuali • Continuità nelle richieste di fornitura • Possibilità di sviluppo di partnership strategiche 	<ul style="list-style-type: none"> • Incontri diretti • Visite in loco • Partnership • Confronti in fase di definizione di contratti • Relazione continue con la funzione acquisti
	Fornitori di beni e servizi	<ul style="list-style-type: none"> • Puntuale e corretto rispetto delle condizioni contrattuali • Continuità nelle richieste di fornitura • Possibilità di sviluppo di partnership strategiche 	<ul style="list-style-type: none"> • Incontri diretti e visite in loco • Partnership • Confronti in fase di definizione di contratti • Relazione continue con la funzione acquisti

continua >>

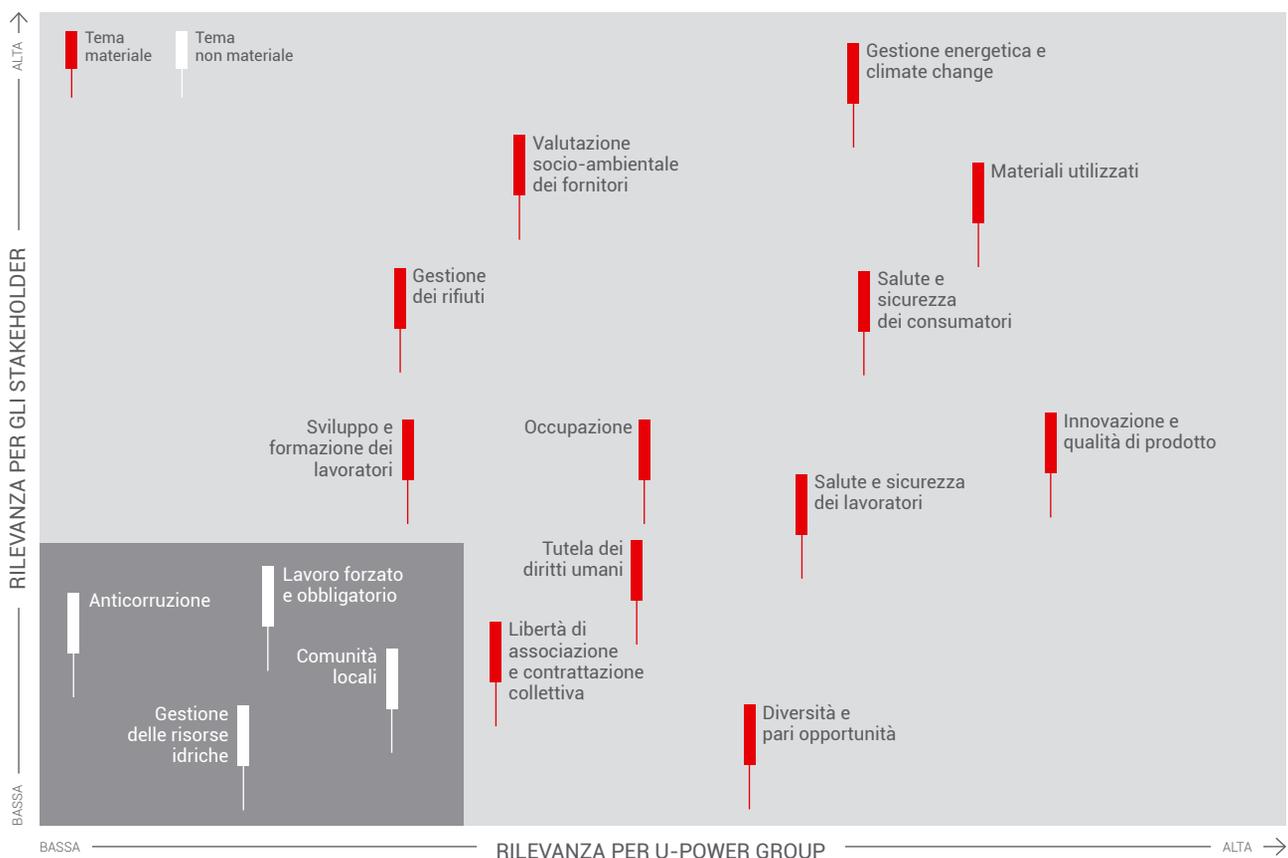
<< segue

Fase della catena del valore	Stakeholder	Principali aspettative	Modalità e strumenti di coinvolgimento
 Produzione, controllo qualità	Dipendenti e collaboratori esterni	<ul style="list-style-type: none"> • Rispettare i diritti dei lavoratori • Tutelare la salute e la sicurezza sul lavoro • Essere adeguatamente formati per lo sviluppo delle competenze e per la crescita personale 	<ul style="list-style-type: none"> • Riunioni d'area • Visite ai punti vendita • Comunicazione interna • Definizione di obiettivi e target • Attività di coinvolgimento • Condivisione di feedback informali • Programmi di formazione e di inserimento dei nuovi assunti
	Associazioni di categoria	<ul style="list-style-type: none"> • Collaborazione, inclusione e partecipazione ad attività e programmi 	<ul style="list-style-type: none"> • Partecipazione attiva in associazioni locali ed internazionali • Condivisione di best practice con le associazioni di settore
	Sindacati	<ul style="list-style-type: none"> • Trasparenza e collaborazione 	<ul style="list-style-type: none"> • Dialoghi aperti e continuativi • Riunioni e incontri periodici • Definizione di iniziative e progetti congiunti
	Fornitori di capitale	<ul style="list-style-type: none"> • Trasparenza e condivisione tempestiva e completa delle informazioni 	<ul style="list-style-type: none"> • Dialogo continuo e trasparente con la comunità finanziaria • Condivisione di informazioni attraverso comunicati stampa e riunioni periodiche
 Comunicazione e marketing	Investitori e analisti (tradizionali e di sostenibilità)	<ul style="list-style-type: none"> • Consolidamento e rafforzamento della conoscenza del Gruppo e del suo modello di business • Creazione di valore (ritorno sugli investimenti e sostenibilità del business) • Gestione trasparente e responsabile • Tempestività e disponibilità al dialogo • Adeguata gestione dei rischi inclusi quelli socialmente responsabili 	<ul style="list-style-type: none"> • Assemblea degli Azionisti • Conference-call o incontri periodici a seguito di comunicazioni rilevanti • Comunicazioni e informazioni price-sensitive • Seminari e conferenze di settore • Roadshow e incontri • Dialogo quotidiano (incontri, telefono, e-mail) • Sito web istituzionale
	Media	<ul style="list-style-type: none"> • Comunicazione di novità, programmi, attività, iniziative • Comunicazione trasparente e veritiera 	<ul style="list-style-type: none"> • Comunicati stampa • Canali social • Sponsorship • Pubblicità televisive • Conferenze • Interviste
	Comunità locali	<ul style="list-style-type: none"> • Contribuire alla creazione di valore per il territorio • Avere un dialogo aperto • Essere trasparenti e fornire informazioni su tematiche sociali, ambientali ed economiche 	<ul style="list-style-type: none"> • Incontri con rappresentanti delle organizzazioni locali, delle comunità locali e delle associazioni
 Vendite	Utilizzatori finali	<ul style="list-style-type: none"> • Miglioramento del prodotto • Continua innovazione e massima qualità di prodotto • Capacità di rispondere alle esigenze specifiche per ogni tipologia di cliente e utilizzatore • Possibilità di contatto e comunicazione azienda-cliente 	<ul style="list-style-type: none"> • Rapporti diretti e continuativi con il personale di vendita • Servizio clienti • Analisi di mercato • Analisi di soddisfazione • Sito web
	Rivenditori		
	Grandi distributori		
	Grandi clienti diretti		

Per la definizione della struttura e dei contenuti del Report di Sostenibilità, U-Power Group ha svolto un'analisi di materialità, in linea con quanto richiesto dai GRI Standards e con l'obiettivo di identificare quei temi che hanno una forte influenza sulle valutazioni e sulle decisioni degli stakeholder e un'elevata rilevanza in termini di impatti economici, sociali e ambientali del Gruppo. Per questo motivo nel 2020, sono state analizzate le tematiche rilevanti per le società *competitor* e *comparable*, i trend di sostenibilità emersi nell'ultimo anno nel settore delle calzature antinfortunistiche, e più in generale

del *fashion*, ed è stata effettuata una ricognizione degli articoli pubblicati sulle attività dell'azienda durante questo ultimo anno fiscale. Successivamente, è stato coinvolto il top management aziendale per valutare da un punto di vista interno al Gruppo, gli impatti, attuali e futuri, positivi e negativi, economici, ambientali e sociali che le attività di U-Power Group possono avere sulle singole tematiche in oggetto.

Di seguito, è riportata la matrice di materialità di U-Power Group emersa dal processo sopra descritto.



Consapevole del ruolo che le aziende hanno nel promuovere un modello di sviluppo sostenibile, U-Power Group ha svolto un'ulteriore analisi volta a identificare i Sustainable Development Goals (SDGs), definiti dalle Nazioni Unite nell'ambito dell'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile, ritenuti maggiormente interconnessi alle attività aziendali. Il Gruppo ha così definito i 5 SDGs maggiormente collegati alle proprie attività e ai propri impegni di medio e lungo termine. I SDGs rappresentano infatti uno dei principali punti

di riferimento a livello nazionale e internazionale per lo sviluppo sostenibile e hanno l'obiettivo di guidare organizzazioni pubbliche e private nel raggiungimento di target globali e comuni da raggiungere entro il 2030. Per allineare le attività e gli impegni di U-Power Group agli obiettivi definiti dall'Agenda 2030, sono stati inoltre utilizzati i 169 target che identificano, per ciascun SDG, gli obiettivi di dettaglio da raggiungere e le relative *disclosure* qualitative e quantitative ad essi collegati⁴.

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



PARITÀ DI GENERE

(Target 5.1) Porre fine a ogni forma di discriminazione nei confronti di tutte le donne

U-Power Group si dedica ogni giorno per l'eliminazione di qualsiasi forma di discriminazione, dalla fase di assunzione, all'avanzamento di carriera, al fine di assicurare uguaglianza e pari opportunità a tutti i dipendenti.



ENERGIA PULITA E ACCESSIBILE

(Target 7.2) Aumentare notevolmente la quota di energie rinnovabili nel mix energetico globale

Consapevole dei propri impatti e della necessità di azioni imminenti e concrete per la salvaguardia del pianeta, U-Power Group è impegnato a condurre le proprie attività in modo sostenibile, garantendo la protezione delle risorse naturali e con l'obiettivo di investire nell'efficiamento energetico e nella riduzione delle emissioni di gas serra.



