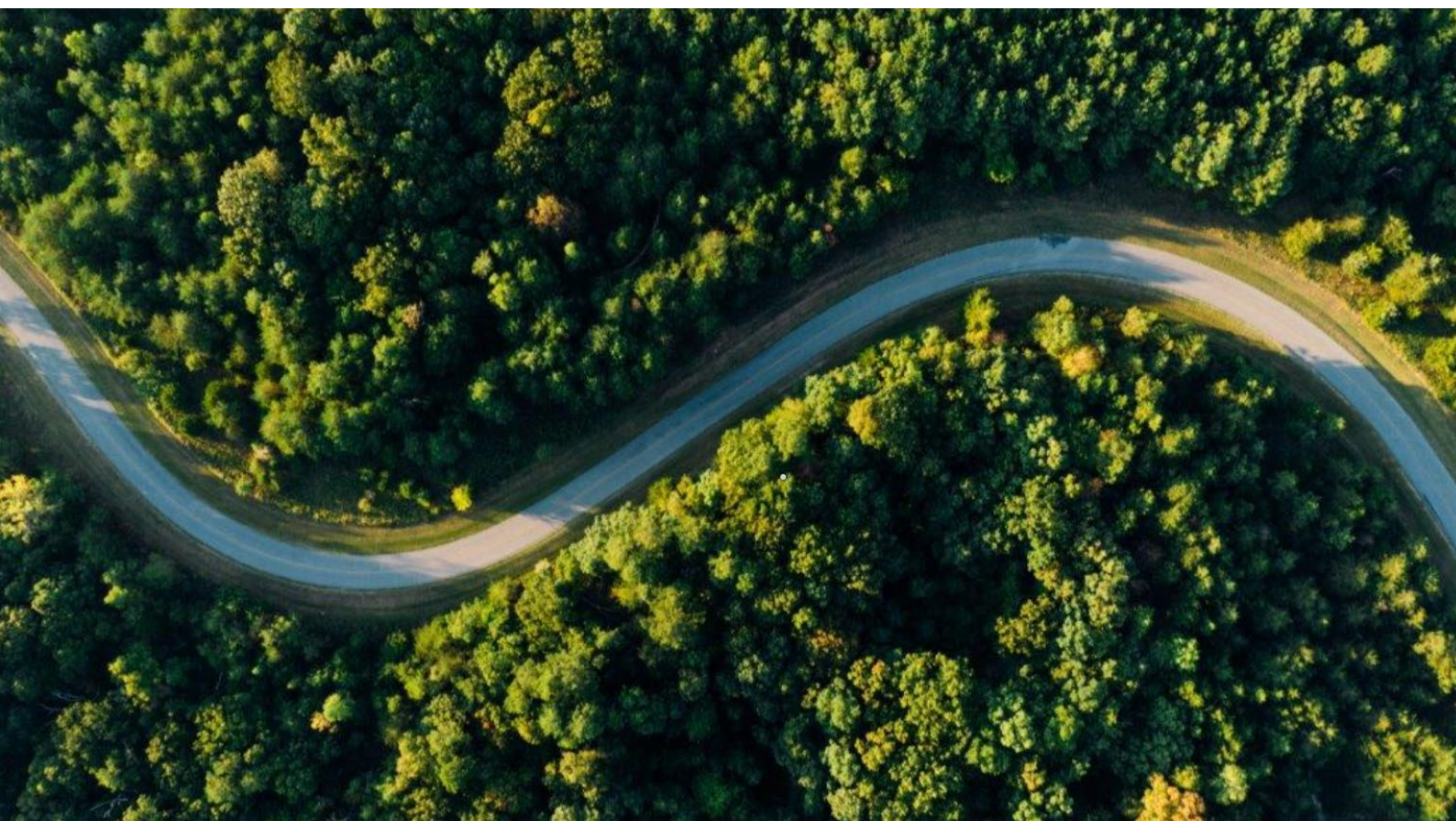




REPORT ESG

Il nostro percorso di sviluppo sostenibile



Gruppo Manifatture Italiane S.p.A.

Sede legale: Galleria San Babila 4/B,

CAP 20122 Milano (MI)

C.F. e P.IVA 10969620961

Tel: +39 0571173541

+ 39 0571261311

info@gmitaliane.it

www.gmitaliane.it

INDICE

Lettera agli stakeholder3

Informazioni generali4

Il Gruppo GMI7

 Highlights di Gruppo..... 10

Governance e orientamento alla sostenibilità11

 La Governance..... 11

 Orientamento alla sostenibilità 17

Il percorso verso la doppia materialità22

Impatto sociale28

Impatto ambientale40

Lettera agli stakeholder

Da parte del Presidente del CdA di Gruppo Manifatture Italiane S.p.A.

Gentili Stakeholder,

con grande soddisfazione vi presentiamo il primo Report ESG del Gruppo GMI, redatto su base volontaria e riferito all'esercizio 2024. Questo documento rappresenta per noi non solo un punto di partenza, ma anche una dichiarazione di impegno verso una gestione sempre più consapevole, trasparente e orientata alla sostenibilità.

Il 2024 è stato un anno complesso: il rallentamento del mercato del lusso ha inciso in modo significativo sulle nostre performance economiche, portando risultati al di sotto delle aspettative. Tuttavia, abbiamo affrontato questo scenario con determinazione, consolidando l'organizzazione e gli investimenti fatti negli ultimi anni, per farci trovare pronti a cogliere le opportunità che deriveranno dalla ripresa del mercato.

Sul fronte della sostenibilità, il Gruppo ha intrapreso un percorso solido e coerente con le sfide del nostro tempo. Abbiamo definito indirizzi strategici chiari, integrando principi ESG nei processi decisionali e operativi. Tra le azioni più significative, desidero evidenziare: l'adozione di un Codice di Condotta dei Fornitori e la formalizzazione con gli stessi di un'opportunità contrattualistica, che promuove responsabilità sociale, ambientale e comportamentale lungo tutta la filiera; il mantenimento delle certificazioni ISO 9001 (qualità) e ISO 45001 (salute e sicurezza), a conferma del nostro impegno verso l'eccellenza operativa e la tutela delle persone. Inoltre, a inizio del 2025 abbiamo ottenuto la certificazione UNI/PdR, che misura il nostro impegno verso l'inclusione e la parità di genere.



Questo primo report è frutto di un lavoro corale, che ha coinvolto tutte le società del Gruppo, in Italia e all'estero. È anche un invito al dialogo in quanto vorremmo che la sostenibilità sia un terreno condiviso, aperto al contributo di chi, come voi, accompagna il nostro percorso.

Vi ringraziamo per la fiducia e per il ruolo attivo che ciascuno di voi svolge.

Alberto Zunino
Presidente del CdA

Informazioni generali

Nel quadro del percorso di sostenibilità, il Gruppo Manifatture Italiane S.p.A. (di seguito anche “GMI” o “il Gruppo”) ha scelto di redigere e pubblicare il **primo Report ESG**, riferito all’esercizio 2024. Nello specifico, il presente documento rappresenta la prima rendicontazione di sostenibilità consolidata a livello di Gruppo, e include tutte le società controllate da GMI, con sede sia in Italia che all’estero.

Perimetro di rendicontazione

Il perimetro di consolidamento comprende tutte le società controllate da GMI al 31 dicembre 2024:

- *Italia: River Group S.p.A., Broma S.r.l., Claudia S.p.A.*
- *Estero: Italica Sarl, Alba-Group Shpk, MCT Sarl, Dana Shoes Sarl*

La rendicontazione è stata effettuata su base consolidata, in coerenza con il perimetro economico-finanziario del Gruppo. Eventuali limitazioni relative a informazioni qualitative o dati quantitativi sono esplicitate nel corso del documento. Per una rappresentazione completa della struttura societaria, si rimanda all’organigramma riportato nel capitolo “Governance e orientamento alla sostenibilità”.

Standard di rendicontazione

Il presente report è stato redatto **su base volontaria**, ispirandosi agli *European Sustainability Reporting Standards (ESRS)*, adottati come quadro metodologico di riferimento. I contenuti riportati nel Report riflettono i temi ritenuti “rilevanti” come da esito **dell’analisi di doppia materialità**, condotta secondo le due prospettive previste dalla normativa europea:

- **Impact materiality**: valutazione degli impatti significativi generati dal Gruppo sull’ambiente, sulle persone e sulla società.
- **Financial materiality**: valutazione dei rischi e delle opportunità ESG che possono influenzare la situazione economico-finanziaria del Gruppo.

Per maggiori dettagli, l’analisi di doppia materialità è consultabile nel capitolo “Il percorso verso la doppia materialità”.

Governance del processo di rendicontazione

La gestione del processo di rendicontazione è stata affidata all’Ufficio Controllo di Gestione Finanziario, incaricato del coordinamento operativo e della raccolta dei dati presso i referenti delle diverse società del Gruppo. Il processo ha coinvolto attivamente numerosi referenti interni, configurandosi come un lavoro corale che ha valorizzato la collaborazione trasversale tra funzioni e strutture.

L’Ufficio ha garantito la qualità del dato, assicurandone accuratezza, completezza e integrità.

Il documento è stato redatto con il supporto di una società di consulenza esterna, che ha accompagnato il Gruppo nelle attività di raccolta e analisi dei dati e contribuito alla definizione e alla predisposizione dell’analisi di doppia materialità.

Evoluzione normativa

Ad oggi il Gruppo GMI non è soggetto agli obblighi previsti dal Decreto Legislativo 125/2024, che ha recepito in Italia la Direttiva europea sulla rendicontazione di sostenibilità (CSRD - Corporate Sustainability Reporting Directive). Il Gruppo ha avviato il proprio percorso di adeguamento alla CSRD, in quanto, prima dell'approvazione del pacchetto normativo europeo "Omnibus" (presentato dalla Commissione Europea il 26 febbraio 2025), sarebbe stato soggetto agli obblighi della CSRD a partire dal 2025; il pacchetto "Omnibus" ha posticipato l'entrata in vigore degli obblighi di rendicontazione di due anni (meccanismo Stop the clock).

In presenza di un contesto normativo caratterizzato da incertezze ed in attesa di ulteriori evoluzioni normative sulla reportistica di sostenibilità, il Gruppo GMI ha redatto il suo primo report di sostenibilità su base volontaria.