LAVORO DIGNITOSO E CRESCITA ECONOMICA

(Target 8.8) Proteggere i diritti del lavoro e promuovere un ambiente di lavoro sicuro e protetto per tutti i lavoratori

U-Power Group è costantemente impegnato allo sviluppo di prodotti in grado di garantire ai propri e a tutti i lavoratori la sicurezza necessaria a svolgere le proprie mansioni in assoluta sicurezza e serenità.



CONSUMO E PRODUZIONE RESPONSABILI

(Target 12.5) Ridurre in modo sostanziale la produzione di rifiuti attraverso la prevenzione, la riduzione, il riciclaggio e il riutilizzo

Credendo nella creazione di valore economico e sostenibile nel lungo termine e nella continua innovazione, U-Power Group punta alla creazione di valore e alla crescita economica riducendo al contempo la quantità di rifiuti generati e utilizzando materiali a ridotto impatto ambientale.



LOTTA CONTRO IL CAMBIAMENTO CLIMATICO

(Target 13.3) Aumentare la consapevolezza e la gestione della mitigazione, dell'adattamento e della riduzione degli effetti dei cambiamenti climatici

Consapevole che i cambiamenti climatici rappresentano una priorità assoluta, U-Power Group si impegna a ridurre l'impatto dei propri prodotti in termini di emissioni di gas serra nonché a sensibilizzare i propri clienti rispetto a tali tematiche.





3

**LA NOSTRA
SQUADRA**

3. LA NOSTRA SQUADRA

Il Gruppo U-Power Group crede che il successo dell'operato aziendale si fondi principalmente sulle persone: la valorizzazione delle competenze, l'esperienza professionale, il know-how tecnico, sono alcuni degli aspetti fondanti dell'azienda.

È infatti grazie all'impegno e alla passione dimostrata negli anni dalle persone del Gruppo che oggi U-Power Group si può definire uno dei leader del mercato delle calzature antinfortunistiche.

Per questo motivo, il Gruppo investe grandi energie nella selezione dei migliori talenti, nella loro crescita professionale e nella promozione del benessere. U-Power Group è costantemente impegnata a garantire un ambiente di lavoro sano, sicuro, meritocratico, collaborativo e inclusivo, dove le diversità sono valorizzate e dove ogni persona è messa nella condizione di esprimere al meglio le proprie capacità, potenzialità e il proprio talento.

Riunione agenti.

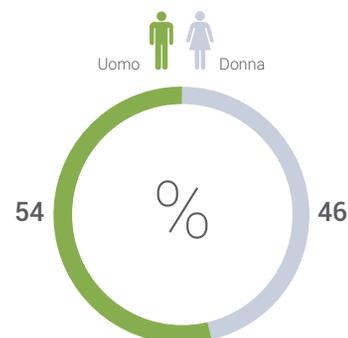


3.1 UN'AZIENDA DI PERSONE

Al 31 dicembre 2020 U-Power Group è composto da 4.349 dipendenti e circa 150 collaboratori¹. Nonostante l'impatto della pandemia da Covid-19 che ha caratterizzato quest'ultimo anno, la squadra U-Power si è ingrandita, contando a fine anno 50 dipendenti in più rispetto al 2019.

DIPENDENTI PER TIPOLOGIA CONTRATTUALE E GENERE

	Tempo indeterminato		Tempo determinato		Totale	
	2019	2020	2019	2020	2019	2020
Uomini	1.252	1.303	1.063	1.061	2.315	2.364
Donne	1.090	1.260	894	725	1.984	1.985
Totale	2.342	2.563	1.957	1.786	4.299	4.349



DIPENDENTI PER TIPOLOGIA PROFESSIONALE E GENERE

	Full-time		Part-time		Totale	
	2019	2020	2019	2020	2019	2020
Uomini	2.311	2.360	4	4	2.315	2.364
Donne	1.975	1.974	9	11	1.984	1.985
Totale	4.286	4.334	13	15	4.299	4.349



Il processo di ricerca e selezione del personale riveste grande importanza per U-Power Group, forte della convinzione che la creazione di valore di lungo periodo sia strettamente legata al capitale umano. Nel 2020, sono stati assunti 439 dipendenti, a fronte di 389 cessazioni.

U-Power Group è attenta ad attrarre ed individuare persone di talento, che si contraddistinguano non solo per elevata competenza tecnico-professionale e manageriale, ma anche per qualità personali, energia, flessibilità,

sintonia con i valori del Gruppo e, non ultimi, uno stile di relazione e collaborazione positivo e proficuo, unito alla capacità di adattarsi ad un contesto in continua evoluzione.

Sotto la spinta della crescita e dell'espansione geografica, il processo di ricerca e selezione si sta orientando verso profili sempre più internazionali ed eterogenei, per provenienza e formazione, nonché su competenze ed esperienze idonee alle sfide prospettiche del Gruppo.

¹ Tale dato include tirocinanti, lavoratori autonomi, interinali e agenti.

L'interesse e l'attrattività suscitate dalle società del Gruppo sono confermati dal numero significativo di candidature ricevute ogni anno. In particolare, nel corso del 2020 i curricula pervenuti tramite il portale aziendale sono stati oltre 50 (confermando il trend degli anni passati).

NUMERO DI ASSUNZIONI E CESSAZIONI PER GENERE

	Assunzioni		Cessazioni	
	2019	2020	2019	2020
Uomini	450	219	123	178
Donne	322	220	238	211
Totale	772	439	361	389

NUMERO DI ASSUNZIONI E CESSAZIONI PER FASCE D'ETÀ

	Assunzioni		Cessazioni	
	2019	2020	2019	2020
Meno di 30 anni	392	245	173	208
30-50 anni	361	187	176	161
Più di 50 anni	19	7	12	20
Totale	772	439	361	389

TASSO DI TURNOVER IN ENTRATA E IN USCITA PER GENERE

	Tasso di turnover in entrata		Tasso di turnover in uscita	
	2019	2020	2019	2020
Uomini	19%	9%	5%	8%
Donne	16%	11%	12%	11%
Totale	18%	10%	8%	9%

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

	Tasso di turnover in entrata		Tasso di turnover in uscita	
	2019	2020	2019	2020
Meno di 30 anni	44%	30%	19%	26%
30-50 anni	12%	6%	6%	5%
più di 50 anni	6%	2%	4%	5%
Totale	18%	10%	8%	9%

Consapevole del valore strategico che le persone U-Power rivestono nel processo di crescita e miglioramento del Gruppo, U-Power Group si è, inoltre, impegnato ad aumentare le ore di formazione per i propri dipendenti e collaboratori nei prossimi anni.

ORE DI FORMAZIONE PER CATEGORIA PROFESSIONALE

	2019	2020
Ore di formazione fornite ai Dirigenti	7	18
Ore di formazione fornite ai Quadri	85	183,5
Ore di formazione fornite agli Impiegati	165,5	56
Ore di formazione fornite agli Operai	41,5	56
Totale	299	313,5

ORE DI FORMAZIONE PRO CAPITE PER CATEGORIA PROFESSIONALE

	2019	2020
Ore di formazione pro capite per Dirigente	0,47	1,20
Ore di formazione pro capite per Quadro	2,58	7,06
Ore di formazione pro capite per Impiegato	1,49	0,48
Ore di formazione pro capite per Operaio	0,01	0,01

ORE DI FORMAZIONE PER GENERE

	2019	2020
Ore di formazione fornite alle donne	224,5	75,5
Ore di formazione fornite agli uomini	74,5	238
Totale	299	313,5

ORE DI FORMAZIONE PRO CAPITE PER GENERE

	2019	2020
Ore di formazione pro capite per donna	0,11	0,04
Ore di formazione pro capite per uomo	0,03	0,10

3.2 IL SISTEMA DI REMUNERAZIONE

Il sistema di remunerazione di U-Power Group è definito in modo tale da attrarre, motivare e fidelizzare le persone dotate delle qualità professionali richieste dalla prospettiva di crescita del business del Gruppo. Esso si basa sui principi di equità, pari opportunità, meritocrazia e competitività rispetto al mercato.

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

U-Power Group attua da diversi anni un processo di revisione retributiva annuale, che si basa su due principi: la performance e il talento. Partendo dai risultati della valutazione annuale e dai risultati di business, oltre che dal potenziale espresso, i manager possono proporre degli

incrementi retributivi per i propri collaboratori. Tali incrementi vengono poi discussi in appositi steering committee. Le proposte approvate tengono conto del merito individuale, del contributo alla creazione di valore del Gruppo, dell'equità interna e della competitività rispetto al mercato. Nei Paesi in cui opera, U-Power Group offre, senza differenze sostanziali tra uomini e donne, livelli salariali di ingresso uguali o superiori al minimo previsto dalla legge o dalla contrattazione collettiva, come evidenziato dall'analisi svolta nel 2020 sull'intera popolazione aziendale, inclusa la sede produttiva in Tunisia. Il salario in Tunisia è risultato infatti superiore di oltre il 60% rispetto al minimo.

I managers della forza vendita hanno una remunerazione composta da una parte fissa e una variabile, adeguatamente bilanciate in funzione del contributo agli obiettivi strategici dell'Azienda. La componente variabile è di breve periodo (*Management By Objective*) e prende in considerazione obiettivi prevalentemente quantitativi di funzione e ruolo.

Abbigliamento U-Power.



3.3 DIVERSITÀ E PARI OPPORTUNITÀ

U-Power Group opera in un contesto internazionale e multi-culturale e considera la diversità un capitale da valorizzare e, al tempo stesso, una fonte di vantaggio competitivo per il Gruppo. Avvicinare persone con formazione, esperienze, patrimoni socio-culturali diversi, consente al Gruppo di cogliere al meglio le sfide di un mercato che è sempre più globale e senza confini.

Non è tollerata nessuna forma di discriminazione sulla base di origine etnica, colore della pelle, genere, orientamento sessuale, religione, nazionalità, età, opinione politica, affiliazione sindacale, stato civile, disabilità fisica o mentale e qualsiasi altro stato o caratteristica personale.

U-Power Group riconosce l'importanza di mantenere e promuovere i diritti umani e rispettare i diritti dei lavoratori, pertanto si impegna a comunicare con trasparenza gli sviluppi e le modalità di risoluzione di ogni caso di presunta discriminazione emerso.

Per quanto riguarda le differenze tra generi, il peso percentuale delle donne, sul totale dell'organico è rilevante: la presenza femminile si attesta, infatti, al 46%. La percentuale di donne è alta in tutte le aree geografiche e in tutte le categorie professionali. Le donne rappresentano il 49% della popolazione a tempo indeterminato e il 41% di quella a tempo determinato. Nel 2020 continua, inoltre, la crescita dell'incidenza delle donne con contratti full-time (46%). La percentuale di donne U-Power Group risulta elevata soprattutto con riferimento alla realtà tunisina, dove le donne rappresentano il 45% dei lavoratori dipendenti della Martek.

Vista la significativa presenza di donne nell'organico, U-Power Group nel 2019 ha, inoltre, offerto gratuitamente un piano di visite mammografiche a tutte le dipendenti della società tunisina.

DIPENDENTI SUDDIVISI PER CATEGORIA PROFESSIONALE E GENERE

	2019		2020	
	Donne	Uomini	Donne	Uomini
Dirigenti	2	13	2	13
Quadri	11	22	11	15
Impiegati	76	35	79	38
Operai	1.894	2.246	1.893	2.298
Totale	1.983	2.316	1.985	2.364

DIPENDENTI SUDDIVISI PER CATEGORIA PROFESSIONALE E FASCE DI ETÀ

	2019			2020		
	< 30 anni	fra i 30 e i 50 anni	> 50 anni	< 30 anni	fra i 30 e i 50 anni	> 50 anni
Dirigenti	0	6	9	0	5	10
Quadri	2	8	23	2	9	15
Impiegati	9	68	34	11	68	38
Operai	884	2.993	263	801	3.042	348
Totale	895	3.075	329	814	3.124	411

3.4 LA NOSTRA SICUREZZA

U-Power Group considera la promozione della salute e sicurezza un principio prioritario del proprio modo di operare. Per tale motivo, le tematiche di salute e sicurezza sono gestite come parte integrante del business, al fine di tutelare dipendenti, clienti, appaltatori e chiunque entri nella sfera di influenza del Gruppo.

U-Power Group opera nel pieno rispetto dei requisiti definiti dalle specifiche normative applicabili nei Paesi in cui è presente, con un approccio volto al miglioramento continuo. Benché alle attività del Gruppo, comprese le mansioni strettamente legate alla produzione, non siano associati alti rischi relativi alla salute e alla sicurezza dei dipendenti, la tutela delle persone U-Power Group è considerata una condizione imprescindibile per tutte le attività aziendali.

Il Gruppo è costantemente impegnato in attività volte a promuovere una cultura della prevenzione e ad assicurare la sicurezza sul lavoro di tutti i dipendenti. La diffusione

di una cultura della sicurezza e della responsabilità individuale e la creazione di consapevolezza dei rischi, sono infatti fattori centrali per continuare ad offrire un ambiente di lavoro sicuro.

A livello di sede centrale, figure specializzate (*Health and Safety Staff*) hanno la responsabilità di garantire, nel mondo, un ambiente di lavoro sicuro e conforme alle normative vigenti, definire le linee guida di salute e sicurezza, coordinare le attività di monitoraggio e, ove necessario, di migliorare le condizioni di sicurezza, supervisionare le attività di progettisti e di architetti, e mantenere i rapporti con i rappresentanti dei lavoratori italiani per la sicurezza.

Il Gruppo adotta un approccio di tipo preventivo. Gli uffici e le fabbriche esistenti vengono sottoposti a attività periodiche di controllo di conformità, attraverso analisi documentale e sopralluoghi sul luogo di lavoro (verifica degli ambienti e delle attrezzature di lavoro), e, qualora necessario, viene formulato un piano di miglioramento.

Nel corso del 2020 sono continuati i sopralluoghi relativi alla verifica della salute e sicurezza dei dipendenti nella sede produttiva in Tunisia. Tali sopralluoghi sono stati svolti sia da personale interno che da enti esterni e sono stati propedeutici all'ottenimento certificazione OHSAS 18001, un modello organizzativo e gestionale per la gestione della sicurezza sui luoghi di lavoro. L'efficacia del sistema di gestione adottato si fonda su una solida analisi dei rischi in ambito di salute e sicurezza, aggiornata periodicamente e riportata nel "Documento di valutazione dei rischi" (DVR). Il processo di identificazione dei rischi è stato svolto dal Gruppo non solo per lo stabilimento produttivo in Tunisia che ha ottenuto la certificazione in materia di Salute e Sicurezza, ma anche per le sedi italiane e per il polo logistico situato a Paruzzaro (Italia), nonché per i siti francesi. All'interno dell'analisi, vengono mappati i rischi per mansione e identificate le misure più efficaci di prevenzione, considerando come principali fattori: l'effettiva probabilità o frequenza di accadimento di un evento infortunistico o di un danno per la salute e la sicurezza dei lavoratori, in relazione all'entità del rischio e alla gravità delle conseguenze.

A seguito dell'identificazione e della valutazione di rischi specifici sulla salute e sicurezza dei dipendenti, sono state definite le modalità di controllo di tali rischi e le misure di miglioramento adottate o da adottare al fine di mitigare i rischi individuati. Infine, sono state individuate le figure responsabili, coinvolte nella gestione della sicurezza aziendale.

Meccanico al lavoro.



Nel 2020, è continuato l'impegno di U-Power Group nel monitoraggio degli indici infortunistici dei dipendenti per i quali è registrato un indice di gravità pari a 6,64 e non è stato registrato nessun incidente mortale o con gravi conseguenze. Gli infortuni sono, infatti, per lo più relativi a ferite superficiali e contusioni.

Nel corso del 2020 è stato registrato un solo infortunio sul lavoro relativo ai collaboratori esterni, per cui si è stimato un totale di ore lavorate pari a 254.400 per il 2019 e 249.600 per il 2020 e un relativo tasso di infortunio pari a 4,01.

INDICI INFORTUNISTI DEI LAVORATORI DIPENDENTI

	2019	2020
Ore lavorate	9.057.129	6.954.604
Numero totale di infortuni	143	128
<i>di cui in itinere</i> ²	0	0
Numero totale di infortuni sul lavoro con gravi conseguenze ³	0	0
Tasso di infortunio sul lavoro ⁴	15,79	18,42
Numero totale di giorni persi per infortunio	293	231
Tasso di gravità ⁵	6,47	6,64



IMPATTI E GESTIONE DEL COVID-19

La pandemia Covid-19 ha, nel corso del 2020, determinato l'andamento dei mercati e influenzato le modalità di gestione delle attività aziendali. Il Gruppo U-Power Group ha fin da subito messo in atto una serie di provvedimenti volti a garantire la salute e la sicurezza sul lavoro di tutti i dipendenti, nonché ad assicurare la continuità aziendale. U-Power Group ha saputo minimizzare l'impatto sulle proprie attività, grazie a tempestivi provvedimenti e alla reattività del Gruppo.

Il Gruppo ha istituito, in primis, un Focal team dedicato alla gestione pandemica costituito da un rappresentante della Direzione e dall'RLS, supportato dal Medico Competente e dal RSPP. Il Comitato si è occupato del coordinamento e della gestione centralizzata dell'emergenza a partire dalla definizione di un protocollo di regolamentazione sulle misure per il contenimento e la diffusione del virus negli ambienti di lavoro. Tali attività sono state intraprese tempestivamente grazie alla collaborazione tra U-Power Group e le diverse Autorità pubbliche nazionali e locali.

Tra le azioni preventive previste dal protocollo vi è stato, innanzitutto, il ricorso allo *smart-working*, disposto dal Gruppo e attivato da parte di tutte le funzioni aziendali che potevano svolgere il proprio lavoro anche da remoto.

Il protocollo, inoltre, detta precise linee guida e modalità da adottare in tutte le sedi del Gruppo e volte al contenimento della diffusione del virus: dalle modalità di accesso, sia per dipendenti che per fornitori esterni, alla misurazione della temperatura al momento dell'ingresso alle strutture, fino alla riduzione di riunioni e viaggi di lavoro. È stata, infine, disposta la sanificazione costante dei locali e sono stati forniti i dispositivi di protezione individuale a tutti i dipendenti (mascherine, gel disinfettanti, occhiali e guanti).

² Per Infortunio in itinere si intende un incidente che si verifica nel tragitto tra il luogo di lavoro e un luogo appartenente alla sfera privata

³ Per Infortunio sul lavoro con gravi conseguenze si intende un infortunio sul lavoro che porta a un decesso o a un danno da cui il lavoratore non può riprendersi, non si riprende o non è realistico prevedere che si riprenda completamente tornando allo stato di salute antecedente l'incidente entro 6 mesi.

⁴ Il tasso di infortunio sul lavoro è calcolato come numero di infortuni sul lavoro/ore lavorate*1.000.000.

⁵ Il tasso di gravità è calcolato come giorni persi a causa di un infortunio sul lavoro/ore lavorate*200.000

Tomaificio.



3.5 RELAZIONI INDUSTRIALI

U-Power Group riconosce e rispetta il diritto dei lavoratori ad essere rappresentati da organizzazioni sindacali e mantiene, con tali rappresentanze, relazioni improntate al reciproco riconoscimento, al dialogo e alla cooperazione.

I rapporti e le negoziazioni con i sindacati sono gestiti nel rispetto dei più elevati principi di trasparenza e correttezza e in stretta osservanza delle leggi vigenti. U-Power Group fonda la propria politica di relazioni industriali su un confronto costruttivo, che mira al coinvolgimento delle rappresentanze dei lavoratori e al mantenimento di un buon clima aziendale con la consapevolezza che solo attraverso un confronto continuo e un dialogo costruttivo si possano raggiungere solidi equilibri e collaborazioni.

La ricerca di soluzioni condivise si traduce in una totale assenza di conflitto. Grazie al clima di collaborazione che U-Power Group ha instaurato negli anni, anche nel 2020 non sono stati registrati né scioperi aziendali né proteste sindacali da parte di lavoratori alle dirette dipendenze delle società del Gruppo e non si sono rilevati casi in cui le libertà di associazione e di contrattazione collettiva siano state violate o siano risultate a rischio.

In particolare, in Tunisia dove ha sede il principale impianto produttivo del Gruppo, si segnala che negli ultimi sei anni di attività non ci sono stati scioperi da parte dei dipendenti del Gruppo.

U-Power Group applica al 100% della popolazione aziendale, avente sede in Italia, il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) del settore calzaturiero, che stabilisce tutti gli aspetti correlati alle condizioni lavorative, tra cui i giorni di ferie e congedo, retribuzione delle ore di lavoro supplementari, organizzazione di lavoro flessibile e premi variabili di partecipazione.

Per la comunicazione ai dipendenti di cambiamenti significativi dell'organizzazione aziendale, U-Power Group è conforme alle norme stabilite dal CCNL del settore calzaturiero. Si segnala, infine, che non sono state individuate attività e fornitori in cui i diritti dei lavoratori di esercitare la libertà di associazione o la contrattazione collettiva possono essere violati o sono ritenuti a rischio elevato.