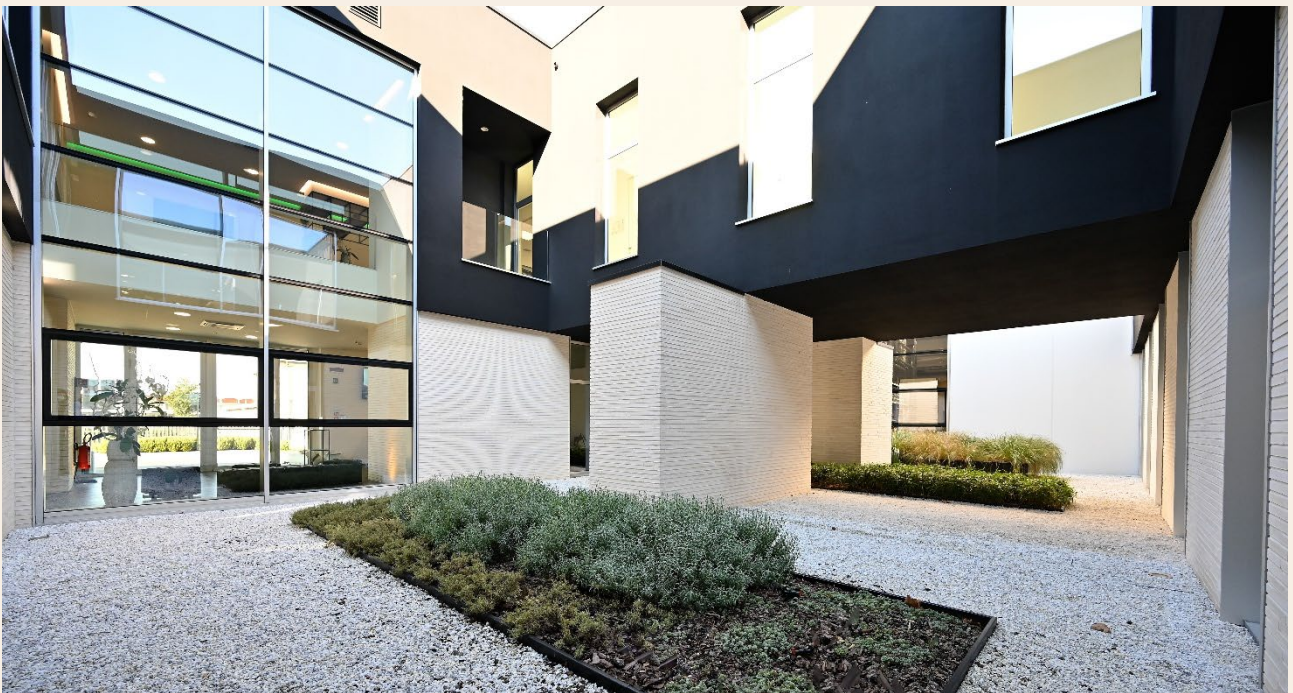
Approvazione del Report

Il presente Report ESG è stato **approvato dal Consiglio di Amministrazione** di Gruppo Manifatture Italiane S.p.A. in data 13.11.2025.

Il documento è stato redatto su base volontaria e non è stato sottoposto a revisione.

Diffusione del Report

Il Report è disponibile pubblicamente sul sito istituzionale del Gruppo GMI. Per eventuali richieste di chiarimento o approfondimento, è possibile contattare il Gruppo al numero +39 0571 173541 oppure via e-mail all'indirizzo info@gmitaliane.it.



Il Gruppo GMI

Gruppo Manifatture Italiane S.p.A. (GMI) rappresenta un **polo industriale di riferimento** nella produzione conto terzi di calzature di lusso uomo e donna Made in Italy.

Il Gruppo opera attraverso quattro stabilimenti produttivi in Toscana e quattro fabbriche di tomaie all'estero, una in Albania e tre in Tunisia.

Il Gruppo GMI è stato creato attraverso una serie di acquisizioni strategiche promosse dal fondo Consilium Private Equity Fund. A gennaio 2018 infatti il fondo ha acquisito una partecipazione di maggioranza in River Group e Calzaturificio Energy (quest'ultima società è stata fusa in River Group nel 2021), entrambi con sede a Fucecchio (Firenze). A ottobre 2019 è stata acquisita la società Calzaturificio Claudia, con sede a Capannori (Lucca), segnando la terza tappa nella creazione di GMI come primo aggregatore del settore. L'ultima acquisizione è riferita alla società Broma, con sede a Cerreto Guidi (Firenze), ed è stata completata a dicembre 2020. Il Gruppo presenta quindi il seguente assetto produttivo:

TRE CALZATURIFICI IN TOSCANA	
	River Group S.p.A.
	Broma S.r.l.
	Calzaturificio Claudia S.p.A.
DUE TOMAIFICI IN TOSCANA	
	River Group S.p.A.
	Broma S.r.l.
QUATTRO TOMAIFICI ALL'ESTERO	
	Italica Sarl
	MCT Sarl
	Dana Shoes Sarl
	Alba Group Shpk



Il cuore dell'attività produttiva di GMI è in **Toscana**, storico distretto di eccellenza nella realizzazione di calzature di lusso. Il radicamento sul territorio consente al Gruppo di accedere a competenze distintive, sia in termini di risorse umane altamente qualificate, sia di fornitori strategici, consolidando una filiera locale ad alto valore aggiunto.

Circa il 40% delle tomaie viene realizzato presso stabilimenti di proprietà situati all'estero, mentre la restante parte è affidata alle agguinterie interne di River Group e Broma e a fornitori esclusivi localizzati in Toscana — principalmente in prossimità degli impianti di assemblaggio — e in Campania e Puglia. Successivamente, le calzature vengono assemblate e rifinite presso gli stabilimenti produttivi toscani. Questo processo rappresenta uno degli elementi distintivi di GMI, che presidia l'intera filiera produttiva con un approccio integrato. La trasformazione finale, il controllo qualità e le fasi di finitura avvengono nei siti produttivi toscani, garantendo il Made in Italy e valorizzando il know-how artigianale italiano.



L'approvvigionamento delle materie prime avviene su indicazione dei clienti, i quali selezionano direttamente la maggior parte dei materiali impiegati, tra cui pelli, tessuti e accessori. A seguito del lancio degli ordini di prodotto finito, GMI pianifica l'acquisto dei materiali presso i fornitori designati dai clienti stessi. Tali fornitori sono prevalentemente italiani e operano all'interno dei principali distretti del lusso, con una concentrazione significativa in Toscana, Veneto, Marche e Campania.

Il Gruppo è riconosciuto sul mercato per la capacità di progettazione e sviluppo di prototipi e campionari, e per la continua ricerca e sperimentazione su materiali, tecnologie e processi. Questo approccio rende GMI un partner strategico per i principali brand del lusso nella fase di sviluppo delle collezioni.

Portafoglio di prodotti

Il Gruppo offre un portafoglio prodotti ampio e diversificato, progettato per rispondere con efficacia alla volatilità dei segmenti di mercato e alle esigenze specifiche dei principali marchi del lusso.

	Sneakers		Stivali
	Mocassini		Espadrillas
	Oxfords		Ciabatte
	Derbys		Zoccoli

L'obiettivo del Gruppo è progettare e produrre calzature di altissima qualità, coniugando l'artigianalità italiana con le tecnologie produttive più avanzate. La valorizzazione del **“saper fare” delle proprie persone** è al centro della cultura di GMI.

GMI vanta una capacità produttiva annua di circa **750.000 paia di calzature**, realizzate all'interno di quattro stabilimenti di proprietà. L'assetto industriale del Gruppo si sviluppa su una superficie complessiva di oltre 31.000 m², suddivisa in 16.000 m² in Italia e 15.000 m² tra Albania e Tunisia.

Il presidio dell'intero processo produttivo consente al Gruppo di offrire:

- Massima flessibilità e rapidità di avvio della produzione;
- Elevata capacità di personalizzazione;
- Controllo diretto sulla qualità dei processi.

I continui investimenti sugli asset produttivi garantiscono ulteriore capacità di crescita interna, rafforzando la resilienza industriale e la competitività del Gruppo.

Mission

“In un mercato sempre in crescita è importante consolidare la propria posizione e fornire prodotti e servizi eccellenti al cliente. Il nostro obiettivo è quello di progettare e produrre per i nostri clienti calzature di altissima qualità, realizzate con artigianalità nel rispetto dei massimi standard di sostenibilità della filiera, valorizzando il saper fare dei nostri artigiani e delle nostre persone coniugato con le tecnologie produttive più avanzate.”

Valori

Qualità

“Garantiamo l’eccellenza delle nostre prestazioni, nonché il loro miglioramento permanente. Offriamo ai clienti prodotti e servizi commisurati alle loro esigenze individuali e di qualità.”

Innovazione

“Strumento essenziale per la realizzazione di programmi sempre più efficienti e rispondenti alle esigenze e bisogni dei nostri clienti. La ricerca di soluzioni all’avanguardia e la proposta di nuovi modelli e buone pratiche per perseguire risultati di eccellenza.”

Artigianalità

“Solida e radicata cultura del “fare” attraverso la ricchezza di competenze tecniche, di conoscenze dei prodotti, dei mercati, dei clienti.”

Sostenibilità

“Senso di responsabilità nel rispetto delle persone e delle risorse naturali. Sviluppiamo la nostra attività valorizzando il territorio e la storia da cui proveniamo con l’impegno a migliorarne il futuro.”

Etica

“La persona umana e la dignità del lavoro sono al centro delle nostre strategie. La formazione continua come mezzo di sviluppo dell’organizzazione attraverso la crescita dei singoli.”



Highlights di Gruppo

Governance



4

N° stabilimenti produttivi
situati in Toscana



6

N° tomaifici di cui 2 in
Toscana e 4 all'estero



750.000

Capacità produttiva
annua di paia di scarpe



31.000

Superficie totale della
produzione in m²



90m

Fatturato €



0

Casi di corruzione



Adozione del
Modello 231



Sistema di
Whistleblowing



3

Certificazioni e
Policy ESG



**ISO
9001**



**ISO
45001**



**UNI/PdR
125/2022**

Social



1.168

N° Dipendenti



375

N° Dipendenti
in Italia



670

N° Dipendenti
in Tunisia



123

N° Dipendenti
in Albania



65

% Donne nella forza
lavoro propria



29

% Turnover



71

% Dipendenti a tempo
indeterminato



0

N° Casi di
discriminazione



2.412

Ore di formazione



19

N° Infortuni



0

N° Casi di malattia
professionale



100

% Lavoratori coperti
dal sistema di salute
e sicurezza

Environmental



3

N° Impianti fotovoltaici



7

% Consumo di
energia rinnovabile



3.200

Mq superficie coperta
dai pannelli fotovoltaici



3.553

MWh di energia consumata
(fossile e rinnovabile)



653

Tonnellate di
rifiuti prodotti



86

Tonnellate di
rifiuti pericolosi



194

Emissioni
Scope 1 tCO₂



634

Emissioni Scope 2
tCO₂ Location Based

Governance e orientamento alla sostenibilità

La Governance

Introduzione

Il sistema di governance di GMI si fonda su principi di legalità, trasparenza e responsabilità, ed è rafforzato dall'adozione del **Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo** ai sensi del D.Lgs. 231/2001, applicato da GMI e da tutte le società italiane del Gruppo.

Il Modello 231 è integrato dal **Codice Etico**, che costituisce un riferimento vincolante per tutti i destinatari — dipendenti, dirigenti, collaboratori, consulenti, fornitori, amministratori e membri degli organi di controllo — i quali sono tenuti a rispettarne i principi e a segnalare eventuali comportamenti non conformi.

Il Gruppo ha istituito un **Organismo di Vigilanza** autonomo e indipendente, incaricato di monitorare l'efficace attuazione del Modello 231 e di ricevere eventuali segnalazioni di ipotesi di reato o violazioni, con particolare riferimento ai reati presupposti previsti dalla normativa. Le segnalazioni possono essere trasmesse anche in forma anonima e sono gestite nel pieno rispetto della riservatezza.

Modello 231 e prevenzione della corruzione attiva e passiva

Nel quadro del proprio impegno per una gestione responsabile e trasparente, GMI ha adottato un Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/2001, quale strumento di presidio etico e operativo volto alla prevenzione dei reati e alla promozione di comportamenti conformi ai principi di legalità e integrità. Il Modello, integrato con il Codice Etico e il Sistema Disciplinare, contribuisce al rafforzamento della governance aziendale e alla tutela degli stakeholder, assicurando che le attività sensibili siano svolte nel rispetto delle normative vigenti e dei valori condivisi.

Attraverso un processo strutturato di mappatura dei rischi e valutazione dei controlli (Control & Risk Self-Assessment), GMI ha identificato le aree aziendali potenzialmente esposte a rischio di reato, definendo per ciascuna di esse protocolli di controllo specifici. Tali protocolli si fondano su principi di tracciabilità, separazione delle funzioni, attribuzione delle responsabilità, riservatezza e congruenza tra poteri decisionali e responsabilità operative. Il rispetto di questi principi è affidato a Key Officer interni, responsabili dell'applicazione delle regole e del monitoraggio dei flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza.