INIZIATIVE PER LA COMUNITÀ U-POWER GROUP

Con l'obiettivo di supportare i dipendenti U-Power Group, nel corso degli anni ha introdotto alcune iniziative volte a supportare le comunità in cui opera.

In particolare, nel sito produttivo tunisino la società ha messo a disposizione gratuitamente 23 bus per venire incontro alle esigenze dei dipendenti che non abitano nelle immediate vicinanze delle fabbriche; così facendo garantisce ai dipendenti sia certezza negli orari e quindi nella loro vita privata, sia un considerevole risparmio dal punto di vista economico.

Inoltre, sempre in Tunisia, la società, su richiesta motivata dei sindacati, si è sempre resa disponibile ad anticipare somme importanti ai dipendenti per venire incontro alle loro esigenze. Nel 2020 sono stati anticipati ad esempio oltre un milione e duecentomila dinari.

Infine, si è sempre cercato di venire incontro ad esigenze puntuali dei dipendenti, ad esempio mettendo a disposizione per le donne dipendenti in Tunisia la mammografia a carico dell'azienda.





4

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

4. INNOVAZIONE E DESIGN ITALIANI AL SERVIZIO DEL CLIENTE

U-Power Group crea, innova e progetta per garantire il benessere e la salute di tutti i lavoratori che utilizzano i suoi prodotti. Il Gruppo è costantemente alla ricerca di nuove tecnologie che possano offrire protezione al lavoratore nell'immediato, ma anche in grado di preservarne la salute psico-fisica nel medio e nel lungo periodo. Una scarpa da lavoro efficace, progettata secondo le migliori soluzioni tecniche, è in grado di proteggere la salute del lavoratore a 360°: U-Power studia il movimento umano e analizza il comportamento delle strutture corporali per progettare un prodotto in grado di rendere più sicuro l'ambiente lavorativo.

Tecnologia Air Toe aluminium.



In un contesto di mercato altamente concorrenziale, il successo del Gruppo dipende infatti dalla capacità di mantenere ed incrementare le proprie quote di mercato attraverso lo sviluppo di prodotti innovativi e caratterizzati dai più alti standard di qualità, che rispondano di conseguenza alle più esigenti richieste del mercato nazionale ed internazionale. Dall'industria pesante alle condizioni climatiche estreme, i prodotti U-Power Group rivolti all'antifortunistica sono progettati per offrire al lavoratore il massimo comfort e sicurezza.

4.1 L'INNOVAZIONE AL SERVIZIO DELLA SICUREZZA

Il Gruppo possiede due laboratori di R&S in Italia che sviluppano modelli e collezioni nuove ogni anno. Nel corso degli ultimi due anni è stata sviluppata un'intensa attività di ricerca che ha portato alla creazione ed al lancio di nuovi modelli e collezioni dal design accattivante e allo stesso tempo dal contenuto tecnologicamente innovativo.

Nel 2020 U-Power Group ha depositato 4 brevetti, relativi sia all'intera scarpa da lavoro, sia ad innovazioni sulle singole componenti della calzatura, arrivando così ad aver depositato un totale di 17 brevetti.

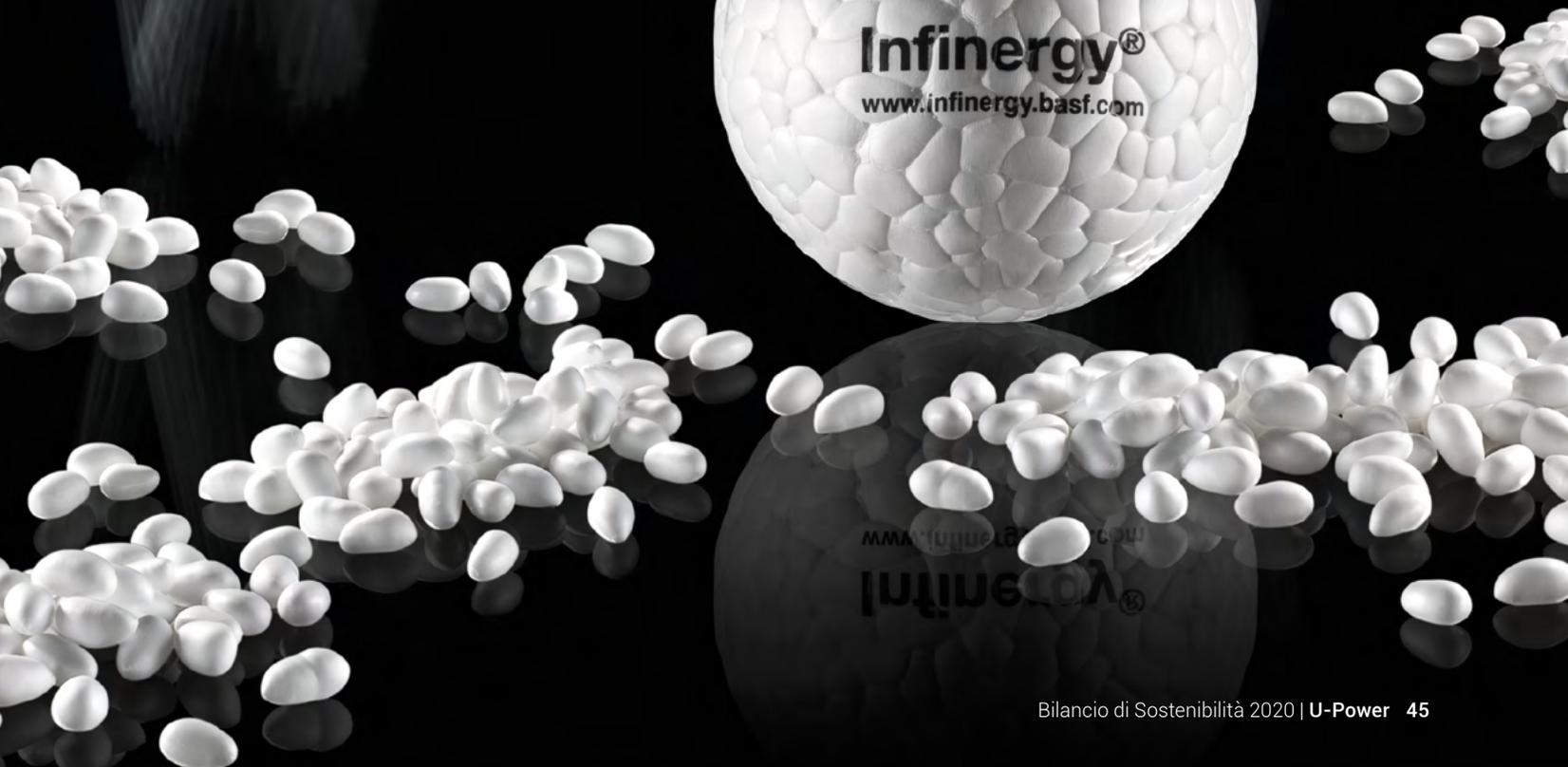
INFINERGY®

Infinergy® è un inserto della suola in poliuretano espanso (TPU, *Expanded Thermoplastic Polyurethan*) in grado di restituire energia positiva al momento della camminata. Concepito in origine dal Gruppo BASF per il mondo dello sport, Infinergy® associa schiume costituite da particelle a cellule chiuse a quelle dei poliuretani termoplastici, reinventando l'ammortizzazione tradizionale in ammortizzazione dinamica.

U-Power ha brevettato il concetto di inserire in una calzatura antinfortunistica, un tale inserto resiliente rispetto agli altri materiali della suola, per garantire all'utilizzatore finale un ritorno di energia ad ogni passo.

Questo inserto elastico deve essere visibile e tangibile e la sua capacità di resilienza deve essere conforme a DIN 53512.

La suola ritorna alla sua forma originale subito dopo l'impatto: grazie a questo elevato effetto di rimbalzo derivante dalla resilienza del materiale, chi lo indossa consuma meno energia rispetto a prima. La suola conserva infatti l'energia nella fase di aderenza al suolo della scarpa, restituendone nella fase di movimento del piede fino al 55%, supportando e facilitando il movimento del lavoratore.



RED CARPET

I laboratori U-Power Group si sono dedicati a sviluppare una calzatura antinfortunistica su misura per coloro che sono chiamati a lavorare per molte ore in posizione eretta, senza potersi sedere o cambiare posizione. U-Power ha creato quindi la tecnologia Red Carpet, in collaborazione con il Gruppo chimico BASF. Ispirandosi ai tappetini antifatica, è stata creata una suola in grado di assorbire e alle-

viare lo stress corporeo, riducendo i traumi derivanti dalla permanenza prolungata in stazioni di lavoro fisse. Il materiale utilizzato, totalmente privo di sostanze nocive, è in grado di riattivare la circolazione sanguigna e dare sollievo ad articolazioni, cervicale, lombi e supportare il lavoratore durante tutta la giornata lavorativa.

PROGETTO U-GREEN

Con l'obiettivo di ridurre l'impatto ambientale dei propri prodotti, U-Power Group nel corso del 2020 si è dedicato allo sviluppo di U-Green: un progetto che prevede la ricerca e lo sviluppo di prodotti e processi in grado di minimizzare gli impatti ambientali, dalla minimizzazione degli scarti, al recupero e riutilizzo dei materiali, alla riduzione dei consumi energetici e alla compensazione della CO₂ tramite specifici progetti. Nell'ambito del progetto U-Green, il Gruppo ha ideato una linea di scarpe antinfortuniche a ridotto impatto ambientale che garantiscono al contempo il massimo della protezione e del comfort, tipici delle calzature U-Power Group.

Per ogni componente della calzatura, U-Power Group ha ricercato la soluzione in grado di coniugare sostenibilità ambientale ed elevati standard di sicurezza:

Stringhe in poliestere riciclato.

Tomaia
PUTEK con elevata percentuale di materiale riciclato
ULTRA RESISTENTE, IDROREPELLENTE E TRASPIRANTE.

Fodera con elevata percentuale di materiale riciclato a tunnel d'aria, altamente traspirante: dissipa il sudore e mantiene il piede asciutto.

Airtoe COMPOSITE
Puntale resistente a 200J

Sottopiede in PU di BASF al 100% originato da fonti rinnovabili. Accoglie il piede dandogli una sensazione di sollievo e di leggerezza. Anatomico e antibatterico.

Save Flex plus Green

Sistema antiperforazione con elevata percentuale di materiale riciclato e totalmente "Metalfree". Protezione antiperforazione garantita sul 100% della superficie perché cucita direttamente sulla tomaia.

Suola in PU di BASF al 100% originato da fonti rinnovabili. Anti-abrasione, antiolio, antiscivolo e antistatico.

Seam
Nuova tecnologia antistatica senza cuciture per aumentare il comfort, evitando sfregamenti di contatto con la pianta del piede

SCARPE U-GREEN: SCEGLI PENSANDO ALL'AMBIENTE!

COMUNICAZIONE AMBIENTALE NEL RISPETTO DELLA NORMA EN ISO 14021:2016

BASF
We create chemistry



QUALITÀ E SICUREZZA LUNGO LA CATENA DI FORNITURA

La qualità e l'affidabilità dei prodotti U-Power nasce dalla scelta di materiali eccellenti e controllati e da una corretta gestione della catena di fornitura. U-Power Group collabora con oltre 170 fornitori con cui ha instaurato relazioni solide e durature. In particolare, gli approvvigionamenti e i rapporti con i fornitori sono gestiti centralmente in Italia dalla società Altek Europe.

U-Power Group effettua una serie di attività per assicurarsi che i materiali acquistati siano perfettamente conformi agli standard qualitativi richiesti e contrattualizzati. Responsabili U-Power si recano periodicamente presso gli stabilimenti produttivi dei fornitori più rilevanti per controllare il processo di produzione e la qualità dei prodotti acquistati. Questo permette di verificare il prodotto acquistato ancora prima che venga spedito e ricevuto dalle sedi produttive o logistiche del Gruppo.

Alcune caratteristiche tecniche, come l'idrorepellenza dei tessuti acquistati, vengono testate da tecnici specializzati presso i laboratori del Gruppo: se il materiale non dovesse risultare conforme a specifiche tecniche stabilite in fase di acquisto, U-Power invia una scheda di rapporto agli uffici italiani di Altek Europe che, di conseguenza, comunica al fornitore le eventuali procedure di reclamo.

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

Pellame.



4.2 LA VOSTRA SICUREZZA

La sicurezza dei prodotti di U-Power Group rappresenta il requisito imprescindibile per garantire la fiducia dei consumatori verso i propri prodotti. L'obiettivo del Gruppo è quello di puntare ad assicurare il massimo del comfort e della funzionalità nei propri articoli, al fine di migliorare le condizioni di lavoro riducendo anche i rischi "invisibili" di alterazione fisica e della salute a breve, medio e lungo termine dei lavoratori. Un obiettivo ambizioso che richiede ricerca e attenzione a tutte le innovazioni tecnologiche e test continui.

Ai fini di garantire la massima qualità dei prodotti, l'headquarter italiano e il sito produttivo tunisino del Gruppo hanno rinnovato nel 2020 la certificazione dei propri sistemi di gestione della qualità, secondo lo standard ISO 9001:2015. La norma, riconosciuta a livello internazionale, consente all'azienda di monitorare e migliorare sia i processi operativi legati alla gestione della qualità sia quelli di supporto al cliente. Nello specifico, tale certificazione stabilisce linee guida che si basano su sette principi tra cui l'attenzione al cliente, il miglioramento aziendale e la gestione delle relazioni.

Le calzature U-Power Group sono tutte certificate secondo la norma ISO 20345:2011, sia quelle commercializzate in mercati EU che in mercati extra-europei. La norma ISO richiede dei requisiti minimi che una calzatura deve possedere per garantire la tutela del lavoratore che le utilizza, come un'altezza minima della tomaia, la presenza di una fodera anteriore e di un sottopiede. Tali caratteristiche sono imprescindibili affinché la scarpa possa essere classificata come "Calzatura di sicurezza", caratterizzata, inoltre, dalla presenza di un puntale di protezione contro gli urti. In aggiunta, in funzione del tipo di utilizzo, le calzature vengono integrate con altre specifiche tecniche come la lamina antiforo.

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

Tali certificazioni vengono assegnate da laboratori esterni, accreditati e tracciati attraverso un numero di identificazione. Le relative informazioni di conformità vengono dichiarate su tutte le etichette apposte sulle calzature U-Power Group, riportando il mese e l'anno di fabbricazione, la classe di protezione, la norma di riferimento e la relativa conformità, garantendo la sicurezza di ogni prodotto in funzione delle diverse applicazioni.

Il Gruppo, prestando la massima attenzione alla soddisfazione della propria clientela, traccia e analizza tutte le possibili non conformità di prodotto, attenzionando in particolar modo tutti i casi di reso eseguiti per effettuare delle analisi statistiche e definire azioni di miglioramento qualitative nei prodotti. Nello specifico, nel caso in cui i reclami dei clienti siano relativi ad un problema specifico, l'azienda apre un processo di indagine al fine di comprendere, analizzare e risolvere la problematica intervenendo a livello progettuale. Grazie a questo modello di gestione ed intervento, nel corso del triennio 2018-2020 non sono stati accertati casi significativi di non conformità di prodotto.

Ryder linea Red 360.







5

**AMBIENTE
AL CENTRO**

5. AMBIENTE AL CENTRO

U-Power Group, consapevole degli impatti che la propria attività ha sull'ambiente e delle responsabilità che ne derivano, si impegna a gestire i processi produttivi in modo sostenibile e responsabile, nel rispetto della legge e cercando di migliorare continuamente le proprie prestazioni.

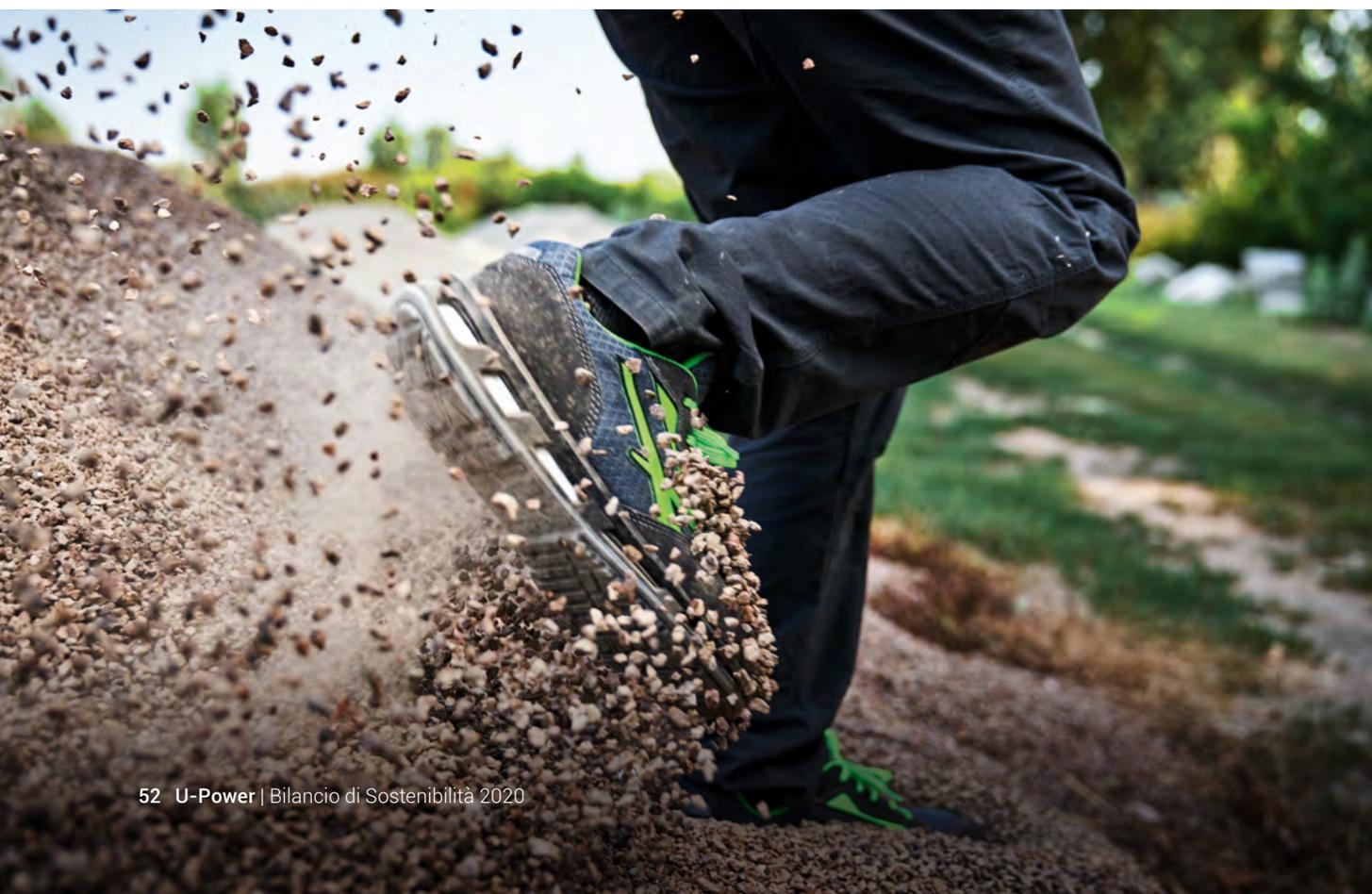
5.1 LA TUTELA DELL'AMBIENTE NELLA NOSTRA CREAZIONE DI VALORE

In termini ambientali, gli impatti più significativi si concentrano nei due stabilimenti produttivi del Gruppo, in Francia e Tunisia; quest'ultimo è stato progettato, fin dal momento dell'acquisizione, con specifiche tecniche studiate per rispondere alle esigenze richieste da ogni singola fase delle linee di produzione, dal trancio dei tessuti per la tomaia, all'iniezione della suola, all'assemblaggio, con

l'obiettivo primario di produrre oltre 1.000 paia di scarpe in un turno di lavoro.

Il Gruppo è impegnato nella gestione responsabile ed efficiente delle risorse lungo tutte le fasi produttive: dalle materie prime ai rifiuti, focalizzandosi sulla riduzione dei consumi energetici durante la produzione e dell'impatto dei propri prodotti in termini di emissioni di gas serra, nonché a sensibilizzare i propri clienti rispetto a tali tematiche. Per concretizzare questi impegni, la sede dello stabilimento produttivo in Tunisia, ha adottato un Sistema di Gestione Ambientale (SGA), in conformità alla norma UNI EN ISO 14001. Tale sistema richiede il miglioramento continuo delle prestazioni ambientali, attraverso procedure e indicazioni relative al controllo delle attività associate agli aspetti ambientali più significativi. Tramite il SGA, il Gruppo adotta un approccio preventivo nella gestione dei rischi connessi agli aspetti ambientali, in linea con l'approccio della norma ISO 14001, che prevede un'analisi dei rischi ambientali rilevanti connessi al sito produttivo.

Point – Linea Red Lion.