In tale ambito, GMI rende note le funzioni aziendali maggiormente esposte al rischio di corruzione attiva e passiva, individuando in particolare:

- la funzione approvvigionamenti/acquisti, per la gestione dei rapporti con fornitori e terze parti; e
- la direzione tecnica, per la supervisione di progetti, cantieri e investimenti strategici.

L'Organismo di Vigilanza, autonomo e indipendente, garantisce il monitoraggio continuo dell'efficacia del Modello, promuove la formazione interna e favorisce un flusso informativo costante, contribuendo così alla costruzione di un sistema di controllo coerente con gli obiettivi di sostenibilità e con l'impegno di GMI verso una cultura aziendale responsabile.

Nell'ottica di gestire il rischio di corruzione, le principali misure adottate dal Gruppo sono:

- Linee guida per le funzioni sensibili, con particolare attenzione alle aree di approvvigionamento e gestione economico-finanziaria, come da Modello 231;
- Audit indipendenti a carico dell'OdV;
- Formazione mirata da parte dell'OdV sul Modello 231 e attività sensibili; e
- Il sistema di segnalazione (Whistleblowing).

All'interno del Gruppo, adottano il Modello 231 tutte le società italiane: Gruppo Manifatture Italiane S.p.A., River Group S.p.A., Calzaturificio Claudia S.p.A. e Broma S.r.l.

Le società estere del Gruppo, ad oggi, non sono dotate di un sistema di gestione conforme al D.Lgs. 231/2001. Tuttavia, è previsto l'avvio di iniziative coerenti con le normative locali di riferimento, inclusa la valutazione dell'estensione del canale di segnalazione (whistleblowing) anche alle società estere.

Nel periodo di riferimento, GMI non ha registrato episodi di corruzione noti né ricevuto condanne o sanzioni per violazioni delle normative in materia.

Whistleblowing

GMI ha adottato un sistema strutturato per la **gestione delle segnalazioni**, in conformità all'art. 6, comma 2-bis del D.Lgs. 231/2001 e alla normativa sul whistleblowing. Il sistema consente di segnalare condotte illecite, violazioni del Modello 231 o comportamenti non conformi alle procedure e alle policy aziendali, garantendo la riservatezza e la tutela del segnalante.

Le segnalazioni possono essere inviate tramite posta elettronica, raccomandata A/R o attraverso un canale anonimo gestito da un ente esterno, accessibile sia al personale interno che a soggetti esterni, tramite il sito istituzionale del Gruppo. Il meccanismo di whistleblowing è attivo non solo presso la Capogruppo, ma anche presso tutte le società italiane del Gruppo GMI, ciascuna delle quali ha predisposto riferimenti specifici per il proprio Organismo di Vigilanza.

La valutazione delle segnalazioni è affidata a un **Comitato Whistleblowing**, organo investigativo interno composto da:

- il Presidente dell'Organismo di Vigilanza del Gruppo GMI;
- il Chief Financial Officer (CFO) del Gruppo GMI; e
- l'HR Manager del Gruppo GMI, incaricato della ricezione e gestione delle segnalazioni.

Per garantire l'imparzialità del processo, qualora la segnalazione riguardi uno o più membri del Comitato Whistleblowing, o il Comitato nel suo complesso, il segnalante è tenuto a utilizzare esclusivamente la modalità postale prevista dalla procedura, indirizzando la comunicazione al Presidente del Consiglio di Amministrazione.

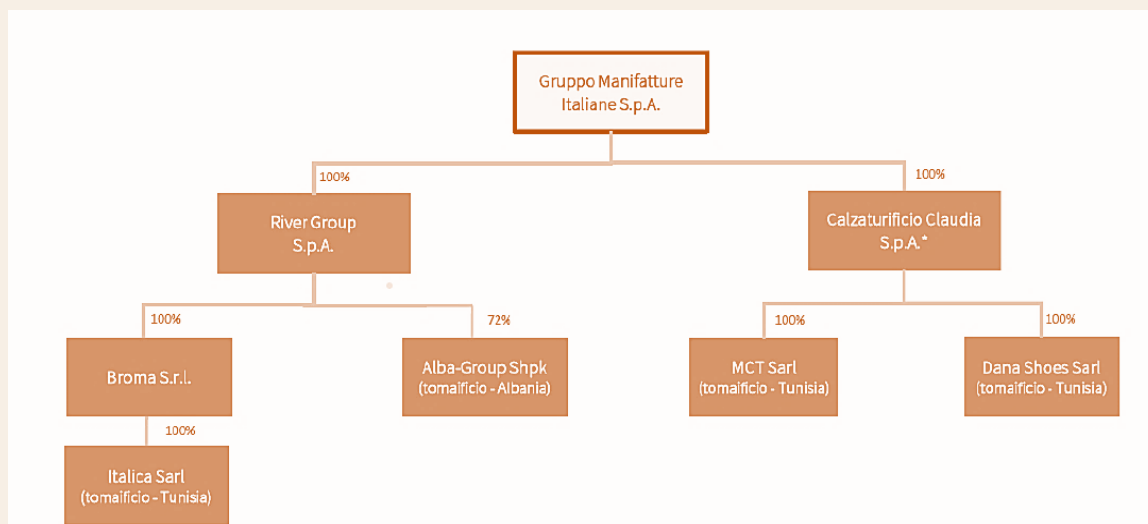
Una volta ricevuta la segnalazione, il Comitato Whistleblowing:

- Invia al segnalante un avviso di ricezione e presa in carico entro 7 giorni;
- Può ascoltare altri soggetti coinvolti o informati sui fatti;
- Può avvalersi di esperti interni o esterni, solo se strettamente necessario e nel rispetto di rigorosi obblighi di riservatezza, garantendo che tali soggetti accedano esclusivamente alle informazioni strettamente necessarie; e
- Tiene traccia scritta dei soggetti coinvolti e delle attività svolte.

Il Comitato può inoltre svolgere ogni attività ritenuta opportuna per accertare la fondatezza della segnalazione, nel rispetto dei principi di riservatezza, imparzialità e trasparenza.

La struttura del Gruppo

In qualità di capogruppo, GMI ha il potere di impartire direttive e di esercitare funzioni di coordinamento nei confronti delle società del Gruppo ma rimane ferma l'esclusiva competenza degli organi di amministrazione e gestione di ciascuna società di fare fronte alle prerogative tipiche di tali organi, in ordine all'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile della società, ai piani strategici, industriali e finanziari e al generale andamento della gestione.



* La struttura presentata è semplificata: Claudia possiede il 99,9% di Dana (il restante 0,1% è detenuto da MCT) e il 99,998% di MCT (il restante 0,002% è detenuto da GMI).

Dati societari e
organigramma di Gruppo
Ragione sociale

**GRUPPO MANIFATTURE
ITALIANE S.P.A.**

Forma giuridica

Società per azioni

Organo amministrativo

Consiglio di amministrazione

Organo di controllo

Collegio sindacale

Società di revisione

KPMG S.p.A.

I membri degli organi sociali sono tenuti ad agire con correttezza e imparzialità, evitando situazioni di conflitto di interesse e astenendosi da qualsiasi comportamento che possa generare vantaggi personali, diretti o indiretti. Nelle relazioni con soggetti pubblici e privati, essi devono attenersi alle linee di indirizzo fornite dal Gruppo, garantendo riservatezza nell'utilizzo delle informazioni acquisite per ragioni di ufficio e operando nel rispetto delle normative vigenti.

In funzione della complessità organizzativa e delle specificità operative, GMI e le altre società del Gruppo, adottano un sistema di deleghe esplicite e formalizzate, che prevede l'attribuzione di poteri e funzioni a soggetti dotati di competenze, capacità e ruolo adeguati. Questo assetto consente una gestione efficiente, favorendo la chiarezza delle responsabilità e la tracciabilità delle decisioni.



Organo amministrativo

Il governo societario di GMI è affidato al Consiglio di Amministrazione, organo centrale di indirizzo e controllo strategico, investito dei più ampi poteri per la gestione ordinaria e straordinaria della società e del Gruppo. Il Consiglio è composto da sette membri e opera nel rispetto delle normative vigenti e dello statuto societario. Sia il presidente del CdA che i Consiglieri sono Uomini.

La rappresentanza legale della società è attribuita al Presidente del Consiglio di Amministrazione, Alberto Zunino, cui sono conferiti tutti i poteri gestionali nell'ambito dell'ordinaria amministrazione.

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione concorre alla definizione della strategia aziendale e coordina le principali funzioni gestionali, tra cui amministrazione, finanza, contabilità, pianificazione e risorse umane. È responsabile dell'impostazione e dell'adeguamento delle procedure amministrative e fiscali, della gestione dei flussi finanziari, dello sviluppo dei sistemi informativi e della supervisione dei bilanci, compreso il Report di Sostenibilità. Inoltre, valuta la sostenibilità degli investimenti e cura le relazioni con istituti di credito, enti pubblici e organizzazioni finanziarie, sia a livello nazionale che internazionale.

Nome	Età	Incarico	Esecutivo/Non	Indipendenza	Data inizio/fine incarico
Alberto Zunino	55	Presidente CdA	Esecutivo	Non indipendente	29/06/2022 – 02/07/2025
Dante Chelini	52	Consigliere	Non esecutivo	Non indipendente	29/06/2022 – 02/07/2025
Marco Carli	50	Consigliere	Non esecutivo	Non indipendente	29/06/2022 – 02/07/2025
Stefano Iamoni	61	Consigliere	Non esecutivo	Non indipendente	29/06/2022 – 02/07/2025
Antonio Glorioso	63	Consigliere	Non esecutivo	Non indipendente	29/06/2022 – 02/07/2025
Marcello Maruelli	42	Consigliere	Non esecutivo	Non indipendente	29/06/2022 – 02/07/2025
Matteo Mariconti	33	Consigliere	Non esecutivo	Non indipendente	27/06/2024 – 02/07/2025

L'incarico relativo all'esercizio 2024 si è concluso in data 2 luglio 2025, con l'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2024. In tale occasione, il Consiglio di Amministrazione è stato confermato con un parziale aggiornamento dei suoi componenti. Il nuovo mandato avrà durata triennale e scadrà con l'approvazione del bilancio relativo all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2027.



Organo di controllo

Il Collegio Sindacale è composto da 3 membri effettivi e 2 supplenti, tutti di genere maschile, ed esercita funzioni di controllo sulla gestione societaria, in conformità alle disposizioni di legge e allo statuto. L'organo vigila sull'osservanza delle normative, sulla corretta amministrazione, sull'adequazione dell'assetto organizzativo, contabile e amministrativo, nonché sull'affidabilità dei sistemi di controllo interno.

Nome	Età	Incarico	Esecutivo/Non	Data inizio/fine incarico
Gianluca Settepani	54	Presidente	Non esecutivo	29/06/2022 – 02/07/2025
Filippo Dami	50	Sindaco	Non esecutivo	29/06/2022 – 02/07/2025
Emanuele Ninci	42	Sindaco	Non esecutivo	27/06/2024 – 02/07/2025
Luciano Volta	44	Sindaco supplente	Non esecutivo	27/06/2024 – 02/07/2025
David Ninci	54	Sindaco supplente	Non esecutivo	27/06/2024 – 02/07/2025

L'incarico riferibile all'anno 2024 è terminato il 2 luglio 2025 con l'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2024. Si precisa che i consiglieri sono stati tutti confermati ed il nuovo incarico scadrà con l'approvazione del bilancio al 31 dicembre 2027.