5.2 LA GESTIONE DEGLI IMPATTI AMBIENTALI

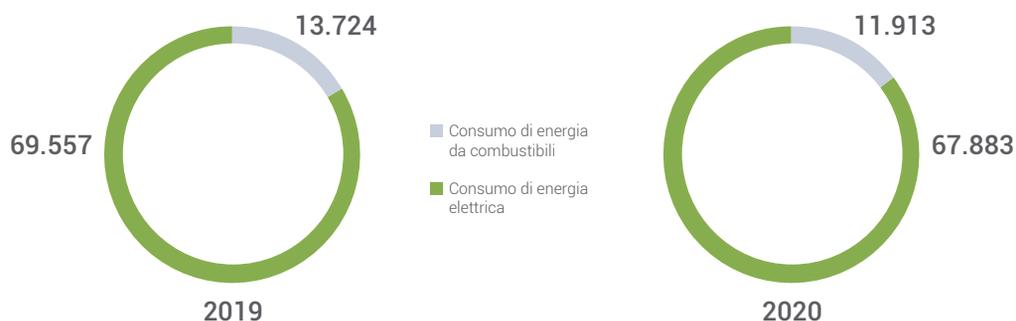
Il consumo totale di **energia** nelle due società produttive del Gruppo, nel 2020, è pari a 79.796 GJ, in diminuzione rispetto al 2019 del 4%. I consumi energetici comprendono l'energia elettrica approvvigionata dalla rete elettrica

nazionale, i consumi di combustibile per la flotta aziendale, per il riscaldamento dei locali e per i processi produttivi e di gas metano, utilizzato solo presso lo stabilimento francese.

CONSUMO DI ENERGIA ALL'INTERNO DELL'ORGANIZZAZIONE

	2019	2020
Consumo di combustibile da fonti non rinnovabili (GJ)		
Diesel	4.428	4.515
Benzina	786	690
Gas naturale	8.510	6.708
Consumo di energia indiretta (GJ)		
Consumo energia elettrica acquistata dalla rete	69.557	67.883

Consumi energetici (GJ)



Conseguentemente al monitoraggio dei consumi energetici legati alle fasi di produzione, U-Power Group calcola le proprie **emissioni di gas ad effetto serra** (GHG) dirette (Scope 1) e indirette legate ai consumi energetici (Scope 2). Quest'ultima, in particolare, considera le emissioni derivanti dall'acquisto di energia elettrica utilizza-

ta nelle attività aziendali e viene calcolata secondo due approcci differenti: *Location-based*, metodo che utilizza un fattore di emissione medio riferito al mix energetico nazionale, e *Market-based*, che considera eventuali accordi contrattuali stipulati con il distributore dell'energia elettrica.

Nel 2020 le emissioni GHG del Gruppo sono state pari a 9.295 ton CO₂ in diminuzione rispetto al 2019 del 4%¹.

EMISSIONI GHG

	2019	2020
Emissioni dirette GHG - Scope 1 (tCO_{2eq})		
Consumo di combustibili	798	706
Ricariche di gas refrigerante	0	1,43
Totale	798	707
Emissioni indirette GHG - Scope 2 (tCO_{2eq})		
Energia elettrica (Market-based)	8.897	8.571
Energia elettrica (Location-based)	8.924	8.587

Emissioni GHG 2020



Il controllo e la selezione delle **materie prime** sono attività determinanti per garantire l'alta qualità del prodotto U-Power. I materiali maggiormente impiegati nelle fasi di produzione sono i composti alla base del poliuretano, diverse tipologie di tessuti come pelle, sintetici, filati, nonché acciaio, alluminio e materiali per packaging quali plastica, legno e cartone.

Nel corso dell'ultimo anno, in particolare nell'ambito del progetto U-Green, il Gruppo ha dedicato una particolare attenzione alla ricerca di materiali a minor impatto ambientale, come ad esempio poliestere riciclato, tessuti generati da materiali riciclati e una specifica tipologia di poliuretano prodotto da materie prime rinnovabili. L'impegno del Gruppo è quello di continuare la costante ricerca dei materiali più performanti sia in termini di qualità sia di performance ambientali.

U-Power Group è inoltre impegnato nella **gestione e nella riduzione dei rifiuti**, derivanti prevalentemente dal processo produttivo. Il Gruppo monitora costantemente le normative applicabili in materia di gestione e smaltimento dei rifiuti nei paesi in cui opera e collabora con fornitori accreditati al fine di rispettare leggi e regolamenti e di promuovere le migliori pratiche. Nel 2020 il Gruppo, presso i propri stabilimenti, ha generato complessivamente 2.965 tonnellate di rifiuti, registrando un leggero aumento, pari al 5%, rispetto al 2019.

Nel triennio 2018-2020 non si sono verificati casi di violazione alle normative ambientali vigenti nei paesi in cui opera il Gruppo U-Power.

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

Red Industry Green.





A close-up photograph of a black leather work glove, showing the stitching and texture. The glove is positioned in the upper left quadrant of the frame. In the background, there is a grey metal surface with a circular hole and a metal bar. In the foreground, there are several thick, black, ribbed hoses or cables. The overall scene suggests a workshop or industrial environment.

NOTA METODOLOGICA

NOTA METODOLOGICA

Il presente documento costituisce il primo Report di Sostenibilità di U-Power Group. Il perimetro di rendicontazione include tutte le società consolidate integralmente di U-Power Group. All'interno del report quando ci si riferisce a "U-Power Group" si fa riferimento a tutte le società del gruppo. Invece per caratteristiche proprie solo dell'una o dell'altra società, verrà fatto un riferimento specifico con il nome della stessa. Nel 2020 non si sono registrati cambiamenti organizzativi significativi. Si segnala, tuttavia, che a seguito delle procedure avviate dal Gruppo per la quotazione, che si concluderanno nel corso del 2021, la capogruppo – "U-Invest S.r.l." al 31 dicembre 2020 – ha assunto la ragione sociale "U-Power Group S.p.A."

I dati e le informazioni riportati nel presente documento fanno riferimento alle attività svolte da U-Power Group nel corso dell'esercizio 2020 (da gennaio a dicembre 2020), laddove non diversamente specificato. Gli indicatori presentati nel Report, a fine comparativo sono inoltre riportati per il biennio 2019-2020, laddove disponibili, e accompagnati da un commento relativo al loro andamento in modo tale da permettere il confronto e la comparabilità delle performance del Gruppo nel tempo. Per dare una corretta rappresentazione delle performance il ricorso a stime è stato limitato il più possibile; ove ne sia stato fatto ricorso, queste sono fondate sulle migliori metodologie disponibili e opportunamente segnalate.

Il documento è stato redatto in conformità alla quinta generazione di linee guida per la rendicontazione di sostenibilità del *Global Reporting Initiative* (GRI), i *GRI Sustainability*

Reporting Standards 2016 e successive versioni, secondo l'opzione "Core" e in accordo ai principi di contenuto e qualità richiesti. Si segnala inoltre che, per quanto riguarda lo standard GRI 403 (Salute e sicurezza sul lavoro) e GRI 306 (Rifiuti) U-Power Group ha adottato le versioni più aggiornate, pubblicate rispettivamente nel 2018 e 2020. A conclusione del documento è riportata una tabella con l'indice dei contenuti relativi ai requisiti del GRI, generali e connessi agli specifici temi materiali.

Questo documento non è stato sottoposto a verifica da parte di una società terza indipendente.

Alla data di pubblicazione del presente Report non sono noti eventi significativi avvenuti nel 2020 rilevanti ai fini dell'informativa di sostenibilità, fatto salvo quanto già descritto all'interno del documento stesso in merito alle evoluzioni della struttura di Governance del Gruppo e la recente pandemia da Covid-19.

I PRINCIPI DI REPORTING

Per assicurare la qualità delle informazioni riportate, nella redazione del Report sono stati seguiti i principi di qualità *Reporting Principles*, definiti dallo Standard GRI 101: Foundation (completezza, contesto di sostenibilità, inclusività e materialità per la definizione dei contenuti del report e accuratezza, affidabilità, chiarezza, comparabilità, equilibrio, tempestività per la garanzia di qualità).

I TEMI MATERIALI

In considerazione della catena del valore del Gruppo, per ogni tema materiale si identifica di seguito il perimetro degli impatti e la Disclosure GRI utilizzata ai fini della rendicontazione.

Il tema	Soggetti che generano gli impatti	Perimetro degli impatti	Riconciliazione Topic GRI
Gestione energetica e climate change	U-Power Group	U-Power Group	302 - Energia 305 - Emissioni
Materiali utilizzati	U-Power Group	U-Power Group	301 - Materiali utilizzati
Salute e sicurezza dei consumatori	U-Power Group	U-Power Group Consumatori	416 - Salute e sicurezza dei consumatori
Innovazione e qualità di prodotto	U-Power Group	U-Power Group	-
Valutazione socio-ambientale dei fornitori	U-Power Group	U-Power Group Fornitori	414 - Valutazione sociale dei fornitori 308 - Valutazione ambientale dei fornitori
Gestione dei rifiuti	U-Power Group	U-Power Group	306 - Rifiuti
Occupazione	U-Power Group	U-Power Group	401 - Occupazione
Salute e sicurezza dei lavoratori	U-Power Group	U-Power Group Lavoratori esterni	403 - Salute e sicurezza dei lavoratori
Sviluppo e formazione dei lavoratori	U-Power Group	U-Power Group	404 - Formazione e istruzione
Tutela dei diritti umani	U-Power Group	U-Power Group	406 - Non discriminazione
Diversità e pari opportunità	U-Power Group	U-Power Group	405 - Diversità e pari opportunità
Libertà di associazione e contrattazione collettiva	U-Power Group	U-Power Group	407 - Libertà di associazione e contrattazione collettiva

Per ciascun tema materiale, è stato riportato e discusso il modello di gestione e organizzazione insieme a i principali rischi, generati o subiti, connessi ai temi e che derivano dalle attività del Gruppo, dai suoi prodotti, servizi o rapporti commerciali. Si segnala infine che, sia per U-Power sia per gli stakeholder, i temi della conformità a leggi e regolamenti e dell'etica di business sono considerati imprescindibili per le attività del Gruppo e pertanto sono rendicontati tramite i seguenti aspetti GRI: 201 Performance economiche, 205 Anticorruzione, 307 Compliance ambientale, 419 Compliance socioeconomica.

LA METODOLOGIA DI CALCOLO

I contenuti di questo Report di Sostenibilità sono stati definiti da un gruppo di lavoro, definito ai fini della redazione della reportistica di sostenibilità, sulla base dell'analisi di materialità. I dati quali-quantitativi di carattere sociale, ambientale ed economico-finanziario sono stati raccolti, su base annuale, tramite apposite schede di raccolta dati e interviste con il coinvolgimento attivo delle principali funzioni aziendali del Gruppo.