Organismo di Vigilanza

GMI ha istituito l'Organismo di Vigilanza (OdV), in attuazione del D. Lgs. 8 giugno 2001, n. 231. Tale organismo, nominato dal Consiglio di Amministrazione, è dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo ed è responsabile del monitoraggio dell'efficacia, dell'adeguatezza e dell'osservanza del Modello di organizzazione. L'OdV svolge verifiche ispettive, anche a sorpresa sulle aree aziendali a rischio, monitora l'applicazione delle sanzioni disciplinari, promuove l'aggiornamento del Modello e ne verifica l'attuazione. Garantisce un flusso informativo costante con le strutture aziendali e gli organi sociali, pianifica audit tematici e follow-up, e favorisce la diffusione del Modello e del Codice Etico. In aggiunta, organizza annualmente attività formative rivolte alle figure aziendali di riferimento, con focus sulle tematiche normative e operative più rilevanti per il periodo, al fine di garantire un presidio aggiornato e coerente con l'evoluzione del quadro regolatorio.

Nome	Età	Incarico	Esecutivo/Non	Data inizio/fine incarico
Michele Luigi Giordano	56	Presidente	Non esecutivo	14/11/2024 – 14/11/2027
Elisa Bellini	44	Membro	Non esecutivo	14/11/2024 – 14/11/2027

Altre cariche

All'interno dell'assetto organizzativo del Gruppo GMI, è stato nominato un Procuratore delegato alla sicurezza, con incarico valido fino a eventuale revoca. Il procuratore esercita poteri gestionali operativi in materia di salute e sicurezza sul lavoro; nello specifico rientrano tra le sue responsabilità: la nomina del medico competente per la sorveglianza sanitaria, la designazione degli addetti alle emergenze - antincendio, evacuazione, primo soccorso, la fornitura e verifica dell'idoneità dei dispositivi di protezione individuale (DPI) e il supporto all'implementazione delle politiche di prevenzione e protezione aziendale.

Distribuzione di genere degli organi di governance del Gruppo

	Uomo	Donna
Organo amministrativo	100%	0%
Organo di controllo	100%	0%
Organismo di vigilanza	50%	50%

Le tematiche di sostenibilità vengono regolarmente trattate nel corso delle riunioni del Consiglio di Amministrazione di GMI, che si svolgono con cadenza almeno trimestrale (circa 4-5 sedute annuali). Durante tali incontri, viene sistematicamente discusso l'andamento del Gruppo in relazione agli obiettivi strategici, inclusi quelli di natura ESG.

Le decisioni assunte dai Consigli di Amministrazione delle società del Gruppo sono progressivamente influenzate da considerazioni di sostenibilità, in particolare per quanto riguarda la gestione della filiera, gli investimenti strategici e l'evoluzione del sistema di rendicontazione non finanziaria.

Sebbene gli organi amministrativi non dispongano attualmente di competenze ESG formalmente attribuite, gli Amministratori si avvalgono del supporto di consulenti esterni specializzati che contribuiscono all'analisi delle implicazioni ambientali, sociali ed economiche.

Attualmente, il Gruppo non ha implementato meccanismi formali di incentivazione che colleghino le performance dei membri degli organi di amministrazione direzione e controllo, al raggiungimento di obiettivi in ambito ESG.



Orientamento alla sostenibilità

Codice etico

Il Gruppo GMI ha adottato il Codice Etico come strumento di deontologia aziendale, volto a formalizzare i principi etici e le regole generali che guidano l'organizzazione e le attività del Gruppo. Il Codice si applica a tutti i Destinatari — dipendenti, dirigenti, collaboratori, consulenti, partner contrattuali, organi di amministrazione e controllo — e rappresenta un riferimento per comportamenti improntati a integrità, affidabilità e buon funzionamento.

Il Gruppo GMI garantisce l'effettiva osservanza del Codice attraverso strumenti di informazione, prevenzione e controllo, promuovendo la trasparenza delle condotte e intervenendo in caso di violazioni. Il Codice Etico è parte integrante del Modello di organizzazione, gestione e controllo ex D. Lgs. 231/01, adottato da GMI e dalle società da essa coordinate.

In ottica di trasparenza e accessibilità, il Codice Etico è consultabile nella sua versione integrale sul sito web del Gruppo.

Codice di condotta dei fornitori

Il Gruppo ha adottato un approccio strutturato alla gestione della propria **supply chain**.

Il **Codice di Condotta per i Fornitori** è un documento che si applica a tutti i fornitori di beni e servizi, operanti in qualsiasi paese, che collaborano con le società del Gruppo. Tale Codice riflette i comportamenti già adottati internamente e integra le normative vigenti, fungendo da riferimento operativo per l'intera filiera.

Il **programma di sostenibilità della catena di fornitura** di GMI si articola attorno a **tre obiettivi** principali:

- 1 Il miglioramento continuo delle performance etiche, ambientali, di salute, sicurezza e condizioni lavorative
- 2 Il raggiungimento della tracciabilità lungo tutta la filiera
- 3 La valutazione sistematica delle prestazioni dei fornitori

Il Gruppo GMI ha definito un sistema strutturato per la selezione, monitoraggio e valutazione dei fornitori, con modalità differenziate in base alla tipologia e alla rilevanza del fornitore nella filiera, evidenziando che i fornitori di lavorazioni (non minori), identificati come strategici, sono soggetti a requisiti più stringenti e a procedure dedicate.

La selezione dei fornitori strategici prevede la compilazione di un "Questionario Informativo", contenente dati su subfornitori, fatturato e struttura operativa. La lista dei subfornitori deve essere autorizzata da GMI e non può essere modificata senza approvazione. Il fornitore è responsabile del rispetto del Codice Etico da parte dei propri subfornitori e può essere soggetto ad audit specialistici in ambito lavoro, salute, sicurezza e ambiente.

Il monitoraggio avviene su base annuale, con aggiornamento del Questionario Informativo e revisione della documentazione. In caso di conformità (rischio basso), la collaborazione prosegue senza interventi. In caso di rilievi medio livello, viene concordato un piano di miglioramento con scadenze

definite (6–12 mesi). In caso di rilievi gravi (rischio alto), il fornitore deve fornire evidenze documentate entro 3–6 mesi. In assenza di conformità, il rapporto commerciale viene interrotto.

Ispirato a standard internazionali quali la certificazione SA 8000, le convenzioni dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO) e il Global Compact delle Nazioni Unite, il Codice stabilisce criteri stringenti in materia di legalità, etica, tutela dei diritti umani e sicurezza sul lavoro.



Focus Lavoratori della catena del valore

I **principi fondamentali richiesti ai fornitori** sono:

- **Rispetto della legislazione:** pieno rispetto delle normative vigenti, quali quelli relativi al lavoro, alla salute e alla sicurezza dei lavoratori e all'ambiente.
- **Etica e anticorruzione:** condotta corretta, trasparente e attiva contro ogni forma di corruzione.
- **Lavoro minorile:** divieto di lavoro minorile e protezione dei giovani lavoratori.
- **Salute e sicurezza:** ambienti di lavoro sicuri, pratiche preventive e formazione adeguata.
- **Orario di lavoro:** Tutte le ore lavorate devono essere regolate da un contratto valido. La settimana lavorativa deve rispettare i limiti previsti da normative locali e CCNL.
- **Retribuzione:** I fornitori devono garantire salari pari o superiori ai minimi previsti dal CCNL o dalle normative locali, applicando coerentemente le disposizioni contrattuali su congedi e compensi per straordinari.
- **Libertà di associazione e contrattazione collettiva:** Deve essere riconosciuto il diritto dei lavoratori ad aderire a sindacati e a contrattare collettivamente.
- **Impiego liberamente scelto:** È vietato l'utilizzo di lavoro forzato in qualsiasi forma. I fornitori non devono trattenere documenti né imporre depositi.
- **Discriminazione:** Non sono ammesse discriminazioni in alcuna fase del rapporto di lavoro. I fornitori devono garantire pari opportunità e vietare comportamenti offensivi.
- **Pratiche disciplinari:** Il personale deve essere trattato con dignità e rispetto e le misure disciplinari devono seguire le normative vigenti.
- **Requisiti ambientali:** I fornitori devono rispettare la legislazione ambientale e impegnarsi nel miglioramento continuo delle proprie performance ambientali.
- **Riservatezza:** Le informazioni riservate ricevute da GMI devono essere protette. I fornitori devono limitarne la diffusione, trasferire l'obbligo di riservatezza ai dipendenti, garantire la sicurezza dei dati e rispettare i diritti di proprietà intellettuale.
- **Tracciabilità:** I fornitori devono garantire la tracciabilità dei materiali, sia nelle proprie attività che presso i subfornitori autorizzati.

In ottica di trasparenza e accessibilità, il Codice di condotta dei fornitori è consultabile nella sua versione integrale sul sito web del Gruppo.

A conclusione, si evidenzia inoltre che la condivisione del Codice Etico rappresenta presupposto necessario per l'instaurazione e il mantenimento dei rapporti di fornitura.

Metriche gestione dei fornitori

	2024
Tempo medio impiegato per pagare una fattura dalla data in cui inizia a essere calcolato il termine di pagamento contrattuale (in giorni)	45
Numero di procedimenti giudiziari pendenti dovuti a ritardi di pagamento	0

Azioni 2024: investimenti, sviluppo operativo e sostenibilità

Nel corso del 2024, il Gruppo GMI ha rafforzato il proprio presidio industriale e tecnologico attraverso una serie di interventi mirati, con l'obiettivo di consolidare la filiera interna, migliorare l'efficienza produttiva e promuovere una transizione sostenibile.

Tra gli interventi più significativi, si evidenzia la realizzazione di un **reparto di modelleria** presso la sede di Fucecchio, su una superficie di oltre 1.000 metri quadrati. Questo spazio è stato progettato per offrire servizi integrati ai clienti diretti del Gruppo, nonché ai clienti del Calzaturificio Claudia e della Broma con l'obiettivo di offrire servizi integrati e ad alto valore aggiunto.

Sempre nel 2024, è stata avviata una **manovia interna** dedicata esclusivamente alla produzione di prototipi e campionari, con l'intento di concentrare le attività di sviluppo prodotto in un unico reparto.

A partire dal 2023, il Gruppo ha inoltre sviluppato un **reparto interno di aggiunteria** per la produzione di tomaie; al 31 dicembre 2024, il reparto conta 43 dipendenti, con un piano di crescita che prevede il raggiungimento di circa 80 unità entro la fine del 2025, contribuendo alla creazione di occupazione qualificata e al rafforzamento della filiera interna.

Parallelamente, sono stati effettuati **investimenti in macchinari e impianti ad alta tecnologia**, finalizzati a migliorare l'efficienza produttiva, la qualità del prodotto e il margine di contribuzione, in linea con gli obiettivi di competitività e sostenibilità economica.

Nel corso del 2024 è stato realizzato un **impianto fotovoltaico** sul tetto dell'immobile adiacente alla sede di River Group, dove si trova la modelleria di Gruppo; tale intervento contribuisce alla mitigazione degli impatti ambientali e all'efficientamento energetico.

Sul piano sociale GMI ha avviato nel 2024 un percorso strutturato e consapevole per rafforzare il proprio impegno in materia di parità di genere. Tale iniziativa si è conclusa con l'ottenimento, a inizio 2025, della certificazione UNI/PdR 125:2022, che attesta l'adozione di un sistema di gestione conforme ai requisiti definiti dalla prassi di riferimento nazionale.

Le politiche di GMI



Politica per la qualità

Il Gruppo GMI fonda il proprio operato su un insieme di valori distintivi che guidano le scelte strategiche, le relazioni con gli stakeholder e l'evoluzione del sistema produttivo. Tali valori — qualità, innovazione, artigianalità, sostenibilità ed etica — costituiscono un riferimento costante per garantire coerenza, impatto positivo e miglioramento continuo nel tempo.

Le società italiane del Gruppo, River Group, Calzaturificio Claudia e Broma, hanno implementato un **Sistema di Gestione per la Qualità** conforme alla norma **ISO 9001:2015**, a testimonianza dell'impegno condiviso dalla Direzione, dai responsabili di processo e da tutto il personale nel perseguire l'eccellenza operativa.

In coerenza con i propri valori, il Gruppo GMI ha definito una serie di **macro-obiettivi strategici** per i prossimi anni, orientati al consolidamento della qualità, al rafforzamento della filiera e al miglioramento del servizio:

1

Miglioramento dei servizi al cliente, attraverso un monitoraggio attento delle prestazioni dei processi e una maggiore reattività operativa.

2

Mantenimento dei massimi standard di qualità del prodotto, garantendo livelli costanti di eccellenza in ogni fase della produzione.

3

Controllo della filiera produttiva, mediante procedure di qualifica iniziale, monitoraggio continuo e coinvolgimento attivo di terzisti e fornitori strategici.



Politica sulla parità di genere (discussa nel capitolo "Impatto sociale")

Il Gruppo GMI ha adottato la prassi **UNI/PdR 125:2022** come riferimento metodologico per promuovere la parità di genere, misurare le performance in materia di equità, valorizzare le diversità e garantire un ambiente inclusivo, rispettoso e privo di discriminazioni.



Politica per la sicurezza (discussa nel capitolo "Impatto sociale")

Il Gruppo GMI adotta un Sistema di Gestione conforme alla norma **ISO 45001** per garantire ambienti di lavoro sicuri, salubri e inclusivi, promuovendo la partecipazione attiva dei lavoratori, la prevenzione dei rischi e il miglioramento continuo delle performance in materia di salute e sicurezza.



Il percorso verso la doppia materialità

GMI ha condotto un'analisi di doppia rilevanza in conformità ai *European Sustainability Reporting Standards* (ESRS). I nuovi Standard europei definiscono le due dimensioni della doppia rilevanza: l'Impact Materiality e la Financial Materiality.

L'Impact Materiality ha permesso di identificare gli impatti materiali, attuali e potenziali, positivi e negativi, che GMI contribuisce a *causare* su ambiente, persone ed economia, nel breve, medio e lungo periodo. Gli impatti individuati sono quelli connessi direttamente alle attività svolte da GMI, nonché alle attività che si sviluppano a monte e a valle della catena del valore del Gruppo.

La Financial Materiality ha permesso di identificare i rischi e le opportunità che potrebbero influenzare in maniera rilevante la situazione patrimoniale-finanziaria, il risultato finanziario, i flussi finanziari, l'accesso ai finanziamenti e il costo del capitale di GMI nel breve, medio e lungo termine.

L'analisi di doppia materialità condotta da GMI è strutturata in 6 fasi:

- 1 Analisi preliminare del contesto
- 2 Identificazione degli impatti dei rischi e delle opportunità
- 3 Valutazione degli IRO
- 4 Coinvolgimento degli stakeholder
- 5 Definizione della soglia di materialità
- 6 Aggregazione degli IRO sopra soglia in temi materiali

Il presente Report ESG riporta le informazioni relative alle tematiche di sostenibilità identificate come rilevanti, secondo quanto emerso dall'analisi di doppia materialità.

1

Analisi preliminare del contesto

GMI ha condotto un'analisi del contesto al fine di acquisire una visione più approfondita del contesto in cui opera e dei fattori interni ed esterni che possono influenzare lo svolgimento dell'attività.

L'analisi del contesto ha considerato tutti gli aspetti della struttura organizzativa di GMI in senso ampio: risorse, persone, processi e cultura organizzativa. A livello di contesto esterno sono stati presi in esame gli attori dell'ambiente economico - mercato, clienti, fornitori e concorrenti - e il contesto sociopolitico che influenzano l'operatività di GMI - Italia, Tunisia e Albania. In aggiunta, sono stati raccolti e analizzati dati sulle tendenze di settore e *best practices* inerente alla gestione delle tematiche ESG, quali le politiche adottate, la strategia, e la presenza o meno di un reporting di sostenibilità.

In questa prima fase GMI ha utilizzato diverse fonti per la raccolta e l'analisi dei dati sul contesto, quali interviste interne, analisi documentale dei bilanci, dei report e delle relazioni, benchmark settoriali esistenti e mappatura dello *stakeholder engagement*.

Come risultato di questa prima fase, il Gruppo ha sviluppato una visione d'insieme delle attività svolte e delle relazioni commerciali, identificando le parti interessate che sono o potrebbero essere influenzate dalle attività di GMI e dalla sua catena del valore.

Sulla base dei risultati dell'analisi di contesto, sono stati identificati i principali soggetti interessati alle *questioni di sostenibilità*, e pertanto coinvolte negli step successivi di identificazione e valutazione degli impatti, dei rischi e delle opportunità (IROs).

2

Identificazione degli impatti, dei rischi e delle opportunità

La seconda fase dell'analisi di doppia materialità consiste nell'identificazione degli impatti, dei rischi e delle opportunità.

L'identificazione degli IROs è stata svolta a partire dall'elenco delle questioni di sostenibilità (*sustainability matters*) contenute nel documento ESRS AR 16 "*Sustainability matters to be included in the materiality assessment*"; attualmente dall'analisi non sono emersi *entity-specific*.

L'identificazione degli IROs è stata strutturata nella maniera seguente:

- I. Identificazione degli impatti
- II. Valutazione se tali impatti comportano dei rischi e delle opportunità
- III. Individuazione di rischi e opportunità non derivanti da impatti

Si sottolinea che nella maggior parte dei casi, gli impatti materiali sono intrinsecamente legati a rischi e opportunità e che in linea generale, la rilevanza di impatto e la rilevanza finanziaria sono due dimensioni interconnesse.

Per ogni tema, sotto-tema e sotto-sottotema previsto dagli ESRS, è stata valutata la loro applicabilità, tenendo in considerazione il business di GMI, nonché la catena del valore a monte e a valle del Gruppo. Gli impatti sono stati identificati secondo una doppia classificazione – positivi o negativi, effettivi o potenziali – mentre i rischi e le opportunità sono stati identificati in base alla loro potenziale realizzazione – effettiva o potenziale.

In aggiunta, per ogni IROs è stato specificato se riconducibile ad attività svolte direttamente da GMI o dalla sua catena del valore a monte e a valle.

Complessivamente dall'analisi preliminare degli IROs sono stati identificati 46 impatti e 37 rischi/opportunità. I medesimi sono stati successivamente sottoposti alla valutazione della rilevanza, con l'obiettivo di identificare gli IROs materiali di GMI.

3

Valutazione degli IROs

Gli IROs identificati sono stati sottoposti alla valutazione dal vertice della funzione finanziaria di GMI.

La valutazione degli impatti negativi si è basata sulla procedura di dovuta diligenza; nello specifico per quanto riguarda gli impatti negativi effettivi, la rilevanza è stata valutata in base alla gravità dell'impatto – entità, portata e natura irrimediabile dell'impatto negativo – mentre gli impatti negativi potenziali sono stati valutati in base alla gravità e alla probabilità di accadimento.

Per quanto riguarda gli impatti positivi ed effettivi, la valutazione si è basata sulla gravità – entità e portata – mentre per gli impatti positivi e potenziali, la valutazione si è basata sulla gravità e probabilità. La valutazione dei rischi e delle opportunità si è basata invece sulla combinazione dell'entità potenziale dei possibili effetti finanziari e la probabilità che si verifichino; nello specifico, per la valutazione dei rischi e delle opportunità sono stati presi in considerazione tre driver – finanziario reputazionale e operativo.

Per la valutazione degli IROs, le scale di valutazione utilizzate da GMI sono le seguenti:

- La probabilità degli impatti positivi e negativi e dei rischi e delle opportunità è stata valutata con una scala da 1 a 4 dove 1=probabilità rara; 2=occasionale; 3=probabile; 4=certo.
- La gravità degli impatti positivi e negativi e dei rischi e delle opportunità è stata valutata con una scala da 1 a 4 dove 1=gravità minore; 2=moderato/modesto; 3=significativo; 4=molto significativo.

La valutazione degli IROs oltre ad essere stata sottoposta al vertice della funzione finanziaria di GMI, per la parte inerente alla Impact Materiality, la valutazione è stata sottoposta anche agli stakeholders esterni chiave, identificati in precedenza durante la fase "*Analisi preliminare del contesto*".

Nello specifico, agli stakeholders identificati come chiave, GMI ha condiviso una survey con l'obiettivo di raccogliere le loro opinioni sugli IROs identificati.

4

Coinvolgimento degli stakeholders

Il coinvolgimento dei portatori di interessi è un elemento centrale delle procedure di dovuta diligenza condotta da GMI.

Per la valutazione della Impact Materiality sono state coinvolte quattro categorie principali di stakeholders: azionista, cliente, fornitore e banca.

Agli stakeholders menzionati è stato chiesto di compilare una survey sulla valutazione della Impact Materiality suddivisa nelle tre aree: Environment, Social e Governance. Per ogni area ESG sono stati indicati gli impatti generati da GMI e i rispettivi temi potenzialmente materiali; nello specifico, sono stati sottoposti a valutazione esterna solo gli impatti risultati come rilevanti per GMI.

Si sottolinea che data la complessità di valutare il driver finanziario reputazionale e operativo, la Financial Materiality non è stata sottoposta alla valutazione degli stakeholder esterni.

A fine questionario è stato chiesto agli stakeholders di ordinare i temi ESG per rilevanza, dal più rilevante al meno rilevante, ed è stata sottoposta anche una domanda aperta in cui è stata data la possibilità di indicare se sono presenti altri impatti legati alla sfera ambientale sociale e di governance che GMI

dovrebbe prendere in considerazione; in particolare, l'ultima *domanda aperta* ha permesso a GMI di includere ulteriori aspetti su questioni di sostenibilità, in precedenza non identificate.

La compilazione della survey ha registrato complessivamente un tasso di partecipazione pari al 50%.

A partire dal prossimo anno, il Gruppo includerà nella valutazione della Impact Materiality un numero più ampio di categorie di stakeholders.

Definizione della soglia di materialità

5

A seguito della valutazione degli impatti dei rischi e delle opportunità espressa da GMI mediante il coinvolgimento del board, e dalla valutazione degli impatti espressa dagli stakeholders esterni mediante survey, GMI ha provveduto a prioritizzare gli IROs.

Sono risultate come rilevanti gli impatti che hanno registrato una materialità superiore/o pari a 9 (Gravità x Magnitudo) e sono risultati come rilevanti i rischi e le opportunità che hanno registrato una materialità superiore/o pari a 6 (Gravità x Magnitudo).

A seguito della definizione della soglia di materialità sono emersi come rilevanti 8 temi materiali riconducibili a 15 impatti, 7 rischi e 6 opportunità.

Aggregazione degli IROs "sopra soglia" in temi materiali

6

Il risultato del processo descritto è la sintesi dell'analisi di doppia materialità, che secondo la definizione dell'EFRAG è il risultato delle due dimensioni, Impact Materiality – prospettiva outside-in - e Financial Materiality – prospettiva inside-out.

A seguire viene presentata l'aggregazione degli IROs "sopra soglia" di GMI in temi materiali.

Si evidenzia inoltre che l'analisi di doppia materialità sarà soggetta annualmente ad aggiornamenti, che potranno comportare la mappatura di ulteriori impatti, rischi o opportunità, o ancora prevedere l'eliminazione di alcuni.

Alcuni temi, sotto temi e sotto sottotemi predisposti dagli ESRS non sono rappresentati nella tabella della Impact e Financial Materiality in quanto sono emersi come "non rilevanti" dall'Analisi di Doppia rilevanza.