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

DATI RELATIVI AL PERSONALE

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

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

Gli indici infortunistici sono stati calcolati come riportato di seguito:

- Tasso di infortunio sul lavoro: numero di infortuni/ore lavorate*1.000.000
- Tasso di infortunio con gravi conseguenze: numero di infortuni con gravi conseguenze, ossia che hanno registrato un totale di giorni di assenza superiore a 6 mesi/ore lavorate*1.000.000
- Tasso di gravità: numero di giornate perse per infortunio/ore lavorate*200.000

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

DATI AMBIENTALI

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

I CONSUMI ENERGETICI

I fattori di conversione utilizzati per uniformare i consumi energetici provengono dalla tabella "UK Government GHG Conversion Factors for Company Reporting – Fuel properties" del DEFRA, per gli anni 2019 e 2020.

LE EMISSIONI DI GAS AD EFFETTO SERRA

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

- Emissioni dirette (Scope 1): le emissioni legate al consumo di combustibili sono state determinate utilizzando i fattori di emissione riportati in "UK Government GHG Conversion Factors for Company Reporting" del DEFRA, nelle edizioni 2019 e 2020.
- Emissioni indirette (Scope 2): le emissioni indirette corrispondono ai consumi di energia elettrica. Per il calcolo delle emissioni relative all'energia elettrica secondo il metodo "market-based" sono stati tenuti in considerazione i fattori presenti nella Figura 4 del documento "European Residual Mixes" (edizioni 2019), pubblicati dall' Association of Issuing Bodies, per la Francia. Per la Tunisia, per cui il fattore di emissione residual mix non è disponibile, in accordo con quanto previsto dagli standard di rendicontazione, è stato utilizzato lo stesso fattore del metodo "location-based". Per il calcolo relativo al 2020 di quest'ultimo, in particolare, si sono presi in considerazione i fattori presenti nella "Tabella 49 - Principali indicatori socio-economici ed energetici", pubblicata da Terna nella sezione Confronti Internazionali, e disponibili nella loro versione più recente al momento della pubblicazione del presente documento (dati 2018).

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

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

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

Abbigliamento U-Power alta visibilità.







GRI CONTENT INDEX

GENERAL DISCLOSURES

Profilo organizzativo

102-1	Nome dell'organizzazione	U-Power Group S.p.A.
102-2	Attività, marchi, prodotti e servizi	§ 1. U-Power Group: un'azienda, un safety partner, pp. 12-18
		§ 4. Innovazione e design italiani al servizio del cliente, pp. 44-47
102-3	Luogo della sede principale	Via Borgomanero, 50 Paruzzaro (NO) 28040 Italia
102-4	Luogo delle attività	§ 1. U-Power Group: un'azienda, un safety partner, p. 13
102-5	Proprietà e forma giuridica	§ 1. U-Power Group: un'azienda, un safety partner, p. 12
		§ 2.1 Il modello di governance, pp. 22-23
102-6	Mercati serviti	§ 1.2 Il business model, pp. 16-19
102-7	Dimensione dell'organizzazione	§ 1. U-Power Group: un'azienda, un safety partner, p. 13
		§ 3.1 Un'azienda di persone, p. 33
102-8	Informazioni sui dipendenti e gli altri lavoratori	§ 3.1 Un'azienda di persone, p. 33
102-9	Catena di fornitura	§ 1.2 Il business model, pp. 16-17
		§ 4.1 L'innovazione al servizio della sicurezza, p. 47
102-10	Modifiche significative all'organizzazione e alla sua catena di fornitura	§ Nota metodologica, p. 58
102-11	Principio di precauzione	U-Power Group in ogni sua azione applica il principio di prudenza attraverso un attento monitoraggio delle attività svolte.
102-12	Iniziative esterne	§ 2.3 Il nostro impegno per la sostenibilità, pp. 26-27
102-13	Adesione ad associazioni	U-Power Group S.p.A. non aderisce ad alcuna associazione o organizzazione.

Strategia e analisi

102-14	Dichiarazione di un alto dirigente	§ Lettera agli Stakeholder, pp. 4-5
--------	------------------------------------	-------------------------------------

Etica e Integrità

102-16	Valori, principi, standard e norme di comportamento	§ Valori e purpose, pp. 8-9
		§ 2. La gestione responsabile del business, pp. 22-25

Corporate governance

102-18	Struttura della governance	§ 2.1 Il modello di governance, pp. 22-23
--------	----------------------------	---

GRI Standards	Disclosure	Pagina, riferimenti, note ed eventuali omissioni
Coinvolgimento degli stakeholder		
102-40	Elenco dei gruppi di stakeholder	§ 2.3 Il nostro impegno per la sostenibilità, pp. 26-27
102-41	Accordi di contrattazione collettiva	§ 3.5 Relazioni industriali, p. 41
102-42	Individuazione e selezione degli stakeholder	§ 2.3 Il nostro impegno per la sostenibilità, pp. 26-27
102-43	Modalità di coinvolgimento degli stakeholder	§ 2.3 Il nostro impegno per la sostenibilità, pp. 26-27
102-44	Temi e criticità chiave sollevati	§ 2.3 Il nostro impegno per la sostenibilità, p. 28
		§ Nota metodologica, p. 59
Aspetti materiali identificati e perimetro del Report		
102-45	Soggetti inclusi nel bilancio consolidato	§ Nota metodologica, p. 58
102-46	Definizione del contenuto del report e perimetri dei temi	§ 2.3 Il nostro impegno per la sostenibilità, p. 30
		§ Nota metodologica, p. 58-59
102-47	Elenco dei temi materiali	§ 2.3 Il nostro impegno per la sostenibilità, p. 30
		§ Nota metodologica, pp. 58-59
102-48	Revisione delle informazioni	§ Nota metodologica, p. 58
102-49	Modifiche nella rendicontazione	§ Nota metodologica, p. 58
102-50	Periodo di rendicontazione	§ Nota metodologica, p.58
102-51	Data del report più recente	Il documento costituisce il primo Report di Sostenibilità di U-Power Group
102-52	Periodicità della rendicontazione	Annuale
102-53	Contatti per richiedere informazioni riguardanti il report	§ Nota metodologica, p. 60
102-54	Dichiarazione sulla rendicontazione in conformità ai GRI Standard	§ Nota metodologica, p. 58
102-55	Indice dei contenuti GRI	§ GRI Content Index, pp. 64-71
102-56	Assurance esterna	§ Nota metodologica, p. 58

INDICATORI DI PERFORMANCE ECONOMICA

Performance economiche

GRI 103-1	Spiegazione del tema materiale e del relativo perimetro	§ 2.3 Il nostro impegno per la sostenibilità, p. 30
		§ Nota metodologica, p. 59
GRI 103-2	La modalità di gestione e le sue componenti	§ 1. U-Power Group un'azienda un safety partner, pp. 12-13
		§ 2.2 La gestione dei rischi, pp. 23-25
GRI 103-3	Valutazione delle modalità di gestione	§ 1. U-Power Group un'azienda un safety partner, pp. 12-13
GRI 201-1	Valore economico direttamente generato e distribuito	§ 1. U-Power Group un'azienda un safety partner, p.13

Anticorruzione

GRI 103-1	Spiegazione del tema materiale e del relativo perimetro	§ 2.3 Il nostro impegno per la sostenibilità, p. 30
		§ Nota metodologica, p. 59
GRI 103-2	La modalità di gestione e le sue componenti	§ 2.1 Il modello di governance, pp. 22-23
		§ 2.2 La gestione dei rischi, pp. 23-25
GRI 103-3	Valutazione delle modalità di gestione	§ 2.1 Il modello di governance, presente e futuro, pp. 22-23
GRI 205-3	Episodi di corruzione accertati e azioni intraprese	§ 2.1 Il modello di governance, presente e futuro, p. 23

INDICATORI DI PERFORMANCE AMBIENTALE

Materiali

GRI 103-1	Spiegazione del tema materiale e del relativo perimetro	§ 2.3 Il nostro impegno per la sostenibilità, p. 30
		§ Nota metodologica, p. 59
GRI 103-2	La modalità di gestione e le sue componenti	§ 5. Ambiente al centro, p. 52
		§ 2.2 La gestione dei rischi, pp. 23-25
GRI 103-3	Valutazione delle modalità di gestione	§ 5.2 La gestione degli impatti ambientali, pp. 53-54
GRI 301-1	Materiali utilizzati per peso e volume	Non viene rendicontato il peso e il volume dei materiali utilizzati in quanto i dati non risultano disponibili. Il Gruppo si sta attivando per implementare una raccolta dati per rendicontare, a partire dal prossimo anno, tale <i>disclosure</i>

GRI Standards	Disclosure	Pagina, riferimenti, note ed eventuali omissioni
Energia		
GRI 103-1	Spiegazione del tema materiale e del relativo perimetro	§ 2.3 Il nostro impegno per la sostenibilità, p. 30
		§ Nota metodologica, p. 59
GRI 103-2	La modalità di gestione e le sue componenti	§ 2.2 La gestione dei rischi, pp. 23-25
		§ 5. Ambiente al centro, pp. 52-54
GRI 103-3	Valutazione delle modalità di gestione	§ 5. Ambiente al centro, pp. 52-53
GRI 302-1	Energia consumata all'interno dell'organizzazione	§ 5.2 La gestione degli impatti ambientali, p. 53
		§ Nota Metodologica, p. 60
Emissioni		
GRI 103-1	Spiegazione del tema materiale e del relativo perimetro	§ 2.3 Il nostro impegno per la sostenibilità, p. 30
		§ Nota metodologica, p. 59
GRI 103-2	La modalità di gestione e le sue componenti	§ 2.2 La gestione dei rischi, pp. 23-25
		§ 5. Ambiente al centro, pp. 52-54
GRI 103-3	Valutazione delle modalità di gestione	§ 5. Ambiente al centro, pp. 52-54
GRI 305-1	Emissioni totali dirette di GHG (Scope 1)	§ 5.2 La gestione degli impatti ambientali, p. 54
		§ Nota Metodologica, p. 62
GRI 305-2	Emissioni indirette di GHG da consumi energetici (Scope 2)	§ 5.2 La gestione degli impatti ambientali, p. 54
		§ Nota Metodologica, p. 60
Rifiuti		
GRI 103-1	Spiegazione del tema materiale e del relativo perimetro	§ 2.3 Il nostro impegno per la sostenibilità, p. 30
		§ Nota metodologica, p. 59
GRI 103-2	La modalità di gestione e le sue componenti	§ 2.2 La gestione dei rischi, pp. 23-25
		§ 5. Ambiente al centro, pp. 52-54
GRI 103-3	Valutazione delle modalità di gestione	§ 5. Ambiente al centro, pp. 52-54
GRI 306-1 (2020)	Produzione di rifiuti e impatti significativi connessi ai rifiuti	§ 5.2 La gestione degli impatti ambientali, p. 54
GRI 306-2 (2020)	Gestione degli impatti significativi connessi ai rifiuti	§ 5.2 La gestione degli impatti ambientali, p. 54
GRI 306-3 (2020)	Rifiuti prodotti	§ 5.2 La gestione degli impatti ambientali, p. 54 Si segnala che il dettaglio delle categorie di rifiuti prodotti non è disponibile. Il Gruppo si impegna a rendicontare tale aspetto a partire dal prossimo anno di rendicontazione.