Tabella Impact e Financial Materiality

ESRS	Tema	Sotto-tema	Sotto sottotema	Tipologia	Descrizione IRO
Environmental					
E1	Cambiamenti climatici	Adattamento ai cambiamenti climatici	-		Necessità di investimenti per garantire la resilienza del business ai cambiamenti climatici
		Mitigazione dei cambiamenti climatici	-		Produzione di emissioni di gas a effetto serra (GHG) dirette, indirette e lungo la catena del valore
					Riduzione dei consumi mediante l'ottimizzazione dei processi produttivi
					Sviluppo di nuove normative e legislazione climatica più stringente
		Energia	-		Consumo di energia e utilizzo di risorse naturali, rinnovabili e non
					Fluttuazioni e instabilità del mercato dell'energia
					Autoproduzione di energia rinnovabile
E2	Inquinamento	Inquinamento dell'acqua	-		Scarichi di acque reflue contenente sostanze chimiche tossiche a monte della catena del valore
E3	Acque e risorse marine	Acque	Consumo idrico Prelievi idrici		Prelievo e consumo idrico a monte della catena del valore
E5	Economia circolare	Rifiuti	-		Produzione di rifiuti pericolosi e non pericolosi
Social					
S1	Forza lavoro propria	Condizioni di lavoro	Occupazione sicura		Promozione attiva del benessere e della soddisfazione dei lavoratori attraverso condizioni di lavoro che superano gli standard minimi previsti dalla normativa e dalla contrattazione collettiva
			Orario di lavoro		
			Salari adeguati		Opportunità di rafforzare la retention e ridurre il turnover attraverso politiche occupazionali che garantiscono sicurezza, equità retributiva e condizioni di lavoro stabili
			Equilibrio tra vita professionale e vita privata		Implementazione di iniziative, benefit e programmi di welfare
			Salute e sicurezza		Episodi di incidenti, infortuni e malattie sul lavoro
		Parità di trattamento e pari opportunità per tutti	Parità di genere e parità di retribuzione per un lavoro di pari valore		Diffusione di malattie emergenti
			Formazione e sviluppo delle competenze		Promozione della parità di genere e di retribuzione
			Occupazione sicura		Offerta di corsi di formazione che favoriscono lo sviluppo di nuove competenze
			Orario di lavoro		Aumento della produttività, riduzione degli errori e ottimizzazione dei tempi
			Salari adeguati		Selezione di attori lungo la catena del valore sulla base di certificazioni che garantiscono il rispetto di condizioni lavorative adeguate
S2	Lavoratori nella catena del valore	Condizioni di lavoro	Dialogo sociale		
			Contrattazione collettiva		Mancanza di condizioni di lavoro adeguate nella catena del valore, con rischio di violazione dei diritti dei lavoratori
			Equilibrio tra vita professionale e vita privata		
			Salute e sicurezza		Episodi di incidenti, infortuni e malattie sul lavoro nella catena del valore
					Non rispetto delle normative vigenti, nazionali e internazionali, in materia di salute e sicurezza dei lavoratori nella catena del valore.

S3	Comunità interessate	Altri diritti connessi al lavoro	Lavoro minorile Lavoro forzato Riservatezza		Non rispetto dei diritti umani dei lavoratori nella catena del valore in tema di lavoro minorile, forzato e riservatezza 
		Diritti economici, sociali e culturali delle comunità	Impatti legati al territorio		Generazione di opportunità lavorative e assunzioni di lavoratori a livello locale
					Sviluppo di un'immagine positiva sul territorio con attrazione di nuovi talenti, clienti e investitori
Governance					
G1	Condotta delle imprese	Cultura d'impresa	-		Rafforzamento della reputazione aziendale attraverso la promozione di principi etici e della cultura GMI
		Protezione degli informatori			Diffusione di una cultura organizzativa che incoraggia la denuncia degli illeciti, la presentazione di reclami e/o segnalazioni e la protezione degli informatori
		Gestione dei rapporti con i fornitori, comprese le prassi di pagamento	-		Sviluppo di nuovi rapporti con fornitori in possesso delle certificazioni a carattere ESG

Legenda:

-  Impatto positivo
-  Impatto negativo
-  Opportunità
-  Rischio
-  IRO riconducibile alla catena del valore

Impatto sociale

Il capitale umano

Il Gruppo GMI promuove una gestione del rapporto di lavoro orientata alla valorizzazione delle competenze e alla crescita professionale di ciascun dipendente, anche attraverso strumenti di incentivazione e sviluppo. L'approccio del Gruppo si fonda sul riconoscimento del contributo individuale come leva strategica per il raggiungimento degli obiettivi aziendali e per il rafforzamento della cultura organizzativa.

Nel rispetto dei principi etici e dei diritti fondamentali della persona, GMI contrasta attivamente ogni forma di discriminazione o comportamento lesivo delle convinzioni, delle preferenze e dell'identità individuale. Il Gruppo considera assolutamente inaccettabile e vieta qualsiasi forma di molestia o condotta indesiderata, inclusi comportamenti connessi alla razza, al sesso, all'orientamento sessuale, alla religione o ad altre caratteristiche personali, che abbiano lo scopo o l'effetto di compromettere la dignità della persona destinataria, sia all'interno sia all'esterno del contesto lavorativo.

Tali principi sono integrati nei presidi aziendali di compliance e nella cultura interna, a garanzia di un ambiente di lavoro sicuro, inclusivo e rispettoso, in linea con gli standard internazionali e con gli impegni ESG del Gruppo.

GMI riconosce che il pieno conseguimento degli obiettivi aziendali e del successo competitivo dipende dalle **persone**, considerate il **principale asset strategico**. In tale prospettiva, il Gruppo sta valutando l'adozione della certificazione SA8000, quale ulteriore presidio a tutela dei diritti fondamentali dei lavoratori.

Nel 2024, il Gruppo Manifatture Italiane ha avviato un piano di formazione e sensibilizzazione a livello di Gruppo, con l'obiettivo di promuovere una cultura aziendale fondata sul rispetto dei diritti umani, sull'integrità e sulla responsabilità individuale.

In tutti i siti produttivi vengono organizzati incontri periodici con i dipendenti, anche in modalità non formalizzata, finalizzati a informare e formare i lavoratori su tematiche sensibili quali:

- i diritti fondamentali della persona nei contesti lavorativi;
- i comportamenti attesi in linea con i valori etici del Gruppo;
- i canali di segnalazione interni disponibili per la denuncia di condotte non conformi, discriminazioni o violazioni.

Nel corso del 2024 GMI non ha registrato alcun caso di discriminazione.

Il Gruppo Manifatture Italiane ha avviato un percorso strutturato per l'implementazione di sistemi di valutazione periodica delle performance e dello sviluppo professionale dei dipendenti. L'iniziativa, attualmente in fase di definizione, coinvolge tutte le società italiane del Gruppo e prevede l'attivazione di un sistema integrato entro la fine del 2025.

L'obiettivo è quello di promuovere una cultura del feedback e della valorizzazione del merito, attraverso strumenti che consentano di monitorare in modo oggettivo le competenze, i risultati e le potenzialità individuali, favorendo percorsi di crescita coerenti con le esigenze organizzative e con le aspirazioni dei collaboratori.

Il Gruppo GMI adotta criteri di selezione del personale improntati alla trasparenza, all'equità e alla piena rispondenza ai profili professionali richiesti, nel rispetto delle pari opportunità e delle disposizioni normative vigenti.

L'instaurazione del rapporto di lavoro avviene esclusivamente mediante contratti regolari, conformi al CCNL applicabile e nel pieno rispetto della normativa in materia di orario di lavoro, periodi di riposo e ferie. GMI non ammette alcuna forma di impiego non conforme o elusiva delle disposizioni di legge, e condanna fermamente ogni pratica di intermediazione illecita.

A tutela della dignità e dei diritti fondamentali delle persone, il Gruppo ha implementato specifici presidi e controlli volti a prevenire il ricorso a manodopera reclutata con modalità illecite, anche da parte delle imprese qualificate come fornitori di servizi. Tali misure si inseriscono nel più ampio sistema di governance e compliance sociale, in coerenza con gli impegni ESG e con i principi etici che guidano l'azione di GMI.

 Focus capitale umano sul territorio

Nel corso del 2024, il Gruppo GMI ha rafforzato il proprio impegno verso lo sviluppo delle competenze professionali e l'inclusione sociale, promuovendo un'iniziativa formativa di forte valore territoriale. L'azienda ha siglato un accordo triennale con il consorzio locale Toscana Manifatture, attivo nella fornitura di macchinari per il settore moda, e con un'agenzia per il lavoro, per la realizzazione di un percorso formativo dedicato a persone disoccupate provenienti dalle aree circostanti rispetto alla localizzazione delle società toscane del Gruppo.

Grazie all'impiego dei fondi disponibili per la formazione, è stato strutturato un programma di 240 ore volto a trasmettere competenze pratiche e professionali nell'ambito della preparazione e orlatura della tomaia, attività centrali nella filiera produttiva del comparto calzaturiero. Ad oggi, sono già state realizzate 8 sessioni formative, che hanno coinvolto un totale di 80 lavoratori. Circa la metà dei partecipanti è stata inserita come dipendente all'interno delle società del Gruppo, mentre gli altri hanno avuto l'opportunità di trovare occupazione nel distretto calzaturiero toscano, contribuendo al ricambio generazionale e alla trasmissione di competenze specialistiche.

GMI monitora il tasso di inserimento lavorativo dei partecipanti a distanza di un anno dalla conclusione dei corsi, al fine di valutare l'efficacia dell'iniziativa e orientare eventuali miglioramenti futuri.

Politica sulla parità di genere



Il Gruppo GMI riconosce la parità di genere come leva strategica per una crescita sostenibile e inclusiva. In linea con la prassi **UNI/PdR 125:2022**, GMI ha avviato un percorso strutturato volto alla misurazione, rendicontazione e miglioramento continuo delle performance in materia

di equità di genere.

L'adozione di tale prassi come riferimento metodologico consente di valutare in modo oggettivo il grado di equilibrio tra i generi all'interno dell'organizzazione, promuovere una cultura aziendale rispettosa delle diversità e sviluppare iniziative concrete a favore dell'empowerment femminile e della valorizzazione delle competenze.

L'impegno del Gruppo si traduce in azioni sistemiche e trasversali, tra cui:

Valorizzazione del merito e delle competenze, attraverso la promozione della mobilità interna e dell'avanzamento di carriera per tutti i lavoratori, senza alcuna esclusione di genere, secondo criteri oggettivi e meritocratici

Protezione della persona prima, durante e dopo i periodi di congedo parentale, garantendo continuità professionale e assenza di discriminazioni

Valorizzazione delle diversità, supportando ogni dipendente nel proprio percorso di crescita personale e professionale, e promuovendo l'inserimento di persone con background e abilità differenti

Formazione e sensibilizzazione sui temi della parità di genere, della valorizzazione delle differenze e del loro impatto sul business

Promozione del work-life balance, con particolare attenzione alle diverse fasi della vita lavorativa e personale, anche attraverso il supporto al rientro dopo periodi di lunga assenza

Prevenzione delle molestie di genere, mediante percorsi di sensibilizzazione volti a promuovere consapevolezza e comportamenti rispettosi nei luoghi di lavoro

Contrasto al mobbing, sia tra colleghi che nei rapporti tra dipendenti e management;

Sostegno attivo all'empowerment femminile, come elemento chiave per l'equità e la competitività dell'organizzazione

Tali impegni si inseriscono nel più ampio sistema di governance sociale del Gruppo e contribuiscono al raggiungimento degli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile, in particolare l'SDG 5 (Parità di genere), l'SDG 8 (Lavoro dignitoso e crescita economica) e l'SDG 10 (Riduzione delle disuguaglianze).

Nel quadro dell'impegno del Gruppo Manifatture Italiane per la promozione della parità di genere, dell'inclusione e della responsabilità sociale, è stato attivato un canale dedicato per la raccolta di segnalazioni, in conformità alla prassi UNI/PdR 125:2022.

Tale sistema consente a tutti gli stakeholder, interni ed esterni, di segnalare — anche in forma anonima — episodi o comportamenti contrari ai principi di equità e rispetto, quali: molestie o abusi, discriminazioni di genere, fenomeni di mobbing e violazioni dei principi di responsabilità sociale.

Le segnalazioni sono gestite dal Comitato Guida per la Parità di Genere, che garantisce la presa in carico tempestiva e l'attivazione delle azioni correttive necessarie, nel rispetto della riservatezza e della tutela del segnalante.

Nell'ambito del proprio impegno per la promozione della parità di genere, si evidenzia che le società Gruppo Manifatture Italiane S.p.A., River Group S.p.A., Calzaturificio Claudia S.p.A. e Broma S.r.l. sono **certificate** secondo la prassi UNI/PdR 125:2022.





Politica sulla salute e sicurezza sul lavoro

Il Gruppo GMI adotta un **Sistema di Gestione per la Salute e Sicurezza sul Lavoro** conforme alla norma internazionale **ISO 45001**, con l'obiettivo di garantire ambienti di lavoro sicuri, salubri e inclusivi per tutti i collaboratori.

In coerenza con i valori promossi dalla Direzione, il Gruppo **si impegna** a:

Assicurare la piena conformità ai requisiti legali e agli obblighi cogenti applicabili

Promuovere l'eliminazione dei pericoli e la riduzione dei rischi connessi alla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro

Favorire la consultazione e la partecipazione attiva dei lavoratori, con particolare attenzione ai loro rappresentanti e ai collaboratori direttamente coinvolti nei processi produttivi

Perseguire il miglioramento continuo del sistema di gestione, attraverso attività di monitoraggio, audit interni e azioni correttive

Sulla base di questi principi, GMI ha definito i seguenti **obiettivi strategici** in materia di salute e sicurezza:

- Ridurre progressivamente il numero di incidenti e infortuni sul lavoro;
- Contrastare l'insorgenza di malattie professionali mediante misure preventive e programmi di formazione mirata;
- Consolidare il senso di adesione, consapevolezza e coinvolgimento dei lavoratori rispetto alle politiche aziendali in materia di sicurezza.

A conferma dell'approccio partecipativo e condiviso, la Politica per la Salute e Sicurezza sul Lavoro è stata formalmente sottoscritta dal Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza del Gruppo Manifatture Italiane.

Le società del Gruppo **certificate** ISO 45001 sono Gruppo Manifatture Italiane S.p.A. e River Group S.p.A.. In linea con l'impegno continuo verso il miglioramento dei sistemi di gestione, è stato avviato il processo di estensione della certificazione anche alle società Broma e Calzaturificio Claudia. In tale ambito, si evidenzia che la società Broma ha ottenuto la certificazione ISO 45001 nel mese di gennaio 2025. Per quanto riguarda il Calzaturificio Claudia, il conseguimento della certificazione è previsto indicativamente tra la fine del 2025 e il primo semestre del 2026.

In conformità alle normative vigenti, GMI garantisce lo svolgimento delle attività lavorative in contesti idonei a salvaguardare la salute, la sicurezza e la dignità individuale, adottando comportamenti responsabili e misure di prevenzione coerenti con l'evoluzione tecnologica e con i migliori standard di settore. A tal fine, GMI assicura il pieno rispetto degli obblighi giuridici previsti dal D. Lgs. 81/2008 – Testo Unico sulla Sicurezza, e ha implementato un sistema di governance che prevede l'individuazione di funzioni aziendali dotate delle competenze tecniche e dei poteri necessari per la verifica, la valutazione, la gestione e il controllo dei rischi.

Metriche sociali

Caratteristiche dei dipendenti dell'impresa

Al 31 dicembre 2024 il Gruppo ha registrato un organico pari a **1.168 dipendenti**. La distribuzione per genere evidenzia una **significativa presenza femminile**, con 754 donne, pari al 65% del totale, rispetto a 414 uomini, che rappresentano il 35%. Non risultano dipendenti che si identificano in generi diversi o che non hanno comunicato il proprio genere.

Dal punto di vista geografico, la maggior parte del personale è impiegata in Tunisia, con 670 dipendenti pari al 57,4% del totale, seguita dall'Italia con 375 dipendenti (32,1%) e dall'Albania con 123 dipendenti (10,5%).

La distribuzione contrattuale evidenzia una prevalenza di contratti a tempo indeterminato, con concentrazione significativa nelle sedi italiane e albanesi.

Numero di dipendenti suddivisi per genere (in headcount)	2024
Uomini	414
Donne	754
Altro	0
Non comunicato	0
Totale dipendenti	1.168

Numero di dipendenti suddivisi per area geografica significativa	2024
Italia	375
Tunisia	670
Albania	123
Totale dipendenti	1.168

2024			
Numero di dipendenti suddivisi per tipo di contratto e genere (in headcount)	Donna	Uomo	Totale
Numero di dipendenti a tempo indeterminato	527	297	824
Numero di dipendenti a tempo determinato	227	117	344
Numero di dipendenti a orario variabile	0	0	0
Totale dipendenti	754	414	1.168

2024			
Numero di dipendenti suddivisi per tipo di contratto e area geografica	Italia	Tunisia	Albania
Numero di dipendenti a tempo indeterminato	364	337	123
Numero di dipendenti a tempo determinato	11	333	0
Numero di dipendenti a orario variabile	0	0	0
Totale dipendenti	375	670	123

2024			
Numero di dipendenti suddivisi per tipo di contratto e genere (in headcount)	Donna	Uomo	Totale
Numero di dipendenti a tempo pieno	745	411	1.156
Numero di dipendenti a tempo parziale	9	3	12
Totale dipendenti	754	414	1.168

2024			
Numero di dipendenti suddivisi per tipo di contratto e area geografica	Italia	Tunisia	Albania
Numero di dipendenti a tempo pieno	363	670	123
Numero di dipendenti a tempo parziale	12	0	0
Totale dipendenti	375	670	123

Tasso di turnover	2024
Numero di dipendenti	1.168
Numero di dipendenti cessati	341
Tasso di Turnover dei dipendenti	29%

Nel 2024, il Gruppo GMI ha registrato un tasso di turnover pari al 29%, calcolato su una forza lavoro di 1.168 dipendenti. Un'analisi più dettagliata per area geografica evidenzia invece una maggiore stabilità occupazionale in Italia, dove il turnover si attesta al 19%, rispetto alle sedi estere (Tunisia e Albania), che registrano un tasso più elevato pari al 34%.

Caratteristiche dei lavoratori non dipendenti

Lavoratori non dipendenti	2024
Numero di lavoratori autonomi	6
Numero di lavoratori forniti dalle imprese che esercitano attività di ricerca, selezione e fornitura del personale (somministrazione)	20
Totale lavoratori non dipendenti	26

Copertura da contrattazione collettiva

Accordi collettivi	2024
Numero di dipendenti coperti da accordi collettivi di contrattazione	1.045
% sul totale dei dipendenti	89%
Rappresentanti dei lavoratori	2024
Numero di dipendenti coperti da rappresentanti dei lavoratori	778
% sul totale dei dipendenti	67%

L'applicazione dei contratti collettivi varia in funzione del contesto geografico e normativo di ciascun Paese in cui il Gruppo opera. In Italia, la società capogruppo adotta il Contratto Collettivo Nazionale del Commercio, mentre le altre società italiane del Gruppo applicano il CCNL Calzature, in linea con le caratteristiche del settore produttivo di riferimento.

In Tunisia viene applicato il Contratto Collettivo Nazionale dell'Industria delle Calzature e degli Articoli da Calzatura, conforme alla normativa locale e alle specificità del comparto industriale.

In Albania, invece, non essendo presente un'organizzazione sindacale né un contratto collettivo nazionale, i rapporti di lavoro sono regolati da contratti individuali a tempo indeterminato. Tali contratti rispettano il Codice del Lavoro della Repubblica di Albania e si basano sul salario minimo stabilito dal governo.

Si evidenzia inoltre che 778 dipendenti, pari al 67% della forza lavoro, risultano coperti da rappresentanti dei lavoratori; tale rappresentanza è pienamente attiva presso gli stabilimenti tunisini e, in Italia, all'interno della società Claudia, dove coinvolge l'intera popolazione aziendale.

Persone con disabilità

Nel 2024, GMI ha impiegato 16 persone con disabilità.

Diversità

Nel 2024, la composizione dell'Alta Dirigenza, costituita da dirigenti e quadri, evidenzia una prevalenza maschile, con una rappresentanza pari al 7,73% rispetto alla rappresentanza femminile nell'Alta Dirigenza pari all'1,86%.

Per quanto riguarda la distribuzione per categoria professionale, la maggior parte della forza lavoro è impiegata come operaio, che rappresentano complessivamente l'87,33% del personale; all'interno di questa categoria, si registra una significativa presenza femminile, pari al 68%.

2024			
Metriche della diversità	Donna	Uomo	Totale
Dipendenti dell'Alta Dirigenza	14	32	46
Numero totale di dipendenti	754	414	1.168
Totale dipendenti dell'Alta Dirigenza (%)	1,86	7,73	3,94

2024			
Categoria di lavoro per genere	Donna	Uomo	Totale
Dirigenti	0	6	6
Quadri	14	26	40
Impiegati	48	54	102
Operai	692	328	1.020
Totale dipendenti	754	414	1.168

2024			
Categoria di lavoro per età	Sotto i 30 anni	30-50 anni	Oltre 50 anni
Dirigenti	0	2	4
Quadri	0	35	5
Impiegati	24	59	19
Operai	287	562	171
Totale dipendenti	311	658	199

Protezione sociale

GMI assicura la copertura sociale al 100% dei propri dipendenti, in conformità con quanto previsto dalla normativa vigente, garantendo loro l'accesso alle principali forme di tutela obbligatorie. Tutti i lavoratori del Gruppo beneficiano di contribuzione previdenziale e assistenziale, copertura contro infortuni e malattie professionali, nonché dell'accesso a indennità di malattia, maternità e disoccupazione.

Le misure di protezione sociale sono applicate in conformità ai contesti normativi locali dei Paesi in cui GMI opera, inclusi Albania e Tunisia, garantendo in ogni caso il rispetto dei diritti fondamentali dei lavoratori. Tutti i dipendenti sono regolarmente dichiarati presso la Cassa Nazionale di Sicurezza Sociale (CNSS), in linea con le disposizioni nazionali in materia di sicurezza e previdenza.

Formazione e sviluppo delle competenze

2024				
Numero di ore di formazione per categoria di dipendenti e genere	h.	Donna	Uomo	TOTALE
Dirigenti		0	1	1
Quadri		193	50	243
Impiegati		386	86	472
Operai		908	788	1.696
Totale ore di formazione		1.487	925	2.412

2024			
Ore medie di formazione per dipendente	Donna	Uomo	TOTALE
Dirigenti	0	0,17	0,17
Quadri	13,79	1,92	6,08
Impiegati	8,04	1,59	4,63
Operai	1,31	2,40	1,66
Totale ore medie di formazione	1,97	2,23	2,07

Salute e sicurezza

Lavoratori coperti dal sistema di salute e sicurezza	2024
Numero di lavoratori coperti dal sistema di salute e sicurezza	1.168
Numero totale della propria forza lavoro	1.168
Percentuale	100%

Il dato relativo ai lavoratori coperti dal sistema di salute e sicurezza si riferisce al personale tutelato dalle misure previste dai sistemi aziendali di gestione della salute e sicurezza sul lavoro. La copertura include l'applicazione delle misure previste dal D.Lgs. 81/2008 (valutazione dei rischi, DPI, formazione, sorveglianza sanitaria), l'inclusione nei protocolli interni di prevenzione e gestione delle emergenze, nonché l'accesso a procedure operative e sistemi di controllo finalizzati alla tutela della salute e sicurezza nei luoghi di lavoro. Si evidenzia inoltre che all'interno del Gruppo, le società attualmente certificate secondo lo standard ISO 45001 sono Gruppo Manifatture Italiane S.p.A. e River Group S.p.A.