GRI Standards	Disclosure	Pagina, riferimenti, note ed eventuali omissioni
Compliance ambientale		
GRI 103-1	Spiegazione del tema materiale e del relativo perimetro	§ 2.3 Il nostro impegno per la sostenibilità, p. 30
		§ Nota metodologica, p. 59
GRI 103-2	La modalità di gestione e le sue componenti	§ 2.2 La gestione dei rischi, pp. 23-25
		§ 5. Ambiente al centro, pp. 52-54
GRI 103-3	Valutazione delle modalità di gestione	§ 5. Ambiente al centro, pp. 52-54
GRI 307-1	Non conformità con leggi e normative in materia ambientale	§ 5.2 La gestione degli impatti ambientali, p. 54
Valutazione ambientale dei fornitori		
GRI 103-1	Spiegazione del tema materiale e del relativo perimetro	§ 2.3 Il nostro impegno per la sostenibilità, p. 30
		§ Nota metodologica, p. 59
GRI 103-2	La modalità di gestione e le sue componenti	§ 2.2 La gestione dei rischi, pp. 23-25
		§ 4.1 L'innovazione al servizio della sicurezza, p. 47
GRI 103-3	Valutazione delle modalità di gestione	§ 4.1 L'innovazione al servizio della sicurezza, p. 47
GRI 308-1	Valutazione ambientale dei fornitori	§ 4.1 L'innovazione al servizio della sicurezza, p. 47 Si segnala che il Gruppo non ha valutato fornitori sulla base di criteri ambientali.
INDICATORI DI PERFORMANCE SOCIALE		
Occupazione		
GRI 103-1	Spiegazione del tema materiale e del relativo perimetro	§ 2.3 Il nostro impegno per la sostenibilità, p. 30
		§ Nota metodologica, p. 59
GRI 103-2	La modalità di gestione e le sue componenti	§ 2.2 La gestione dei rischi, pp. 23-25
		§ 3. La nostra squadra, pp. 32-34
GRI 103-3	Valutazione delle modalità di gestione	§ 3. La nostra squadra, pp. 32-34
GRI 401-1	Nuove assunzioni e turnover	§ 3.1 Un'azienda di persone, p. 34
		§ Nota Metodologica, p. 60

GRI Standards	Disclosure	Pagina, riferimenti, note ed eventuali omissioni
---------------	------------	--

Salute e sicurezza dei lavoratori		
-----------------------------------	--	--

GRI 103-1	Spiegazione del tema materiale e del relativo perimetro	§ 2.3 Il nostro impegno per la sostenibilità, p. 30
		§ Nota metodologica, p. 59
GRI 103-2	La modalità di gestione e le sue componenti	§ 2.2 La gestione dei rischi, pp. 23-25
		§ 3.4 La nostra sicurezza pp. 38-39
GRI 103-3	Valutazione delle modalità di gestione	§ 3.4 La nostra sicurezza pp. 38-39
GRI 403-1 (2018)	Sistema di gestione della salute e sicurezza sul lavoro	§ 3.4 La nostra sicurezza pp. 38-39
GRI 403-2 (2018)	Identificazione dei pericoli, valutazione dei rischi e indagini sugli incidenti	§ 3.4 La nostra sicurezza pp. 38-39
GRI 403-3 (2018)	Servizi di medicina sul lavoro	§ 3.4 La nostra sicurezza pp. 38-39
GRI 403-4 (2018)	Partecipazione e consultazione dei lavoratori e comunicazione in materia di salute e sicurezza	§ 3.4 La nostra sicurezza pp. 38-39
GRI 403-5 (2018)	Formazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza sul lavoro	§ 3.4 La nostra sicurezza pp. 38-39
GRI 403-6 (2018)	Promozione della salute dei lavoratori	§ 3.4 La nostra sicurezza pp. 38-39
GRI 403-7 (2018)	Prevenzione e mitigazione degli impatti in materia di salute e sicurezza sul lavoro all'interno delle relazioni commerciali	§ 3.4 La nostra sicurezza pp. 38-39
GRI 403-8 (2018)	Lavoratori coperti da un sistema di gestione salute e sicurezza	§ 3.4 La nostra sicurezza pp. 38-39
GRI 403-9 (2018)	Infortuni sul lavoro	§ 3.4 La nostra sicurezza p. 39
		§ Nota metodologica, p. 60

Formazione e istruzione		
-------------------------	--	--

GRI 103-1	Spiegazione del tema materiale e del relativo perimetro	§ 2.3 Il nostro impegno per la sostenibilità, p. 30
		§ Nota metodologica, p. 59
GRI 103-2	La modalità di gestione e le sue componenti	§ 2.2 La gestione dei rischi, pp. 23-25
		§ 3.1 Un'azienda di persone pp. 33-35
GRI 103-3	Valutazione delle modalità di gestione	§ 3.1 Un'azienda di persone pp. 33-35
GRI 404-1	Ore medie di formazione annua per dipendente	§ 3.1 Un'azienda di persone p. 35

GRI Standards	Disclosure	Pagina, riferimenti, note ed eventuali omissioni
Diversità e pari opportunità		
GRI 103-1	Spiegazione del tema materiale e del relativo perimetro	§ 2.3 Il nostro impegno per la sostenibilità, p. 30
		§ Nota metodologica, p. 59
GRI 103-2	La modalità di gestione e le sue componenti	§ 2.2 La gestione dei rischi, pp. 23-25
		§ 3.3 Diversità e pari opportunità, p. 37
GRI 103-3	Valutazione delle modalità di gestione	§ 3.3 Diversità e pari opportunità, p. 37
GRI 405-1	Diversità negli organi di governo e tra i dipendenti	§ 3.3 Diversità e pari opportunità, p. 37
Non discriminazione		
GRI 103-1	Spiegazione del tema materiale e del relativo perimetro	§ 2.3 Il nostro impegno per la sostenibilità, p. 30
		§ Nota metodologica, p. 59
GRI 103-2	La modalità di gestione e le sue componenti	§ 2.1 Il modello di governance, pp. 22-23
		§ 2.2 La gestione dei rischi, pp. 23-25
GRI 103-3	Valutazione delle modalità di gestione	§ 2.1 Il modello di governance, pp. 22-23
GRI 406-1	Episodi di discriminazione e misure correttive adottate	§ 2.1 Il modello di governance, p. 23
Libertà di associazione e contrattazione collettiva		
GRI 103-1	Spiegazione del tema materiale e del relativo perimetro	§ 2.3 Il nostro impegno per la sostenibilità, p. 30
		§ Nota metodologica, p. 59
GRI 103-2	La modalità di gestione e le sue componenti	§ 2.2 La gestione dei rischi, pp. 23-25
		§ 3.5 Relazioni industriali, p. 41
GRI 103-3	Valutazione delle modalità di gestione	§ 3.5 Relazioni industriali, p. 41
GRI 407-1	Libertà di associazione e contrattazione collettiva	§ 3.5 Relazioni industriali, p. 41
Valutazione sociale dei fornitori		
GRI 103-1	Spiegazione del tema materiale e del relativo perimetro	§ 2.3 Il nostro impegno per la sostenibilità, p. 30
		§ Nota metodologica, p. 59
GRI 103-2	La modalità di gestione e le sue componenti	§ 2.2 La gestione dei rischi, pp. 23-25
		§ 4.1 L'innovazione al servizio della sicurezza, p. 47

GRI Standards	Disclosure	Pagina, riferimenti, note ed eventuali omissioni
GRI 103-3	Valutazione delle modalità di gestione	§ 2.2 La gestione dei rischi, pp. 23-25
		§ 4.1 L'innovazione al servizio della sicurezza, p. 47
GRI 414-1	Valutazione ambientale dei fornitori	§ 4.1 L'innovazione al servizio della sicurezza, p. 47 Si segnala che il Gruppo non ha valutato fornitori sulla base di criteri sociali.
Salute e sicurezza dei consumatori		
GRI 103-1	Spiegazione del tema materiale e del relativo perimetro	§ 2.3 Il nostro impegno per la sostenibilità, p. 30
		§ Nota metodologica, p. 59
GRI 103-2	La modalità di gestione e le sue componenti	§ 2.2 La gestione dei rischi, pp. 23-25
		§ 4.2 La vostra sicurezza p. 48
GRI 103-3	Valutazione delle modalità di gestione	§ 4.2 La vostra sicurezza p. 48
GRI 416-2	Episodi di non conformità riguardanti impatti sulla salute e sicurezza dei prodotti	§ 4.2 La vostra sicurezza, p. 48
Compliance socioeconomica		
GRI 103-1	Spiegazione del tema materiale e del relativo perimetro	§ 2.3 Il nostro impegno per la sostenibilità, p. 30
		§ Nota metodologica, p. 59
GRI 103-2	La modalità di gestione e le sue componenti	§ 2.2 La gestione dei rischi, pp. 23-25
		§ 2. La gestione responsabile del Business, pp. 22-23
GRI 103-3	Valutazione delle modalità di gestione	§ 2. La gestione responsabile del Business, pp. 22-23
GRI 419-1	Non conformità con leggi e normative in materia sociale ed economica	§ 2. La gestione responsabile del Business, p. 23
Innovazione e qualità di prodotto (tema non GRI)		
GRI 103-1	Spiegazione del tema materiale e del relativo perimetro	§ 2.3 Il nostro impegno per la sostenibilità, p. 30
		§ Nota metodologica, p. 59
GRI 103-2	La modalità di gestione e le sue componenti	§ 2.2 La gestione dei rischi, pp. 23-25
		§ 4. Innovazione e design italiani al servizio del cliente, pp. 44-47
GRI 103-3	Valutazione delle modalità di gestione	§ 4. Innovazione e design italiani al servizio del cliente, pp. 44-47

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

Concept creativo,
design e impaginazione



MERCURIO_{GP}
www.mercuriogp.eu





U. Power