Decessi sul lavoro	2024
Numero di decessi correlati a infortuni sul lavoro	0
Numero di decessi correlati a malattie professionali	0

Malattie professionali	2024
Numero di malattie professionali registrabili	0

Tasso di infortuni sul lavoro	2024
Numero di ore totali lavorate	2.011.892
Numero di infortuni sul lavoro	19
Tasso di incidenza degli infortuni	9

Il tasso di incidenza degli infortuni è stato calcolato applicando la seguente formula: (Numero di infortuni/ore lavorate) x1.000.000.

Nel 2024 GMI ha erogato complessivamente 1.324 ore di formazione in materia di salute e sicurezza sul lavoro. Di queste, circa il 49% ha riguardato percorsi formativi non obbligatori, con una particolare incidenza nelle società estere del Gruppo, dove – oltre ai corsi previsti dalla normativa locale – vengono promosse ulteriori iniziative di sensibilizzazione e aggiornamento sui temi della sicurezza.

Incidenti denunce e impatti gravi in materia di diritti umani

Nel corso del 2024 non si sono verificati incidenti, denunce o impatti gravi riconducibili a violazioni dei diritti umani all'interno delle attività del Gruppo GMI. Non sono inoltre stati registrati procedimenti legali, sanzioni o condanne né sono stati effettuati pagamenti o risarcimenti legati a tali tematiche.



Impatto ambientale

Energia e rifiuti

Il Gruppo rispetta la normativa ambientale vigente, adottando misure concrete per ridurre gli impatti ambientali e promuovere una gestione sostenibile delle risorse.

Nell'ultimo biennio, GMI ha avviato e consolidato diverse iniziative ambientali, tra cui:

Nel percorso di transizione energetica intrapreso dal Gruppo GMI, è stata completata la messa a regime **dell'impianto fotovoltaico** presso Broma S.r.l., che si aggiunge a quello già operativo presso il Calzaturificio Claudia S.p.A.. Grazie a questi interventi, al 2024 tutti gli stabilimenti produttivi italiani del Gruppo risultano dotati di impianti fotovoltaici, contribuendo attivamente alla produzione di energia da fonti rinnovabili

È stata avviata l'implementazione di una **procedura interna dedicata alla gestione dei rifiuti** presso gli stabilimenti della River Group S.p.A., con l'obiettivo di ottimizzare i processi di raccolta, smaltimento e tracciabilità

La procedura interna per la gestione dei rifiuti, inizialmente adottata presso gli stabilimenti della River Group S.p.A., è stata estesa a tutti gli stabilimenti italiani del Gruppo GMI

Il Gruppo GMI ha avviato l'attuazione di un **piano di miglioramento delle aree di stoccaggio dei rifiuti esterni** presso tutti gli stabilimenti aziendali, con l'obiettivo di rafforzare la sicurezza operativa e garantire una maggiore conformità ambientale



3.200mq

Superficie totale coperta
dai pannelli fotovoltaici



472 kWp

Potenza complessiva
installata

Nel 2024, il Gruppo ha raggiunto una potenza fotovoltaica installata complessiva pari a 472 kWp, derivante dai tre impianti attivi: River (282,00 kWp), Broma (86,64 kWp) e Claudia (103,74 kWp).



Le società del Gruppo GMI operano nel settore della fabbricazione di calzature, classificate nella sezione C – Attività manifatturiere della nomenclatura NACE. In base agli standard ESRS, tale settore è riconosciuto come ad alto impatto climatico, risultando materialmente rilevante ai fini della rendicontazione ambientale.

Questa rilevanza si manifesta sia attraverso le emissioni dirette e indirette generate dai processi produttivi, sia per l'esposizione a rischi fisici e di transizione legati al cambiamento climatico.

Procedura di gestione dei rifiuti

Le attività aziendali generano rifiuti classificabili in due principali categorie:

- Rifiuti speciali (pericolosi e non pericolosi), non assimilabili ai rifiuti urbani per caratteristiche qualitative e/o quantitative prodotti in prevalenza dalle attività di manovia (produzione e assemblaggio);
- Rifiuti speciali assimilabili agli urbani, derivanti principalmente dalle attività d'ufficio.

Nei locali adibiti a uffici e servizi igienici vengono prodotti rifiuti di tipo urbano (quali carta, contenitori in plastica, bottiglie, lattine, ecc.), regolarmente conferiti al servizio pubblico di raccolta. Per tali rifiuti, l'azienda provvede al versamento della tassa comunale (TARI) per lo smaltimento dei rifiuti solidi urbani o assimilabili, in conformità al quadro normativo e autorizzativo vigente.

I rifiuti generati nell'ambito delle attività di manutenzione su impianti e macchinari aziendali possono essere gestiti secondo due modalità:

- Presa in carico diretta da parte dell'azienda;
- Presa in carico del manutentore, sia che l'intervento venga effettuato presso la sede operativa del manutentore, sia presso l'unità aziendale.

Il Responsabile Ambiente cura l'aggiornamento e l'archiviazione della documentazione relativa alle prescrizioni legali e normative applicabili alla gestione dei rifiuti e dei sottoprodotti di lavorazione, assicurando che l'azienda operi in conformità con quanto previsto dalla normativa vigente.

Nell'ambito della gestione dei fornitori incaricati del trasporto e/o dello smaltimento e recupero dei rifiuti, il Responsabile Ambiente richiede, prima dell'avvio del rapporto, copia delle relative autorizzazioni, al fine di verificare che l'autorizzazione sia in corso di validità e che l'elenco dei codici CER autorizzati comprenda i rifiuti prodotti dall'azienda.

Con cadenza annuale, in occasione del riesame ambientale, il Responsabile Ambiente analizza l'andamento della produzione di rifiuti, sia sotto il profilo quantitativo che qualitativo, utilizzando i dati predisposti per la dichiarazione MUD. Tale analisi consente di valutare eventuali miglioramenti, come ad esempio l'incremento della quota di rifiuti avviati a recupero a parità di volumi complessivi.

Qualora la Direzione individui obiettivi strategici di miglioramento ambientale in ambito rifiuti, potranno essere attuati interventi mirati, tra cui:

- incremento della percentuale di raccolta differenziata;
- ottimizzazione delle attività di manutenzione per la riduzione alla fonte dei rifiuti; e
- miglioramento delle caratteristiche tecniche delle aree di deposito temporaneo.

Metriche ambientali

Consumo di energia e mix energetico

Consumo di energia e mix energetico in MWh	2024
Consumo totale di energia da fonti fossili per settori ad alto impatto climatico disaggregato per:	3.308
Carbone e prodotti a base di carbone	-
Gasolio	187
Gasolio – flotta aziendale	287
Benzina	-
Benzina – flotta aziendale	181
Gas naturale	207
Energia elettrica acquistata	2.446
Consumo totale di energia da fonti rinnovabili disaggregato per:	249
Consumo di energia elettrica da fonti rinnovabili acquistati (GO)	-
Consumo di energia rinnovabile autoprodotta (Impianti fotovoltaici)	340
	<i>Di cui consumato</i> 249
	<i>Di cui restituito alla rete</i> 91
Consumo totale di energia (fossile e rinnovabile)	3.557
Intensità Energetica rispetto ai ricavi netti MWh/mln €	39,93

Nel 2024, il Gruppo GMI ha registrato un consumo energetico complessivo pari a 3.557 MWh, di cui il 93% proveniente da fonti fossili; la restante parte è quota rinnovabile, pari a 249 MWh consumati (7%).

Emissioni lorde di GES di Scope 1 e 2

Emissioni di gas serra in tCO₂e	2024
Emissioni lorde di GHG di Scope 1	194
Emissioni dirette - Edifici	85
Gasolio	47
Gas naturale	38
Emissioni dirette - Flotta	109
Benzina	40
Gasolio	69
Emissioni lorde di GHG di Scope 2 location-based	634
Emissioni lorde di GHG di Scope 2 market-based	1.224
Emissioni totali di GHG (location-based)	828
Emissioni totali di GHG (market-based)	1.418

Nel corso del 2024 GMI ha proseguito il monitoraggio delle proprie emissioni di gas a effetto serra. L'analisi ha riguardato sia le emissioni dirette (Scope 1) sia quelle indirette da energia acquistata (Scope 2).

Le emissioni di Scope 1, pari a 194 tCO₂e, includono tutte le emissioni dirette derivanti dall'utilizzo di fonti energetiche all'interno delle attività aziendali, che derivano dai consumi energetici degli edifici (gasolio e gas naturale) e dalla mobilità aziendale (benzina e gasolio).

Le emissioni di Scope 2, associate all'energia elettrica acquistata, sono state calcolate secondo due approcci: Location-based: approccio che considera il mix energetico medio nazionale, con un totale di 634 tCO₂e; Market-based: approccio che tiene conto delle caratteristiche specifiche dei contratti di fornitura, con un totale di 1.224 tCO₂e.

Rifiuti

Rifiuti recuperati in t	2024
Rifiuti pericolosi	83,17
Preparazione per il riutilizzo	-
Raccolta differenziata	-
Altre operazioni di recupero	83,17
Rifiuti non pericolosi	104,92
Preparazione per il riutilizzo	-
Raccolta differenziata	-
Altre operazioni di recupero	104,92
Totale*	188,09

*Perimetro italiano (River Group S.p.A., Broma S.r.l., Calzaturificio Claudia S.p.A.)

Rifiuti smaltiti in t	2024
Rifiuti pericolosi	-
Incenerimento	-
Discarica	-
Altre operazioni di smaltimento	-
Rifiuti non pericolosi	99,17
Incenerimento	-
Discarica	-
Altre operazioni di smaltimento	99,17
Totale*	99,17

*Perimetro italiano (River Group S.p.A., Broma S.r.l., Calzaturificio Claudia S.p.A.)

Totale rifiuti recuperati e smaltiti in t*	287,26
---	---------------

*Perimetro italiano (River Group S.p.A., Broma S.r.l., Calzaturificio Claudia S.p.A.)

Nel corso dell'esercizio 2024, le società italiane del Gruppo — River Group S.p.A., Broma S.r.l. e Calzaturificio Claudia S.p.A. — hanno prodotto complessivamente 287,26 tonnellate di rifiuti, di cui circa 29% classificati come pericolosi. Si evidenzia inoltre che il 65% del totale è stato avviato a operazioni di recupero.

Le società estere del Gruppo hanno generato, nello stesso periodo, 365,96 tonnellate di rifiuti, così ripartite:

- 2,89 tonnellate di rifiuti pericolosi
- 363,07 tonnellate di rifiuti non pericolosi

A livello consolidato, la composizione dei rifiuti prodotti dal Gruppo è riportata nella tabella seguente, con distinzione tra rifiuti pericolosi e non pericolosi.

Rifiuti generati dal Gruppo in t	2024
Rifiuti pericolosi	86,06
Rifiuti non pericolosi	567,15
Totale	653,21

Gruppo Manifatture Italiane S.p.A.

Tel: +39 0571 173541

info@gmitaliane.it

www.gmitaliane.it

